



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

Ginebra

Documento de trabajo núm. 2 / 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



Servicio  
de Género,  
Igualdad y  
Diversidad  
(GED)

---

# Orgullo (PRIDE) en el trabajo

Un estudio sobre la discriminación en  
el trabajo por motivos de orientación sexual  
e identidad de género en Argentina

Basado en la investigación realizada por la Federación Argentina de  
Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la  
Organización Internacional del Trabajo (OIT).

---

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

ORGULLO (PRIDE) en el trabajo : un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina / Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. - Ginebra: OIT, 2015

ISBN: 9789223297435; 9789223297442 (web pdf)

International Labour Office Gender, Equality and Diversity Branch.

discriminación por razones de sexo / orientación sexual / política de empleo / igualdad de derechos / aspecto jurídico / sentencia judicial / Argentina

04.02.7

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Índice

Índice .....	iii
Prefacio .....	iv
Siglas y abreviaturas .....	vi
Introducción .....	1
Metodología .....	3
1. Conceptos principales sobre diversidad sexual y discriminación .....	5
2. Marco normativo .....	9
2.1 Marco normativo internacional.....	9
2.2 Marco normativo federal y subfederal .....	10
2.3 Resoluciones administrativas .....	16
2.4 Jurisprudencia .....	17
2.5 Marco institucional .....	20
2.6 Políticas públicas federales y subfederales .....	23
3. La situación de la población LGBT en la sociedad argentina .....	25
4. Percepciones de discriminación de la población LGBT en el mundo del trabajo en Argentina ..	27
4.1 Prejuicios y estereotipos asociados a las personas LGBT.....	27
4.2 Discriminación en el acceso al empleo y durante el empleo.....	28
4.2.1 Acceso al empleo .....	28
4.2.2 Durante el empleo .....	29
4.2.3 Mecanismos de respuesta ante la discriminación.....	34
4.3 Observaciones generales durante los talleres .....	37
4.4 Aspectos relevantes sobre empleo y diversidad para la población LGBT .....	38
5. Buenas prácticas y experiencias en materia de empleo y diversidad sexual .....	40
5.1 La Cooperativa Estilo Diversa LGBT.....	40
5.2 Mesa de empresas comprometidas con la diversidad sexual .....	41
5.3 Ciudad de Córdoba – Una construcción exitosa en una empresa multinacional.....	43
5.4 Ciudad de Rosario – Acompañamiento para el estudio y el trabajo .....	43
5.5 <i>Friendlylife</i> – Red de servicios amigables .....	44
5.6 Convenio de Cooperación con las principales organizaciones sindicales de Argentina .....	45
6. Conclusiones .....	47
7. Recomendaciones.....	51
Para gobiernos (nacional, provinciales y locales) .....	51
Para organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as (y empresas privadas).....	52
Bibliografía .....	54
Lista de personas entrevistadas .....	57

---

## Prefacio

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y la promoción de la igualdad han constituido una parte fundamental del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919. El principio de no discriminación se encuentra consagrado tanto en su Constitución como en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111). Asimismo, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 exhorta a todos los Estados miembros de la OIT a respetar, promover y hacer cumplir dicho principio.

A pesar de la existencia de tales instrumentos y políticas nacionales sobre no discriminación, la discriminación laboral contra varias categorías de trabajadores/as persiste, imposibilitando de esta manera su acceso a un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, así como su pleno desarrollo profesional y personal. Tal es el caso de los/as trabajadores/as lesbianas, gays, bisexuales y trans (travestis, transexuales, transgénero) (LGBT), quienes pueden enfrentar una marcada discriminación por su orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo.

Frente a esta realidad latente, en ocasión del Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia, el 17 de mayo de 2014, el Director General de la OIT, Guy Ryder, reafirmó “el compromiso de la OIT de promover el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género”. El trabajo decente, prosiguió, “solo puede existir en condiciones de libertad y dignidad e implica fomentar la inclusión y la diversidad. Nos obliga a luchar contra toda forma de estigmatización y discriminación”. Se refirió al “pérfido papel que desempeñan la homofobia y la transfobia en el fomento de la discriminación” e instó a adoptar medidas concretas para eliminarla.

En este contexto, el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), en colaboración con el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) y el Servicio de VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILOAIDS) de la OIT se encuentran implementando un proyecto sobre “Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)”, financiado por el Gobierno de Noruega. Este proyecto contempla la realización de una serie de estudios sobre las condiciones laborales de las personas LGBT en varios países del mundo, entre ellos Argentina, con el fin de identificar las múltiples formas de discriminación y sus manifestaciones que las personas LGBT enfrentan en el lugar de trabajo.

El presente documento demuestra que, si bien Argentina cuenta con un marco normativo avanzado en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas LGBT, encabezado principalmente por las leyes de Matrimonio Igualitario de 2010 y de Identidad de Género de 2012, todavía queda mucho por hacer para lograr un reconocimiento pleno de derechos tanto a nivel legislativo como en la práctica. De las entrevistas y diálogos realizados con líderes LGBT y trabajadores/as LGBT se desprende que esta población continúa siendo objeto de discriminación en el mercado laboral. La dificultad de acceso al empleo, principalmente en el sector formal, constituye el primer obstáculo que confrontan las personas LGBT; mientras que para aquellos/as que se

---

encuentran trabajando, el hostigamiento, el acoso sexual, las condiciones de trabajo y trato desiguales, así como la inestabilidad laboral, son algunos de los obstáculos que enfrentan con frecuencia. El documento propone una serie de recomendaciones dirigidas a los/las principales actores/as del mundo del trabajo –gobierno, organizaciones de empleadores/as, organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as– para propiciar ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación contra las personas LGBT. Dichas recomendaciones, así como el contenido del presente documento de trabajo, fueron validados durante una reunión técnica llevada a cabo en Buenos Aires el 4 de diciembre de 2014.

Se pretende así que este documento constituya una “fotografía” del estado actual de los temas laborales de mayor envergadura para la comunidad LGBT en Argentina, los logros, los desafíos y los pasos a seguir. Esperamos que sea de utilidad para legisladores/as, promotores/as de los derechos LGBT, organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as y para el público en general, como herramienta orientada a hacer del trabajo decente una realidad para todos y todas. Esperamos también que los/as miembros de la multifacética y diversa comunidad LGBT de Argentina encuentren en estas páginas una descripción fiel de sus realidades, preocupaciones y sugerencias para lograr un lugar de trabajo más inclusivo y equitativo.

Este informe fue elaborado por el equipo técnico de la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) bajo la coordinación general de Esteban Paulón, Presidente de la FALGBT. Dicho equipo estuvo integrado por: Adrián Barreiro, María Paula Bonoris, Matías De Volder, Joaquín Guillemí, Jonathan Hauber, Soledad Linale, Flavia Massenzio, Analía Mas, Sonia Migoya, Alejandro Nasif Salum, Emanuel Simo y Andrés Vagedes.

Se agradece al personal técnico de la OIT: Eric Stener Carlson, que estuvo a cargo del Proyecto PRIDE para Argentina, y a Andrea Dávila, quienes fueron los editores principales del informe; a María José Chamorro y Anna Torriente por sus aportes técnicos; así como el apoyo provisto por la OIT-Buenos Aires. Se agradece también a Marta Gómez de Boeninger por su trabajo de corrección de prueba. La realización de este informe no habría sido posible sin la colaboración de la comunidad LGBT en Argentina y de las organizaciones integrantes de la Federación Argentina LGBT (FALGBT).

Shauna Olney  
Jefa  
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad  
Organización Internacional del Trabajo

Pedro Américo Furtado de Oliveira  
Director  
Oficina de País de la OIT para la Argentina  
Organización Internacional del Trabajo

---

## Siglas y abreviaturas

ANSES.....	Administración Nacional de la Seguridad Social
ATE.....	Asociación de Trabajadores del Estado
ATTTA .....	Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina
CABA .....	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
CCT.....	Convenios Colectivos de Trabajo
CEACR .....	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CECASH.....	Centro de Capacitación y Apoyo Sexológico Humanista
CONICET .....	Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
CGT .....	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
FALGBT .....	Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans
INADI .....	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
LCT.....	Ley de Contrato de Trabajo
LGB .....	Lesbianas, Gays, Bisexuales
LGBT .....	Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans
LGBTI.....	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex
LGBTIQ.....	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex y Queer
LGTBI.....	Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersex
OIT.....	Organización Internacional del Trabajo
ONUSIDA .....	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PMO.....	Programa Médico Obligatorio
PNUD.....	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
REDLACTRANS .....	Red Latinoamericana y del Caribe de Personas Trans
RSE .....	Responsabilidad Social Empresarial
SIDA .....	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
TRHA.....	Técnicas de reproducción humana asistida
UNESCO.....	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la

---

Ciencia y la Cultura

UPCN..... Unión del Personal Civil de la Nación

VIH ..... Virus de la inmunodeficiencia humana





---

## Introducción

La promoción de ámbitos laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género, o por su expresión, debe ser uno de los principales objetivos que guíen el accionar cotidiano para la construcción de una sociedad inclusiva. El trabajo cumple un rol central para todos los grupos poblacionales en el proceso de socialización e inclusión. Sin duda alguna, un tránsito satisfactorio por el trabajo consiste en contar con oportunidades que produzcan un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten sus vidas e igualdad de oportunidad y trato.

En cuanto a la población LGBT, claramente el trabajo no impacta del mismo modo en lesbianas, gays, bisexuales y personas trans. Las condiciones de vida y exclusión social diferenciadas que vive cada grupo determinan diferentes trayectos de vida frente al empleo. Como se verá a lo largo de este documento, mientras para lesbianas, gays y bisexuales son desafíos importantes la visibilidad y la permanencia en el trabajo, para la población trans resulta urgente abordar etapas anteriores, como el acceso a la educación, la capacitación y la apertura de los ámbitos laborales, y también el acceso a otros derechos humanos básicos, como la salud, que condicionan el acceso mismo a la educación y el trabajo.

Lo que se requiere es un diagnóstico certero que permita elaborar propuestas de acción para superar el actual estado de cosas. A eso apunta este informe, que se estructura en torno a cuatro ejes principales para construir un diagnóstico sobre la situación de las personas LGBT en el mundo del trabajo en Argentina —teniendo en cuenta las particularidades de cada grupo— y esboza algunas recomendaciones para superar años de exclusión, marginación y discriminación.

Dentro de este documento se entretienen extractos de entrevistas llevadas a cabo con representantes de la población LGBT, líderes sindicales, empleadores/as y responsables de programas de empleo, funcionarios/as de organismos gubernamentales y académicos/as e investigadores/as, así como extractos de discusiones mantenidas durante encuentros regionales realizados con personas LGBT. De esta forma, se presentan diversas apreciaciones y sugerencias de quienes actúan en el mundo laboral de Argentina para dar una voz humana a la situación actual y ofrecer un contexto a los datos que se presentan.

En la primera parte, se da a conocer el marco general dentro del cual se elaboró este documento comprensivo, fundamentalmente en torno a los principales conceptos acerca de la discriminación y la diversidad sexual en Argentina, y también el marco normativo y los temas que más preocupan a la propia población LGBT frente al empleo. La segunda parte presenta una serie de diálogos y debates con actores/as significativos/as en materia de empleo y diversidad sexual; estos diálogos permiten explorar no solo las miradas sectoriales sino también los compromisos y aportes que desde cada lugar se pueden sumar para superar situaciones de exclusión y discriminación. La tercera parte expone algunas buenas prácticas relativas a empleo y diversidad sexual, y esboza algunas conclusiones a las que lleva el trabajo realizado. La cuarta y última parte incorpora una

---

serie de recomendaciones tanto para gobiernos (nacional, provinciales y locales) como para organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as, que pretenden ser una hoja de ruta para futuras acciones en el combate contra la discriminación.

---

## Metodología

El presente estudio fue concebido a partir de una investigación teórica y una investigación de campo de tipo cualitativo.

La investigación teórica se realizó en una primera fase e incluyó la compilación y análisis de varias fuentes secundarias, tales como estudios, artículos académicos, informes y documentos oficiales, con el fin de proporcionar al/a lector/a información sobre los diferentes conceptos relacionados con la diversidad sexual y la discriminación; el marco normativo nacional e internacional aplicable al ámbito de los derechos de la comunidad LGBT, especialmente en el campo laboral; las diferentes políticas públicas en favor de la población LGBT, así como la jurisprudencia en la materia. La investigación teórica suministró la base para el diseño de los instrumentos que fueron aplicados en la investigación de campo, tales como los cuestionarios para entrevistas y las guías para las discusiones durante los encuentros grupales.

La investigación de campo de tipo cualitativo se realizó en una segunda fase, en la que se obtuvo información de fuentes primarias que incluyeron personas LGBT que se encontraban o no trabajando; referentes de asociaciones LGBT; autoridades federales y subfederales; representantes de organizaciones de trabajadores/as; empleadores/as; representantes de agencias de Naciones Unidas; representantes de organizaciones de la sociedad civil; y académicos.<sup>1</sup> La investigación de campo tuvo como objetivo detectar tanto las percepciones o experiencias de discriminación en el trabajo experimentadas por la comunidad LGBT, como los temas que preocupan en materia de empleo y diversidad sexual en Argentina.

Esta investigación de campo se llevó a cabo a través de encuentros regionales y entrevistas semiestructuradas. Teniendo en cuenta la extensión territorial del país y las múltiples realidades socioeconómicas y culturales, se realizaron en total tres encuentros regionales: uno en la región Norte (Santiago del Estero, Provincia de Santiago del Estero), uno en la región Centro (Rosario, Provincia de Santa Fe) y uno en la región Sur del país (San Martín de los Andes, Provincia de Neuquén). A estos encuentros, que tuvieron lugar entre agosto y septiembre de 2013, asistieron más de 120 referentes LGBT provenientes de las veintitrés provincias de Argentina y de la Ciudad de Buenos Aires.

Cada encuentro contó con tres etapas definidas. La primera fue una reunión general en la que se presentaron el cronograma de trabajo y los objetivos del encuentro. Luego, se dividió en actividades grupales en paralelo, por cada identidad presente, coordinadas por un/a representante de esa identidad y un/a integrante del equipo de la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT). Finalmente, hubo una reunión plenaria de cierre y conclusiones.

En cuanto a las entrevistas, treinta y cinco en total, estas fueron realizadas de forma presencial o por correo electrónico entre julio y octubre de 2013. Las entrevistas contenían preguntas referentes a la diversidad sexual y el empleo y fueron realizadas a

---

<sup>1</sup> Una lista de las personas entrevistadas puede ser encontrada al final de este documento.

---

autoridades federales y subfederales y a representantes de organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as del sector privado.<sup>2</sup>

Para enriquecer y validar la información recogida en las varias etapas de la investigación, se organizó una reunión técnica en la ciudad de Buenos Aires el 4 de diciembre de 2014, cuyos insumos se reflejan en este producto final.

---

<sup>2</sup> Todos/as los/as participantes dieron su consentimiento informado para que sus opiniones expresadas durante las entrevistas fueran reportadas en el presente informe. Las opiniones expresadas por éstos/as incumben exclusivamente a las personas en cuestión.

---

## 1. Conceptos principales sobre diversidad sexual y discriminación<sup>3</sup>

En este informe se hace uso de varios términos específicos del ámbito de la diversidad sexual. En su mayoría estos se relacionan unos con otros, dotándose mutuamente de significado. Dado que el lenguaje tiene la capacidad de incidir en las personas y que el objetivo del presente informe es presentar un panorama lo más fiel posible a las realidades relevadas, se comenzará por aclarar algunas definiciones importantes sobre diversidad y discriminación en Argentina.

El **sexo** es una categoría binaria que surge de la interpretación que histórica y culturalmente se ha hecho de ciertas diversidades anatómicas y fisiológicas entre las personas, en especial —pero no exclusivamente— en relación a su genitalidad. Sin embargo, desde ya, tal sistema de clasificación lleva a que en ciertos casos no sea posible encasillar a las personas ni siquiera aproximadamente. Así, se denomina **intersex** a aquellas personas que presentan una variación respecto al modelo de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.

Sobre la base del sexo asignado a las personas al nacer, se ha hecho históricamente una construcción social de expectativas acerca de lo que debe ser y hacer ese hombre/varón o esa mujer, cómo debe vestirse, comportarse y relacionarse con los/as demás (en particular, con las personas del mismo y del otro sexo), entre otras cosas. Esta construcción social de expectativas, que varía según el lugar y la época, se denomina **género**.

La **orientación sexual** es una variable compuesta de la sexualidad humana que se refiere al sexo de una persona y al sexo hacia el que esa persona se siente sexual y afectivamente atraída. En términos generales, una persona que se siente atraída por personas del sexo opuesto, se denomina **heterosexual**. La persona que se siente atraída por personas del mismo sexo se denomina **homosexual**. Aquella que se siente atraída tanto por personas del mismo sexo como del sexo opuesto se denomina **bisexual**. Finalmente, aquella persona que no se siente atraída hacia otras personas, o que solo se siente atraída afectivamente pero no físicamente, se denomina **asexual**. El término “homosexual” conlleva una carga peyorativa por tratarse de un término que las ciencias médicas utilizaron fuertemente en el siglo XIX, cuando intentaban normalizar las sexualidades y los cuerpos. Por esta razón, en el presente informe se priorizan las palabras **gay** y **lesbiana** para referirse, respectivamente, a los varones y a las mujeres homosexuales.

La idea tradicional de que solo puede haber dos opciones de sexo biológico (varón o mujer), de las cuales se desprenden como consecuencia directa solo dos opciones de género (varón o mujer), se denomina **binarismo de sexo y género**. Esta visión tradicional y cerrada se completa con la idea de que solo hay una orientación sexual legítima y esa es la heterosexual: esto se denomina **heteronormatividad**, puesto que hace de la heterosexualidad la norma.

---

<sup>3</sup> Para ampliar los conceptos presentados en la presente sección, véanse PNUD (2009), Confederación Sindical de Centrales Obreras de España (2012), FAO (s/f), Pujal Llombart y Amigot Leache (2010), INADI (2013), Himittian (2013), OEA (2007 y 2012), Secretaría Proyecto Equal “En clave de culturas” (2007).

---

De todos modos, existen infinitas posibilidades de orientaciones sexuales: tantas como configuraciones posibles del deseo de los individuos. Además, hay múltiples alternativas de **identidad de género**, entendida como una identificación personalísima que cada individuo construye a lo largo de su vida. Esta toma elementos de lo que se ha considerado masculino, lo que se ha considerado femenino, y otros, para llegar a elaborar una definición propia. La identidad de género de cada persona se refleja en la manera en que esa persona elige mostrarse ante los/as demás: la vestimenta y el maquillaje o la ausencia de él, los modos de hablar y moverse, las expresiones verbales y gestuales, y muchos otros elementos intersubjetivos<sup>4</sup> que conforman la **expresión de género** de cada persona. Estas múltiples expresiones posibles originan un nutrido universo terminológico que varía mucho según el tiempo, el espacio y la cultura.<sup>5</sup>

Las personas cuya identidad de género no corresponde con el género o sexo que les fue asignado al nacer tienen varias maneras de denominarse. Las palabras que más se usan son **transexual**, **transgénero** y **travesti**, pero sus acepciones no son unívocas. Para los fines de este informe, se ha decidido respetar la multiplicidad de identificaciones que hacen las personas con estos términos utilizando un solo denominador común, que se refiere a la discrepancia entre el género asignado y el género autopercebido o construido: en tal sentido se empleará frecuentemente el término **personas trans**. Debe entenderse entonces que la expresión “personas trans” incluye a las mencionadas categorías de “transexual”, “transgénero” y “travesti”, sin excluir a personas que —presentando situaciones de discordancia entre género asignado y género autopercebido o construido— no se identifican con tales términos. Una aclaración que cabe hacer en este punto es que en Argentina el término “travesti” no fue suplido por “transgénero”, como en muchos países, sino que fue dotado de un sentido político y asociado a un modo de acción y resistencia.<sup>6</sup>

El conjunto de las identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales que existen, incluyendo la heterosexual, conforma la **diversidad sexual**.

Asimismo, se habla de **visibilidad** para referirse a la apertura y la cotidianidad con que cada persona expresa sus vivencias de identidad de género y orientación sexual. Como contraparte, se habla de **invisibilización** para referirse a las presiones y otras actitudes represivas ejercidas contra las personas para que releguen estos temas exclusivamente al ámbito privado y aparenten ajustarse a la visión tradicional binaria y heteronormativa. A través de todas estas formas de acción u omisión, se niega la igualdad de derechos a la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales y trans (en adelante, LGBT) en un ámbito dado. Por ende, la invisibilización promueve la discriminación e impide la igualdad real y la integración. Cuando una persona desafía esas presiones y expresa pública y cotidianamente su orientación sexual y su identidad de género, se dice que esa persona se visibiliza o **sale del armario** (proveniente del concepto de “*closet*” en inglés). Y cuando esa visibilización es forzada por terceros, se habla de **outing** (proveniente del concepto en inglés de “sacar” a alguien del armario).

---

<sup>4</sup> Se dice que es “intersubjetivo” todo significado subjetivo (interno, como los modos de pensar o sentir) compartido por dos o más personas.

<sup>5</sup> Algunos ejemplos usados en Argentina son los siguientes: “andrógino” (expresión que no es ni masculina ni femenina), “loca” (gay afeminado), “chongo” (gay masculino, lesbiana masculina o simplemente una persona con expresión de género claramente asociada al estándar de masculinidad), “lipstick lesbian” (lesbiana femenina). Existen innumerables términos además de estos.

<sup>6</sup> Cfr. para ampliar: Rapisardi (2008).

---

Del mismo modo, utilizaremos en este informe el término “**discriminación por orientación sexual e identidad de género o su expresión**” para visibilizar las diversas situaciones en las cuales se observan prácticas sociales discriminatorias que, tal como lo describe el Plan Nacional contra la Discriminación,<sup>7</sup> abarcan las acciones que tienen por objeto:

a) Crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean estas del tipo que fueren, sean estas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas;

b) Hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;

c) Establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales”.<sup>8</sup>

Es importante señalar aquí que las personas LGBT pueden enfrentar lo que se conoce como la “**discriminación por múltiples vulneraciones**”.<sup>9</sup> Esto quiere decir que una persona, grupo de personas o una población, es expuesta a múltiples factores de discriminación —tales como género, orientación sexual, identidad de género, VIH, clase socioeconómica, etnia, entre otros— en distintas combinaciones. Por ejemplo, las mujeres lesbianas pueden experimentar discriminación por motivo de sexo (por el hecho de ser mujeres), y además por su orientación sexual (CEAR Euskadi, 2013).

En este mismo aspecto se ha utilizado comúnmente, por parte de diversos sectores, el término **homofobia**, entendido como “un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual [...] Dado que el término ‘homofobia’ es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBT en general” (ACNUDH, 2014). La **lesbofobia** “[...] puede ser definida como término específico con el que se conoce el miedo o rechazo a las lesbianas. El carácter particular y diferencial de las vivencias de la homosexualidad femenina concede a la lesbofobia unas características especiales que incluyen, por ejemplo, un mayor ocultamiento e ignorancia de la existencia de lo lésbico (...) la invisibilidad pública, el morbo sexual para los varones y la visión asexual de las relaciones lesbianas”.<sup>10</sup> La **transfobia** “[...] es un concepto que encierra la aversión irracional hacia personas travestis, transexuales y transgénero. Esta conducta discriminatoria puede incluir el acoso, la agresión, incluso el asesinato, porque se encuentra basada en el temor a la diferencia, y el rechazo a la transgresión a las normas

---

<sup>7</sup> El Plan Nacional contra la Discriminación es un documento elaborado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y aprobado por Decreto N° 1086/05 del expresidente Néstor Kirchner.

<sup>8</sup> INADI (2005), “Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina”, 1a ed., Buenos Aires: Inadi.

<sup>9</sup> El término utilizado por la OIT es “discriminación múltiple”, sin embargo, los y las participantes en la reunión técnica llevada a cabo en Buenos Aires, utilizaron el término “discriminación por múltiples vulneraciones”.

<sup>10</sup> Véase Gallardo y Escolano (2009) y Viñuales (2002).



---

de género”.<sup>11</sup> Sin embargo, dado el consenso de la reunión técnica con la comunidad LGBT en Buenos Aires, se decidió no utilizar estos términos para este informe ya que los/as participantes opinaron que la perspectiva de la “fobia” por su carácter irracional — incluso patológico— podría sugerir una merma en la responsabilidad de quien ejerce el acto discriminatorio. Entonces, en adelante, se empleará el término “discriminación”.

Cuando la discriminación y los maltratos por orientación sexual e identidad de género o su expresión llegan a un punto de gravedad tal que se materializan en crímenes, se habla de **crímenes de odio**; es decir, aquellos cometidos bajo el pretexto de la pertenencia de la víctima a un determinado grupo o categoría social que es objeto de discriminación por parte del/la agresor/a. En el caso específico de la diversidad sexual, se habla de crímenes de odio por orientación sexual e identidad de género o su expresión, o crímenes de odio contra la población LGBT.

---

<sup>11</sup> Víctor Manuel Velasco Morales, fundador del Centro de Capacitación y Apoyo Sexológico Humanista (CECASH), Notiese.

---

## 2. Marco normativo

Los instrumentos normativos tendientes a eliminar la discriminación o que promueven y garantizan derechos a diversas poblaciones vulneradas, como la comunidad LGBT, constituyen herramientas fundamentales tanto para la misma población LGBT como para el Estado y las organizaciones que promueven los derechos de esta población. En el presente apartado se describe sintéticamente el marco normativo de Argentina en materia de diversidad sexual en general y, más específicamente, en materia de empleo y diversidad sexual.

### 2.1 Marco normativo internacional

Argentina cuenta con una rica tradición constitucional en materia de derechos humanos y combate a la discriminación, que ha dado marco y sustento a muchas de las leyes que el Congreso de la Nación ha aprobado en los últimos años, así como a una copiosa jurisprudencia en el mismo sentido. El artículo 75, inciso 22 de la Constitución de la Nación Argentina<sup>12</sup> ha incorporado al marco normativo, otorgándoles jerarquía constitucional, diversos instrumentos internacionales firmados por el país y que prohíben la discriminación. Entre estos se encuentran: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros tratados internacionales sobre derechos humanos.

Asimismo, Argentina ratificó el 18 de junio de 1968 el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, (Núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>13</sup> Según su artículo 1 a), el término discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Si bien el Convenio 111 no incluye explícitamente una referencia a la discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género, su artículo 1 b) prevé la posibilidad de especificar motivos adicionales de discriminación, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores/as y de trabajadores/as, y con otros organismos apropiados.

---

<sup>12</sup> Véase el texto completo de la Constitución de la Nación Argentina, [en línea] <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

<sup>13</sup> Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111), [en línea] [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111).

---

En su informe Igualdad en el empleo y la ocupación en 1996, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) notó que: “Se observa que cada vez más, los Estados Miembros se dotan de disposiciones legislativas que protegen específicamente a los trabajadores susceptibles de ser discriminados basándose en sus inclinaciones sexuales. Este criterio no había sido explícitamente retenido por el Convenio (111), pese a que ciertos países hayan considerado que el criterio de sexo comprendía las inclinaciones sexuales. La evolución de las costumbres desde la adopción de los instrumentos sobre discriminación de 1958, llevó a que se considere este nuevo criterio”.

*Fuente: Oficina Internacional del Trabajo, Igualdad en el empleo y la ocupación, Ginebra, Conferencia Internacional del trabajo, 83° Reunión, 1996, párrafo 273, pág. 120 [en línea], [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1996-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1996-4B).pdf)*

Más recientemente, en el año 2013, Argentina firmó la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, la cual prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género.

## 2.2 Marco normativo federal y subfederal

A nivel local, en los últimos años, se han dado en Argentina avances legislativos que han contribuido significativamente a la discusión pública de la situación y las necesidades de la población de la diversidad sexual. De esta forma, se ha reducido el estigma social y se han ampliado las posibilidades de conseguir empleo o visibilizarse como una persona LGB o T en dicho ámbito. Diversos instrumentos legales, tanto civiles como penales, han aportado nuevos niveles de protección y garantía de derechos. Esto ha generado un marco legal más favorable a la diversidad sexual. Sin embargo, aún no ha habido modificaciones comparables en lo que se refiere a la normativa laboral.

“Desde los avances legislativos, del clima político y el debate social ha habido avances importantísimos... Eran comunes las situaciones de discriminación entre los propios trabajadores... Había estigmatización y condena... Sin embargo, hasta la conquista plena hace falta algún tiempo”.

*Hugo Yasky, Secretario General de la Central de Trabajadores de la Argentina.*

Una de las primeras respuestas normativas de cierto impacto en la población LGBT y de relevancia para las organizaciones de la diversidad sexual fue la Ley 23798 de lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), que brinda respuestas al VIH, dada la relación histórica de las organizaciones promotoras de derechos de las personas LGBT y la búsqueda de acciones frente al VIH. Sin embargo, el análisis de la relación entre el VIH y la población LGBT debe hacerse con cuidado, ya que aún hoy dicha relación es causa de estigma y discriminación tanto hacia varones gays y bisexuales y mujeres trans como hacia la población que vive con VIH en general.

---

Un campo en el que se ha avanzado notablemente tiene que ver con los códigos de faltas y códigos contravencionales provinciales<sup>14</sup> que penalizaban a las personas por su orientación sexual e identidad de género o su expresión. Tras una campaña nacional, liderada por la FALGBT, junto a la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA), se logró la derogación de dichas figuras en las diecisiete provincias que penalizaban la orientación sexual o identidad y/o expresión de género, incluyendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esto significó un enorme avance para la remoción de los obstáculos al ejercicio ciudadano sin discriminación.<sup>15</sup>

Por otro lado, en su legislación federal, Argentina es uno de los países de referencia a nivel mundial en materia de diversidad sexual, tras la aprobación de varias leyes por parte del Congreso Nacional entre las que se destacan las leyes de matrimonio igualitario (2010) e identidad de género (2012).<sup>16</sup>

“La Ley de Matrimonio Igualitario hizo posible que tantísimas personas homosexuales se decidieran a visibilizar su orientación sexual. Sin embargo, en determinadas situaciones particulares, la respuesta a esas visibilizaciones ha sido una reacción homofóbica por parte de compañeras y compañeros de trabajo y/o jefes/as o encargados/as”.

*Rubén Giustiniani, Senador Nacional.*

La Ley de Matrimonio Igualitario garantiza el derecho a contraer matrimonio a todas las parejas, con independencia del sexo de los/as contrayentes. De esta forma, otorga a dichas parejas no solo ese derecho, sino también el de adopción conjunta, comaternidad y copaternidad, herencia y protección social, entre otros. La ley establece que todos los matrimonios gozarán de los mismos derechos. Sin embargo, en la práctica, al no haberse modificado el régimen de licencias (Ley de Contrato de Trabajo), las parejas del mismo sexo que tienen hijos no pueden ejercer determinados derechos en pie de igualdad con las parejas y matrimonios heterosexuales, o incluso con las personas solteras.

La Ley de Identidad de Género, por su parte, establece el procedimiento por medio del cual las personas pueden acceder al cambio registral en sus partidas de nacimiento y demás documentación personal, a fin de expresar legalmente la identidad de género autopercebida. La ley también garantiza el derecho a acceder a los servicios de salud necesarios para acompañar la construcción corporal de la expresión de género, ya sea mediante asistencia psicológica voluntaria, tratamientos hormonales o intervenciones quirúrgicas de reasignación genital total o parcial, entre otras prestaciones que quedan

---

<sup>14</sup> En Argentina, el Código Penal y las leyes complementarias en materia penal son dictadas por el Congreso de la Nación (art. 75, inc. 12, Constitución de la Nación Argentina). Sin embargo, en las provincias y en la Ciudad de Buenos Aires existen desde la década de 1960 normas de carácter penal, la mayoría de las veces compiladas o “codificadas”, cuya constitucionalidad se discute, que establecen penas menores a determinadas acciones a las que no llaman “delitos” sino “contravenciones” o “faltas”. Dichas normas pueden ser poco claras, permitiendo así una amplia discrecionalidad en la intervención policial. La mayoría de esos códigos penalizaban la diversidad sexual a través de figuras abiertas (travestismo, vicio sexual, homosexualidad, por ejemplo) o figuras encubiertas (merodeo, ofensa al pudor, prostitución escandalosa). Cfr., para ampliar, FALGBT (2008).

<sup>15</sup> Para una visión más profunda sobre un caso concreto, véase Etchichury (2007).

<sup>16</sup> Véase el texto completo de la Ley de Matrimonio Igualitario [en línea], <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm> y también la Ley de Identidad de Género [en línea], <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

---

incluidas en el Programa Médico Obligatorio (PMO).<sup>17</sup> Por lo tanto, estas prestaciones deben ser cubiertas tanto por las empresas de medicina prepaga y las obras sociales como por los hospitales públicos, que deben brindar asistencia totalmente gratuita para personas que no posean cobertura médica privada.<sup>18</sup> Para el aspecto de la documentación (nueva partida de nacimiento y documento nacional de identidad), el trámite no reviste complejidad ni posee requisitos especiales. En particular, es de destacar que no se requiere autorización judicial en ningún caso, sino solo el consentimiento de la persona interesada.

A partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario y de la Ley de Identidad de Género, en Argentina han avanzado sostenidamente la promoción y defensa de los derechos de las personas LGBT de manera transversal, es decir, en todos los ámbitos del derecho, incluyendo el laboral. Otras leyes aprobadas en los últimos años que se relacionan con la diversidad sexual, son las siguientes:<sup>19</sup>

- Ley Programa Nacional de Educación Sexual Integral N°26.150 de 2006: si bien el texto de esta ley no hace mención explícita a la diversidad sexual, los contenidos curriculares para su aplicación definidos por el Consejo Federal de Educación sí contemplan la temática. Tras la aprobación de las leyes de igualdad, dichos contenidos, que son actualizados año a año por el Consejo Federal de Educación, fueron ampliados tomando en cuenta la realidad de las diversas formas de familia, así como de las personas trans.
- Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657 de 2010: prohíbe expresamente diagnosticar una enfermedad psiquiátrica basándose en la “elección o identidad sexual” de la persona.
- Ley de Marco Regulatorio de Medicina Prepaga N°26.682 de 2011: establece en el artículo 14, inciso b) que la cobertura por grupo familiar incluye a “la persona que conviva con el afiliado titular en unión de hecho, sea o no de distinto sexo”, lo que incorpora la figura del concubinato desde una perspectiva de diversidad sexual, impidiendo la discriminación contra los convivientes del mismo sexo en cuanto a su cobertura de salud en el sistema privado.

---

<sup>17</sup> El PMO “es una canasta básica de prestaciones a través de la cual los beneficiarios tienen derecho a recibir prestaciones médico asistenciales. La obra social debe brindar las prestaciones del Programa Médico Obligatorio (PMO) y otras coberturas obligatorias, sin carencias, preexistencias o exámenes de admisión” (Superintendencia de Servicios de Salud, 2012).

<sup>18</sup> A más de dos años de aprobada la ley, aún no se ha elaborado la reglamentación del artículo 11 que refiere a la “atención integral de la salud al colectivo trans”. Según expertos y expertas de la comunidad LGBT entrevistados/as para este informe, esta demora genera disparidad en el acceso a dichos servicios en el sistema público, y obliga a transitar por demandas administrativas o judiciales en el caso del sistema de salud privado.

<sup>19</sup> Véase el texto completo de la Ley Programa Nacional de Educación Sexual Integral N°26.150 [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>; Ley Nacional de Salud Mental N°26.657 [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/175977/norma.htm>; Ley Marco Regulatorio de Medicina Prepaga N°26.682 [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/182180/norma.htm>; la Ley de Femicidio N°26.791 [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206018/norma.htm>; la Ley de Reproducción Medicamentosa Asistida N°26.862 [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/216700/norma.htm>

- 
- Ley de Femicidio N° 26.791<sup>20</sup> de 2012: modifica el Código Penal en cuanto al agravamiento de las penas por homicidio, lesiones y abuso de armas cuando el delito cometido sea motivado por la orientación sexual, identidad o expresión de género de la víctima.
  - Ley de Reproducción Medicamente Asistida N° 26.862 de 2013: garantiza la inclusión de los tratamientos de reproducción humana asistida en el PMO y provee que no se podrá introducir requisitos o limitaciones que impliquen la exclusión debido a la orientación sexual o el estado civil de los destinatarios.

A mediados de 2014, el Congreso de la Nación sancionó un nuevo Código Civil y Comercial de la Nación en el cual se plasman diversos avances que se venían registrando en materia de igualdad. En cuestiones relativas a la población LGBT, en sintonía con la nueva legislación vigente, se adecúa a las reformas realizadas por la Ley de Matrimonio Igualitario, la Ley de Identidad de Género y la Ley Nacional de Reproducción Humana Asistida. En este sentido también brinda un resguardo legal la institución de la “unión convivencial” que es entendida como la unión afectiva de dos personas del mismo o de distinto sexo, similar al concubinato, reconocido anteriormente por vía legal solo para el caso de parejas heterosexuales.

El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación reconoce para las “uniones convivenciales” (de cualquier orientación sexual) derechos a la seguridad social, patrimoniales, familiares (copaternidad, comaternidad, adopción conjunta, etc.) y laborales (como licencias por enfermedad). En síntesis, todos los derechos reservados para el matrimonio son otorgados a las “uniones convivenciales” pero en este caso se priorizan los acuerdos al interior de las parejas. En relación a la Ley de Identidad de Género, y al derecho al reconocimiento de la identidad de género autopercibida, el Código lo considera un “justo motivo” para realizar el cambio registral de nombre y sexo sin autorización judicial, ratificando lo contenido en la citada ley.

También se destaca en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación la incorporación de la “voluntad procreacional”, impulsada por la doctrina, la jurisprudencia<sup>21</sup> y otros antecedentes normativos,<sup>22</sup> como fundamento determinante de filiación cuando se utilicen técnicas de reproducción humana asistida (TRHA). Esta “voluntad procreacional” queda exteriorizada mediante un consentimiento libre, formal e informado; es el acto de voluntad que concluye en una inequívoca conducta de ser padre/s/madre/s y es el elemento central para determinar la filiación de los/as niños/as nacidos/as mediante el uso de las técnicas de reproducción humana asistida, reguladas por la Ley N° 26.862, la cual, como se ha dicho con anterioridad, contempla expresamente que el acceso a las TRHA “no podrá introducir requisitos o limitaciones

---

<sup>20</sup> Esta modificación al código penal, claramente, va más allá de la cuestión del femicidio. Sin embargo, se la conoce así porque esa fue la temática central de la reforma, que tuvo lugar en un momento en que se discutía fuertemente esta problemática a raíz de varios casos de violencia contra las mujeres que fueron muy difundidos en los medios de comunicación.

<sup>21</sup> “PASCAL MARISA ESTHER Y OTROS CONTRA GCBA SOBRE MEDIDA CAUTELAR”, Expte. 40912 /1, Juzgado CAyT N° 1; “VILCHES ANDREA FABIANA Y OTROS CONTRA GCBA SOBRE AMPARO (ART. 14 CCABA)”, Expte. 40850 /0, Juzgado CAyT N° 15; “MONJAIME YAGUIAR MERCEDES Y OTROS CONTRA GCBA SOBRE AMPARO (ART. 14 CCABA)”, Expte. 39998/0, Juzgado CAyT N° 6; “LABRYS ASOCIACION CIVIL CONTRA GCBA SOBRE AMPARO (ART. 14 CCABA)”, Expte. 42055/0, Juzgado CAyT N° 5; cabe destacar asimismo los amplios fundamentos vertidos en los dictámenes de la Fiscalía en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 1 y 2.

<sup>22</sup> Resolución N° 38/2012 del Subsecretario de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires y Resolución N° 0348/2012 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de Santa Fe.

---

que impliquen la exclusión debido a la orientación sexual o el estado civil de los destinatarios.”<sup>23</sup>

Así, padres/madres serán aquellas personas que han prestado su voluntad para serlo, independientemente de que hayan aportado o no su material genético, y más allá de su orientación sexual y/o su estado civil. Esto constituye un paso fundamental en el reconocimiento y resguardo legal de las diversas formas de constitución familiar, sobre la base de derechos garantizados constitucionalmente, tales como el interés superior del/de la niño/a, la protección integral de la familia y el derecho a la identidad.

En lo que respecta específicamente al ámbito laboral, en Argentina las relaciones laborales son reguladas en lo sustancial por la Ley N°20.744, conocida como Ley de Contrato de Trabajo (LCT).<sup>24</sup> Algunas actividades, como el empleo agrario y el trabajo en casas particulares, tienen por motivos históricos regímenes especiales. Además, en cada provincia y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) también pueden regir leyes locales que regulen aspectos de la relación laboral no contemplados en la LCT. Por lo tanto, la LCT rige para todos los aspectos no previstos expresamente por normas más específicas, por lo que funciona como un piso mínimo de garantías para los/as trabajadores/as, que puede ser ampliado por normas más específicas.

Asimismo, Argentina tiene una rica y nutrida historia en materia de movimiento sindical que se refleja en los convenios colectivos de trabajo (CCT). Los CCT son celebrados entre las entidades que representan a los/as empleadores/as de una actividad específica (Federación Argentina de Transportistas, Unión Industrial Argentina, entre otras) y el sindicato correspondiente en representación de todos/as los/as trabajadores/as de dicha actividad (Sindicato de Camioneros, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, entre otros). Dichos CCT regulan esa actividad. Aunque en algunos casos los CCT se realizan por empresa, ningún CCT o contrato laboral individual puede ser menos favorable para la persona contratada que lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo. Desde hace algunos años y, sobre todo, a partir de la Ley de Matrimonio Igualitario, algunos CCT han incluido cláusulas contra la discriminación en el ámbito laboral por orientación sexual e identidad y/o expresión de género. Tal es el caso de aquellos firmados por los Empleados de Comercio (solo en la seccional San Francisco de Córdoba) y por los gremios que asocian a empleados/as estatales a nivel nacional, como la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).<sup>25</sup>

Es importante notar que la Ley de Contrato de Trabajo prohíbe cualquier tipo de “discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” (art. 17). También prevé la no discriminación hacia las mujeres en razón de su estado civil (art. 172) al referirse a su capacidad para celebrar

---

<sup>23</sup> Art. 8, Ley N° 26.862 [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/216700/norma.htm>

<sup>24</sup> Cabe aclarar que la LCT rige para el ámbito privado; no contempla la Administración Pública Nacional, ya que las relaciones laborales de esta última están reguladas por el CCT 214/06.

Véase el texto completo de la LCT [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>25</sup> A modo de ejemplo, el artículo 34, inciso o) del Convenio Colectivo de Trabajo 2013 de UPCN establece que el personal permanente tiene derecho “a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión”. Véase el texto completo [en línea] <http://upcndigital.org/~archivos/pdf/conveniosycarreras/convenios/08-CCT-Genaral-del-Sector-Publico-Nacional.pdf>

---

contratos y CCT. Sin embargo, la legislación nacional en materia laboral no prohíbe expresamente la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género de las personas.

Tampoco la Ley de Penalización de Actos Discriminatorios N° 23.592 de 1988, que define el concepto de acto discriminatorio en un contexto general y no específicamente laboral, prevé de manera explícita estos pretextos (orientación sexual e identidad de género) como discriminatorios, aunque por su redacción, la enumeración de pretextos no es definitiva y puede ser ampliada.<sup>26</sup>

En cuanto a la normativa de rango subfederal, cabe destacar el art. 11 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que prohíbe la discriminación motivada por la orientación sexual, así como la Ordenanza Municipal N° 6321 del año 1996 en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, por medio de la cual “se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose discriminaciones que tiendan a la segregación, exclusión, restricción o menoscabo por razones o con pretexto de (...) orientación sexual, identidad de género...”, entre otros.<sup>27</sup>

Un avance legislativo más a nivel subfederal es la aprobación de una nueva ley de maternidad/paternidad compartida “Ley N° 911 Régimen de Licencia Prenatal y por Maternidad, Paternidad, Nacimiento, Lactancia y Adopción para Agentes del Estado Provincial” de Tierra del Fuego.<sup>28</sup> La Ley Provincial 911 señala la provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, como la primera en reconocer a la familia el derecho de disfrutar y compartir el nacimiento de un/a nuevo/a integrante, ampliando las licencias por nacimiento y estableciendo regímenes especiales y trasladables. Vigente desde 2013 para todo el personal de la administración pública provincial, la norma reconoce una licencia prenatal de 30 días previos al parto, tras el cual otorga una licencia de 180 días por parto o por adopción. Este período se amplía en 30 días más por cada nacimiento o adopción adicional (contemplando, así, la situación de los partos y adopciones múltiples). A pesar de que la norma rige solamente para el personal de la administración pública provincial, contempla aquellas situaciones en que la persona gestante trabaja en el sector privado, ya que permite que su cónyuge disfrute de los 180 días de licencia a pesar de no haber dado a luz.

Tal como se detalló anteriormente, si bien la Ley de Matrimonio Igualitario reconoce plenos derechos a las familias homoparentales, ese reconocimiento aún no ha llegado al campo de las licencias por paternidad y maternidad. Queda pendiente una reforma de la Ley de Contrato de Trabajo para adecuarla a la realidad de las nuevas constelaciones familiares.

---

<sup>26</sup> En su art. 1, la ley establece: “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Véase el texto completo de la ley [en línea] <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

<sup>27</sup> Véanse la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, [en línea] <http://www.legislatura.gov.ar/documentos/constituciones/constitucion-ciudad.pdf>; y la Ordenanza N° 6321/1996 [en línea] <http://www.rosario.gov.ar/mr/normativa/otras-normas/ordenanzas/ordenanza-6321-1996>

<sup>28</sup> Véase el texto completo [en línea] <http://www.legistdf.gov.ar/>



---

“Las iniciativas que impulsamos en el Congreso se orientan a los trabajadores y trabajadoras en general, y son de particular interés para las personas LGBT por cuanto las constelaciones familiares de personas del mismo sexo no están todavía adecuadamente receptadas en los textos legales, a pesar de la igualdad jurídica de base que brinda la Ley del Matrimonio Igualitario”.

*Héctor Recalde, Diputado Nacional Frente para la Victoria (FPV), Presidente de la Comisión de Legislación Laboral de la Cámara de Diputados*

### 2.3 Resoluciones administrativas

En materia administrativa, se han dictado normas relacionadas con la seguridad social (reguladas por la Administración Nacional de la Seguridad Social, ANSES) y con el empleo (reguladas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para abordar las situaciones específicas de la población LGBT.

En 2008, la ANSES, mediante su resolución administrativa 671/2008,<sup>29</sup> equiparó las pensiones a parejas convivientes del mismo sexo con las que percibían parejas convivientes de distinto sexo no casadas, antes de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario. La resolución tuvo como objetivo terminar con la discriminación existente hasta ese momento en materia previsional entre parejas de personas de distinto sexo y parejas de personas del mismo sexo, y significó una señal clara en cuanto a inclusión de las personas LGBT.

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dos resoluciones promueven un abordaje específico para la población trans. Por un lado la Resolución 248/2012,<sup>30</sup> de marzo de 2012, establece que en su ámbito de competencia “se designará con el nombre de identidad de género sentido a personas travestis, transexuales y transgénero que pertenezcan a la Institución como a las ajenas a ella en todas las dependencias de esta cartera ministerial; siempre que no se contrapongan con ninguna norma vigente”. En un mismo sentido, tras la aprobación de la Ley de Identidad de Género se emitió la Resolución 331/2013,<sup>31</sup> que extiende la cobertura prevista por el Seguro de Capacitación y Empleo a las “personas en situación de desempleo cuya identidad de género (...) no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento”. Esta resolución forma parte de un abordaje más integral por parte de los organismos públicos. Con ella se adaptaron las prestaciones vigentes a las particularidades de la población trans, en vista de la dificultad que ésta enfrenta tanto para obtener un empleo decente como para permanecer en él. Entre las acciones que están en marcha para focalizar dicha prestación a personas trans, se destacan:

- Talleres de orientación laboral con la incorporación de tutores/as pertenecientes a la población trans.
- Extensión de tiempos de entrenamiento y de inserción laboral.

---

<sup>29</sup> Véase el texto completo de la resolución [en línea] <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/143820/norma.htm>.

<sup>30</sup> Resolución 248/2012 [en línea] <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/195589/norma.htm>.

<sup>31</sup> Resolución 331/2013 [en línea] <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/213578/norma.htm>.

- 
- Apoyo en la contratación de personas trans en organismos de gobierno nacional y municipal. Las Oficinas de empleo han incorporado trabajadores/as trans a su planta de empleados/as bajo protocolo financiado por la Secretaría de Empleo.
  - Formación y sensibilización de más de dos mil agentes de gobiernos provinciales y municipales que desempeñan tareas relacionadas con temas de empleo, género y diversidad sexual.
  - Apoyo técnico y financiero para la contratación de asesoramientos regionales (expertos/as en género, diversidad sexual y empleo en las provincias) que apoyen a las gerencias de empleo y oficinas de empleo en la elaboración y puesta en marcha de proyectos tendientes a incidir en las desigualdades laborales que enfrenten las mujeres y personas LGBT.<sup>32</sup>

“El trabajo es la llave que posibilita la inclusión y la cohesión social. No hay economía ni democracia sostenible si no creamos trabajo de calidad, si no hay un piso de protección social. Es por eso que nuestro Gobierno aborda el ‘trabajo y diversidad sexual’ para atender los problemas de desigualdad que vive la comunidad LGBT respecto de los derechos básicos en el ámbito laboral y de la seguridad social”.

*Carlos Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina.*

## 2.4 Jurisprudencia

En Argentina, la orientación sexual y/o la identidad de género han sido consideradas “categorías sospechosas”<sup>33</sup> en normas y jurisprudencia no relacionadas con lo laboral. Además, existe jurisprudencia que aplica por analogía las mismas reglas y presunciones que las establecidas en la LCT ante despidos o trato inadecuado sobre la base de estos pretextos.<sup>34</sup>

Estos avances en la jurisprudencia frecuentemente han encontrado su fundamento en la Constitución Nacional reformada en 1994, cuando se incorporó a ella una serie de tratados internacionales de derechos humanos (art. 75, inc. 22), tal como se describió en el punto 2.1 de este apartado. Esa incorporación y la jurisprudencia que en su consecuencia se asentó han sido una importante herramienta en la lucha, defensa y conquista de derechos para las personas LGBT.

Es necesario aclarar que en el caso de fallos judiciales, por las características del sistema judicial argentino, éstos generan efectos jurídicos únicamente para las partes involucradas y no son de aplicación obligatoria más que para dichas partes. Los efectos de estas sentencias judiciales se limitan, por lo tanto, al caso resuelto y las sentencias

---

<sup>32</sup> A la fecha de publicación de este estudio (Mayo 2015), estaban inscriptas en el Seguro de Capacitación y Empleo 799 personas trans en todo el país. La mayoría ha utilizado alguna prestación en el marco de las acciones de mejora de la empleabilidad. 138 trabajadores/as realizaron entrenamientos en lugares de trabajo, 213 trabajadores/as siguieron cursos de formación profesional y 292 trabajadores/as participaron en talleres de orientación laboral. Resultaron 33 emprendimientos productivos y 55 personas pudieron terminar sus estudios.

<sup>33</sup> Este término se refiere a grupos vulnerados o desaventajados, en tanto encuentran especiales dificultades para ejercer con plenitud los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, en razón de circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales, o bien en razón de su edad, género, estado físico o mental, entre otros motivos.

<sup>34</sup> Ver fallos varios en Baldovizio (2013) y [en línea] [http://www.infojus.gov.ar/jurisprudencia/NV4901-a\\_smg\\_accidente-nacional-2013.htm?0](http://www.infojus.gov.ar/jurisprudencia/NV4901-a_smg_accidente-nacional-2013.htm?0).

---

pueden ser consideradas, o no, por otros tribunales como jurisprudencia. Sin embargo, los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación —el máximo tribunal de Argentina— si bien tampoco obligan a otros/as magistrados/as a decidir en el mismo sentido en casos similares, sí suelen ser tenidos en cuenta por los demás tribunales. Esto es así tanto por el peso simbólico de la opinión de la Corte, como por el hecho de que si un tribunal toma una decisión en sentido contrario a la opinión de aquélla, esa decisión podría ser revertida en una instancia de apelación.

A continuación, se presentan algunos casos emblemáticos en materia de discriminación basada en orientación sexual e identidad de género.

Caso A., L. D. c/ SMG A.R.T. S.A. y otros s/ Accidente Acción Civil<sup>35</sup>

En marzo de 2013, la Cámara Nacional del Trabajo condenó a la compañía INC S.A. y a la aseguradora de riesgos de trabajo SMG por el daño físico y psíquico que sufrió un trabajador de una de sus sucursales al ser discriminado, agredido verbalmente y acosado laboralmente por ser gay. El trabajador afectado se desempeñaba, al momento de ser despedido, como supervisor de la línea de cajas del supermercado.

Como obra en el expediente, “resultan relevantes los dichos de los testigos quienes dan cuenta de la perversidad con que fue tratado el actor en su trabajo, es decir los testimonios coinciden en cuanto a que había una predisposición maliciosa en su contra, pues se le asignaban tareas de todo tipo aumentando sus responsabilidades, cuestiones que excedían su verdadera función. Detallan también que al referirse al trabajador lo hacían como ‘la’ por su condición sexual (ver Larramendi (fs. 268), Donadini (fs. 269), Pollarolo (fs. 350), Balbuena (fs. 351))”.

Resaltan las juezas que “Resulta alarmante, la descripción que realiza el testigo Calvo (fs. 268), de un episodio ocurrido en ocasión de trabajo: ‘...hubo una discusión importantísima que fue con [una integrante del lugar de trabajo] que fue griterío puro que ella diciéndole que no era hombre delante de todas las cajeras de todo el mundo en caja central donde estaban todos le dijo que se iba a ir al infierno por su condición sexual, que no era hombre, que no era persona, que tenía el mismo pecado de un asesino o un violador ante los ojos de Dios, que no tenía perdón de Dios...’”. En este sentido, agregan las juezas, “El factor laboral así descrito pinta un escenario agresivo constante que aparece como hilo conductor a la desestabilización de cualquier persona”.

Ambas empresas, la empleadora y la aseguradora de riesgos, fueron condenadas de forma solidaria a abonar al trabajador una suma de \$490.000 pesos. Se comprobó judicialmente el daño físico y psicológico sufrido por el trabajador, y la justicia ponderó negativamente la omisión, por parte de las empresas, de acciones preventivas y de control de las situaciones hostiles a las que fue sometido el trabajador, observando que: “así, generó el ‘daño’ como causa eficiente y desencadenante del perjuicio sufrido por el trabajador, ya que prestó servicio sin las medidas de seguridad que corresponden para la prestación de una actividad que no debe implicar peligro a la salud de los trabajadores (art. 386 C.P.C.C.N. y 90 L.O.)”.

---

<sup>35</sup> Fallo completo [en línea] [http://www.infojus.gov.ar/jurisprudencia/NV4901-a\\_smg\\_accidentenacional-2013.htm?0](http://www.infojus.gov.ar/jurisprudencia/NV4901-a_smg_accidentenacional-2013.htm?0)  
Véase también [en línea] <http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-218720-2013-04-25.html> y  
<http://aldiaargentina.microjuris.com/2013/08/15/cuando-los-malos-tratos-en-el-ambito-laboral-van-mas-alla-de-provocar-un-dano-al-espiritu-comentario-al-fallo-a-l-d-c-smg-a-r-t-s-a/>

De acuerdo con la fuente consultada, Marcos Meichtri entabló una demanda civil por daños y perjuicios contra el banco multinacional Citibank, que fue obligado a resarcirlo por los años de malos tratos sufridos en su lugar de trabajo.

Meichtri inició su relación laboral con el Citibank en 1993 y tuvo, en los primeros años, una carrera exitosa y con rápidos ascensos. En 1996, se enteró de que vivía con VIH y en 1997 lo informó a las autoridades de Recursos Humanos del Citibank, por el proceso de desregulación de las obras sociales que obligó a los empleados a elegir proveedores de atención de la salud.<sup>37</sup> A partir de ese momento, su avance profesional se detuvo, y comenzó a sufrir tratos discriminatorios por parte del personal gerencial del banco. A pesar de su desempeño excelente, no recibió reconocimientos profesionales ni salariales, y sufrió traslados sorpresivos; el último de éstos en 2002, a una sucursal en la que sus nuevos supervisores informaron a sus compañeros de trabajo que él era homosexual y que tenía VIH. Finalmente, acordó en 2003 un plan de retiro voluntario y entabló una demanda civil por daños y perjuicios.

Según consta en el fallo “el desempeño laboral de Marcos Meichtri había sido merecedor de diversos reconocimientos, según surge de los registros de su legajo personal (fs 695/771)” que sin embargo al momento del juicio fue retaceado por la empresa tal como lo describe otro pasaje del mismo fallo que establece que “corresponde hacer una salvedad señalando que la reticencia de la empresa demandada en mostrar el susodicho legajo y la información trunca que éste presenta no pueden sino volverse en contra de la entidad bancaria”.

En el fallo sobre este caso, el Juzgado Nacional en lo Civil N° 89 sostuvo la necesidad de invertir la carga de la prueba, es decir, exigió al banco demandado que intentara demostrar la ausencia de discriminación, puesto que no había dado explicación satisfactoria al trato sufrido por el demandante y los traslados que se le impusieron. El fallo incluso cuestiona las declaraciones de varios empleados en ejercicio de sus funciones, quienes fueron propuestos por la empresa para dar cuenta de las políticas antidiscriminatorias implementadas, lo cual queda claramente expresado: “los testigos traídos por la demandada [...] revestían al momento de declarar el carácter de empleados del Citibank. Las declaraciones de todos ellos, aunque han hecho hincapié en las políticas antidiscriminatorias del Banco y la ausencia de trato discriminatorio en el presente caso, deben ser juzgadas con extremo rigor puesto que naturalmente cualquier información que pudiera perjudicar a la empresa para la cual trabajan podría incidir en su desempeño laboral futuro y además al ostentar muchos de ellos cargos directivos, el conocimiento de tratamiento discriminatorio hacia Marcos Meichtri y la omisión de denuncia comprometerían su interés personal en la cuestión en debate”.

La incapacidad de la empresa demandada para justificar su accionar dio por probada la discriminación y el maltrato hacia Meichtri en razón de su orientación sexual y su

---

<sup>36</sup> Fallo completo [en línea]

<http://scw.pjn.gov.ar/scw/viewer.seam?id=yNgD0fniaEzvYfmDjMHIUYSdtYV1%2BdhnkvrGM%2BhyyiU%3D&tipoDoc=despacho&cid=38708>

<sup>37</sup> En 1993 se inició un proceso de reforma del sistema de salud en Argentina que permitió, a partir del año 1997, la libre elección de las obras sociales y proveedoras de medicina prepagada. Cfr. para ampliar: Médici (2002).

---

condición de persona viviendo con VIH, y la Cámara obligó al Citibank a indemnizarlo con una suma de \$100.000 pesos más los costos legales, por daño moral y daño psicológico.

Caso “MC c. DAM y/u Otro S/ Cobro de Pesos” Expte. Nro. 764/99<sup>38</sup>

Uno de los casos emblemáticos en materia de resolución judicial ante un despido injustificado por discriminación basada en identidad de género tuvo lugar en el año 2007 en la Provincia de Santa Fe. En el caso caratulado “MC c. DAM y/u Otro S/ Cobro de Pesos” Expte. Nro. 764/99 tramitado en el Juzgado Laboral de 5ª Nominación de Rosario, el juez a cargo determinó el carácter discriminatorio e injustificado el despido de una persona empleada en una peluquería de la ciudad de Rosario, el cual estuvo motivado por el comienzo del proceso de expresión de la identidad de género de la víctima en su espacio de trabajo.

En sus fundamentos, el juez concluyó que “por más que pretenda encubrirse el extremo, en el despido tuvo un peso decisivo la orientación sexual y de género del actor, y su voluntad de construir su sexualidad de un modo diverso a lo que la empleadora estaba dispuesta a tolerar”. Asimismo, el juez expresó el carácter constitutivo de la identidad de una persona, y, por tanto, el carácter involuntario de sus efectos, lo cual queda claro en la sentencia: “siempre se entiende que la situación del actor se mostró irresistible, es decir, que no se evidencia como fruto de una libre elección antojadiza ni de una provocación para con la empleadora, y que al no poder superarla, se vio frente a una realidad que forma parte de su personalidad, y que por ello, debe ser susceptible de comprensión y reconocimiento”.

Continúa el magistrado, entendiendo que se trataba de un claro caso de discriminación laboral, ya que, en la causa, la demandante describió que el conflicto arrancó cuando “la patronal comenzó con diversos planteos en relación a cuestiones privadas” por su identidad de género travesti, expresada no solo en el ámbito laboral sino también en su vida cotidiana. El fallo menciona que eso ocurrió “a pesar de que siempre concurrió a su trabajo vestido de varón, utilizando el uniforme que le daba la empleadora”, y sin que tuviera problemas con la clientela.

En su resolución, el juez laboral condenó a la propietaria de la peluquería a indemnizar a la persona trans por daño moral y a pagarle la totalidad de los rubros reclamados. La resolución se fundamentó en numerosos antecedentes jurisprudenciales y en la literatura científica internacional, nacional, provincial e incluso local.

## 2.5 Marco institucional

El avance más importante en materia institucional lo constituyó la apertura del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), que es un organismo descentralizado creado mediante la Ley N° 24.515 en el año 1995<sup>39</sup> y que comenzó sus tareas en el año 1997.

---

<sup>38</sup> Fallo completo [en línea] [http://archivo.lacapital.com.ar/2007/08/27/ciudad/noticia\\_413011.shtml](http://archivo.lacapital.com.ar/2007/08/27/ciudad/noticia_413011.shtml)

<sup>39</sup> Ley N° 24.515 [en línea] <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25031/norma.htm>.

---

Las acciones del INADI están dirigidas hacia todas aquellas personas cuyos derechos se ven afectados por la discriminación, ya sea por su origen étnico o su nacionalidad, por sus opiniones políticas o sus creencias religiosas, por su género o identidad sexual, por tener alguna discapacidad o enfermedad, por su edad o por su aspecto físico, entre otros motivos. Sus funciones se orientan a asegurar a esas personas los mismos derechos y garantías de los que goza el conjunto de la sociedad, es decir, un trato igualitario. De acuerdo al texto de su ley de creación, el INADI puede emitir dictámenes no vinculantes ante denuncias de actos discriminatorios.

En materia de discriminación por orientación sexual e identidad de género, el INADI ha emitido numerosos dictámenes que condenan este tipo de prácticas, varios de ellos vinculados a despidos arbitrarios. En esa materia, y específicamente en el ámbito laboral, se destacan el caso de una docente transexual de la provincia de Tierra del Fuego que fue obligada a renunciar a su cargo<sup>40</sup> y el de una empleada transexual de una empresa petrolera despedida tras revelar su identidad de género.<sup>41</sup> En ambos casos, el INADI dictaminó que los hechos debían considerarse discriminatorios según los términos de la Ley N° 23.592 sobre actos discriminatorios.<sup>42</sup>

Tras la aprobación del Plan Nacional contra la Discriminación, el INADI creó un Programa Nacional de Diversidad Sexual en el año 2007, tras el cual se fueron creando programas similares en cada ministerio del gobierno nacional. Tal es el caso del Ministerio de Desarrollo Social de Presidencia de la Nación, que creó un espacio institucional específico para abordar la inclusión e igualdad de lesbianas, gays, bisexuales y personas trans.

Actualmente funciona también el “Grupo de Organismos del Estado Nacional para la protección y promoción de los derechos de la población LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales)”. Este grupo está orientado a promover la equidad de género y el respeto a la diversidad sexual en el acceso a la formación y el empleo, bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el INADI, y con la participación de las áreas gubernamentales de desarrollo, justicia y derechos humanos, educación, turismo, industria y salud, entre otras.

En relación a programas específicos de promoción de derechos LGBT en el marco de las Defensorías del Pueblo<sup>43</sup> las experiencias en Argentina son recientes. A nivel subfederal, en diciembre de 2014 un convenio entre la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires y la FALGBT puso en funcionamiento la primera Defensoría LGBT, una experiencia inédita en su tipo en toda América Latina (*Página 12*, 2014). La Defensoría LGBT tiene por objetivo facilitar el acceso de la población LGBT a una ciudadanía plena y brindar servicios a partir de la apertura de un centro de atención integral de asesoramiento, reclamos y denuncias para la comunidad, en coordinación con las distintas áreas y recursos de la Defensoría del Pueblo de la ciudad de Buenos Aires.

---

<sup>40</sup> Véase el caso completo [en línea] <http://inadi.gob.ar/uploads/dictámenes/029-09.pdf>  
<http://inadi.gob.ar/uploads/dictámenes/029-09.pdf>.

<sup>41</sup> Véase el caso completo [en línea] [http://inadi.gob.ar/uploads/dictámenes/Dictamen\\_322\\_06.pdf](http://inadi.gob.ar/uploads/dictámenes/Dictamen_322_06.pdf)  
[http://inadi.gob.ar/uploads/dictámenes/Dictamen\\_322\\_06.pdf](http://inadi.gob.ar/uploads/dictámenes/Dictamen_322_06.pdf).

<sup>42</sup> Casos de discriminación por orientación sexual o identidad de género tratados por el INADI en contextos más generales pueden encontrarse [en línea] <http://inadi.gob.ar/asistencia-en-situacion-de-discriminacion/dictámenes/diversidad-sexual-diversidades-de-genero/>

<http://inadi.gob.ar/asistencia-en-situacion-de-discriminacion/dictámenes/diversidad-sexual-diversidades-de-genero/>.

<sup>43</sup> La figura de Defensor del Pueblo corresponde a la del comúnmente denominado *Ombudsman*.

---

Con antecedentes en Guatemala y Nicaragua de defensorías que dependen de la Procuraduría de Derechos Humanos, y en el área de Diversidad Sexual de la Defensoría del Pueblo de Bariloche, entre otros, este espacio es el primero que se constituye como Defensoría LGBT dentro de las competencias de una Defensoría del Pueblo y que, además, posee un centro de atención en la Ciudad de Buenos Aires.

Recientemente, y en el mismo sentido que lo realizado con la creación de la Defensoría LGBT de Buenos Aires, la FALGBT ha suscripto un convenio con el Defensor del Pueblo de la Nación para poner en marcha un organismo similar pero con llegada a todo el país.<sup>44</sup>

“Ha habido considerables mejoras a partir del reconocimiento estatal y el clima cultural, especialmente a partir de las pautas y comportamientos de las nuevas generaciones. Las posibilidades de encontrar canales de vehiculización de las situaciones de discriminación (la consolidación del INADI desde el 2003) favorece una mejoría”.

*Rafael Blanco, Investigador, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).*

También a nivel subfederal, otro de los avances importantes fue la creación del Área de la Diversidad Sexual en la Municipalidad de Rosario, provincia de Santa Fe. Este es el primer espacio institucional público de carácter ejecutivo a nivel local en Argentina, y tiene por objetivo principal promover la igualdad y la no discriminación hacia personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex) en el marco de las políticas públicas locales, así como implementar programas de igualdad para los/as propios/as empleados/as del municipio. A su accionar se suman voluntarios/as bajo la modalidad de Voluntariado Social, que participan en talleres de sensibilización, actividades de visibilización y jornadas artísticas para promover la igualdad y la no discriminación. En los últimos años, diversos municipios y provincias han implementado áreas de políticas públicas destinadas a la población LGBT. Entre ellas, se destacan las provincias de Santiago del Estero, Mendoza, Santa Fe y Misiones, y los municipios de Lanús, Lomas de Zamora, Florencio Varela, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Santa Fe, Posadas y Salta, entre otras.

En cuanto a la Secretaría de Empleo, ésta incorporó a sus metas y objetivos de gestión el disminuir las inequidades en el acceso al empleo y la permanencia en él, fundadas en la identidad de género y/o la orientación sexual. También, incluye entre sus objetivos la integración de estos conceptos en la gestión de las políticas de empleo y en la orientación y capacitación laborales, y particularmente en la gestión de las prestaciones encaminadas a mejorar y a eliminar prácticas discriminatorias aún vigentes. Las áreas sustantivas de la Secretaría de Empleo son responsables del cumplimiento de este objetivo con el apoyo de su Asesoría de Género y Diversidad Sexual.

Para avanzar en ese sentido se creó un espacio de integración, planificación y seguimiento de acciones coordinado por la Asesoría de Género y Diversidad sexual de la

---

<sup>44</sup> Véase [en línea] <http://notas.org.ar/2015/03/30/defensoria-lgbt-nacional/>

---

Secretaría de Empleo (la “Mesa de género y diversidad sexual de la SE”), integrada por un/a punto focal de cada área sustantiva de la institución.

## 2.6 Políticas públicas federales y subfederales

Uno de los avances en materia de igualdad y no discriminación hacia la población LGBT en una dimensión de política pública lo constituyó la publicación del documento titulado “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” que fue aprobado y jerarquizado mediante el Decreto Presidencial N° 1986/05 (INADI, 2005). En este documento, coordinado por el INADI, se sostiene que “la discriminación y marginación se potencian cuando las personas con diversa orientación sexual o identidad de género son, además, pobres, viven con alguna enfermedad estigmatizada, son miembros de grupos migrantes o pueblos indígenas y/o adscriben a posiciones políticas críticas. Éste es el caso de un número importante de mujeres trans en Argentina, quienes —al cerrárseles las demás opciones laborales— han tenido que emprender el trabajo sexual<sup>45</sup> para asegurar su supervivencia, lo que aumenta la discriminación y la marginación” (INADI, 2005, pág.166).

Ante este diagnóstico, el propio Plan incorpora recomendaciones de política pública tanto en lo que refiere al ámbito laboral en general, como a la inclusión y no discriminación de lesbianas, gays, bisexuales y trans. Tal es el caso de la propuesta número 12, que promueve “modificar la ley N° 20.744 del Régimen de Contrato de Trabajo a fin de incluir una figura que prohíba, de manera específica, la discriminación en el ámbito del empleo basada en principios racistas y/o discriminatorios”. En un mismo sentido, la propuesta número 70 sugiere “prevenir y sancionar toda práctica discriminatoria laboral y/o legal (salarios inferiores, cupos de ingreso, sanciones infundadas) contra distintos grupos victimizados. Se sugiere la creación de un ámbito específico dentro del INADI, a fin de atender las distintas situaciones”. En el ámbito específico de la realidad laboral de la población LGBT, la propuesta 103 recomienda “crear en todas las provincias y a nivel nacional programas específicos de capacitación laboral y profesional que promuevan la inserción laboral de personas en situación de prostitución y/o con diversa orientación sexual y/o identidad de género” (INADI, 2005, pág. 325, 335 y 339).

Desde el INADI, se implementaron diversas acciones en tal sentido. En julio de 2012 se creó el Grupo de Organismos del Estado Nacional para la protección y promoción de los derechos de la población LGTBI, con el objetivo de incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas públicas y traducir los avances legislativos en inclusión social y en efectiva igualdad de oportunidades.

---

<sup>45</sup> En este informe se utiliza el término “trabajo sexual” para referirse a la actividad de tener algún tipo de contacto sexual a cambio de dinero, siempre que sea llevada a cabo por personas mayores de dieciocho años y no involucre trata de personas (en los términos definidos en el derecho internacional) ni explotación comercial directa por parte de terceras personas. Existen diferentes posturas al interior del movimiento LGBT y otros movimientos sociales, organizaciones de la sociedad civil, así como en los distintos organismos públicos, con respecto al uso del término “trabajo sexual” y otros similares. En general, el término es utilizado en Argentina y otros países de la región por quienes defienden la reglamentación del “trabajo sexual autónomo” —en particular por organizaciones como la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA), la Asociación Mujeres Meretrices de la Argentina en Acción por nuestros Derechos (AMMAR) y la Red de Trabajadoras Sexuales de Latinoamérica y el Caribe (RedTraSex)— y es rechazado por quienes defienden las denominadas posiciones “abolicionistas”. Las mismas trabajadoras sexuales trans entrevistadas para este informe hacen referencia al “trabajo sexual” y a la “prostitución” con varios matices, si bien la mayoría de ellas opina que - en su caso particular - no es una verdadera “opción”, sino una imposición”, porque la discriminación laboral (por su identidad de género) en otros ámbitos hace que esta sea su única vía de supervivencia.



---

Por otra parte, con el propósito de trabajar contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, el Área de Trabajo sin Discriminación y el Programa de Diversidad Sexual del INADI, junto con el Área de Diversidad Sexual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, implementaron el espacio denominado Compromiso Intersindical por la Diversidad Sexual, de manera articulada con los sindicatos, como actores clave en su rol de defender y garantizar los derechos de trabajadores y trabajadoras. Esta iniciativa ha llevado a la elaboración de la “Guía informativa para sindicatos. Diversidad sexual en el ámbito del trabajo”, que tiene por objeto brindar información y recursos a las organizaciones gremiales para contribuir a la construcción de ámbitos laborales respetuosos de la diversidad afectiva, sexual y de género. En el mismo sentido se ha desarrollado una línea de acción y capacitación virtual para empresas: la gestión de las diversidades en el mundo del trabajo.

A nivel de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las leyes N° 2957 (Plan Marco de Políticas de Derechos y Diversidad Sexual) y 4376 (Política pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales) se orientan a superar las situaciones de desigualdad, exclusión, discriminación y marginación que vulneran el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI por su identidad de género u orientación sexual. Una de las líneas de acción estratégica de esta política pública es el diseño de estrategias para garantizar que las personas LGBTI accedan a oportunidades de trabajo digno y de generación de ingresos, integrando acciones que promuevan la formación para el empleo, y fomenten la articulación de actores/as para el apoyo al emprendimiento y la erradicación de las prácticas discriminatorias en el ámbito local.<sup>46</sup>

En materia de acciones positivas promovidas desde la sociedad civil y las agencias internacionales, se destaca el Plan de Ciudadanía LGBT, desarrollado por la FALGBT con el apoyo del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El Plan es una sistematización de diagnósticos y propuestas de política pública organizada por niveles de gobierno, poderes del estado, poblaciones específicas y ámbitos de la vida social. En particular, posee un capítulo que aborda integralmente la cuestión de la población LGBT en el ámbito laboral. Ha sido declarado de interés por diversas jurisdicciones y ha sido presentado a funcionarios/as de todos los niveles de gobierno. Incluso, ha sido considerado en el dictado de normativa en materia de derechos de la población LGBT, como en la ya mencionada Ley N° 4376. Además, varias de sus recomendaciones a nivel institucional han sido puestas en marcha, tales como la creación de la mencionada Área de Diversidad Sexual en la Municipalidad de Rosario, así como los espacios institucionales de diversidad e inclusión de personas LGBT dentro de los Ministerios del Gobierno Nacional.

---

<sup>46</sup> Véase la Política pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI) [en línea] <http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley4376.html>

---

### 3. La situación de la población LGBT en la sociedad argentina

A menudo se ha promocionado Argentina como un país amigable con las personas LGBT. De hecho, una amplia gama de organizaciones sociales que promueven los derechos de personas LGBT trabaja abiertamente en el país y, como se observa en la sección anterior, este activismo se ha traducido recientemente en legislación de vanguardia en materia de derechos para esta población. Sin embargo, siguen existiendo en Argentina barreras culturales y prejuicios profundamente arraigados que se traducen tanto en denegación de derechos fundamentales como en casos de discriminación hacia las personas LGBT.

A pesar de los avances a nivel legislativo, la discriminación por orientación sexual e identidad de género y/o su expresión en la educación, la salud y el lugar de trabajo han marginado y siguen marginando a las personas LGBT en Argentina. Además, la discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género puede ocurrir en cualquiera de estas esferas. Por ejemplo, el acoso escolar por estos motivos es una preocupación completamente vigente en las escuelas argentinas.<sup>47</sup> El abandono escolar a causa del acoso repercute seriamente en el futuro laboral de la persona afectada, dejándola con opciones limitadas para acceder a un trabajo decente.

Otro de los ámbitos en los cuales aún resta mucho por hacer es el campo laboral, en el cual subsisten grandes dificultades y reiteradas violaciones de los derechos de la población LGBT, tanto en el acceso al empleo como en la permanencia y trato en el lugar de trabajo. Estas situaciones muestran la clara vulnerabilidad de esta población.<sup>48</sup>

Dicho escenario se presenta en mayor o menor medida dependiendo de la realidad regional, ya que en Argentina la situación de las personas LGBT difiere mucho según la provincia o ciudad en la que viven. Se puede postular, a modo de síntesis, que la realidad es más difícil cuanto más pequeña es la ciudad y más alejada está de la Capital Federal. Además, existen diferencias sustanciales en los tipos y la extensión de la discriminación que enfrentan los y las diferentes integrantes de la población LGBT. Mientras, en líneas generales, para el caso de lesbianas, gays y bisexuales, las problemáticas centrales tienen que ver con la visibilidad, la discriminación en el ámbito de trabajo, las barreras para el ascenso y desarrollo de una carrera laboral y los estereotipos de género, para las personas trans las dificultades comienzan mucho antes, incluso en el proceso de educación/formación. En términos generales, se puede decir que existen mayores obstáculos en el caso de las personas trans, especialmente para las mujeres trans para quienes el trabajo sexual se presenta como una de sus pocas alternativas laborales, por la discriminación que enfrentan en el mercado laboral formal.

En este sentido, una investigación realizada en 2005 sobre la situación de las personas trans en la Ciudad de Buenos Aires, Mar del Plata y en localidades del Conurbano Bonaerense concluyó que “el 79% de las personas relevadas en la investigación recurren a la prostitución como medio de vida, a pesar de que la gran

---

<sup>47</sup> Un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) de 2012, reveló que el 45 % de los estudiantes transgénero argentinos encuestados abandonó la educación secundaria debido al acoso y la discriminación de parte de otros estudiantes. Cfr. para ampliar: UNESCO (2012).

<sup>48</sup> Cfr. para ampliar: Centro Latinoamericano en Sexualidad y Derechos Humanos (varios años).

---

mayoría de ellas, si tuvieran opciones reales, no elegirían esta “opción” (Berkins y Fernández, 2006). De ahí su vulnerabilidad a varios tipos de abusos y enfermedades tales como el VIH. Según lo revelado por la misma investigación: “durante el trabajo se relevaron 420 nombres de amigas fallecidas, siendo el SIDA la principal causa de muerte (62%). Respecto a la edad, el 35% murió cuando tenía entre 22 y 31 años y el 34% entre los 32 y 41 años”.

A similares conclusiones llega una investigación realizada por la Red Latinoamericana y del Caribe de personas trans (REDLACTRANS) sobre las principales causas de muerte de la comunidad trans en América Latina y el Caribe (Borgogno, 2007). Según esta investigación, que cubre también Argentina, “los promedios de esperanza de vida según los datos que poseen algunas referentes arrojan un mínimo de 35,5 y un máximo de 41,25 años. Mientras tanto la esperanza de vida en Latinoamérica en términos generales ronda los 75 años.” El informe indica que la principal causa de muerte sería el VIH/SIDA, y que otras causas importantes serían las situaciones de suicidio, enfermedad y falta de cobertura de seguridad social, derivadas de “las nulas oportunidades laborales”.

Para sortear esta situación, en algunas ocasiones las personas trans retrasan el proceso de construcción de género. Lo ocultan como parte de una estrategia que les permite acceder a la educación y a un trabajo profesional, buscando mejores posibilidades de vida.

“La gran brecha de las poblaciones trans es la formación, es un tema estructural, presentarse a un trabajo es difícil, porque no cumplen con los requisitos”.

*Inés Aristegui y Arturo Mercado, Fundación Huésped.*

Por otro lado, según el reciente estudio del INADI “Mapa Nacional de la Discriminación 2013”, el ámbito laboral es uno de los que presenta mayor porcentaje de experiencias discriminatorias (INADI, 2013a). En el caso específico de denuncias por discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género, el informe demuestra que según los registros del INADI éstas ocuparían el quinto lugar (precedidas por discapacidad, forma de pensar o ideología, estado de salud y condición de migrantes). Además, estos motivos estarían también en quinto lugar en cuanto a la percepción de discriminación (precedidos por nivel socioeconómico, sobrepeso u obesidad, condición de migrantes y VIH/SIDA).

---

## 4. Percepciones de discriminación de la población LGBT en el mundo del trabajo en Argentina

La información relevada en los encuentros regionales en Argentina permite entender la dimensión y el tipo de discriminación laboral que experimenta la población LGBT, de manera general, y de manera específica para cada identidad. En la presente sección se analizan, a partir de experiencias vividas por los/as participantes en los encuentros, las causas de esta discriminación. Se presentan, también, las diferentes manifestaciones de discriminación tanto en el acceso al empleo como en el empleo mismo, y se analizan los mecanismos de respuesta de la población LGBT. La sección termina con recomendaciones por parte de la población LGBT sobre cómo lograr un ambiente laboral más inclusivo y libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género o su expresión.

### 4.1 Prejuicios y estereotipos asociados a las personas LGBT

Durante los encuentros regionales llevados a cabo con personas LGBT para este informe, los/as participantes describieron una constelación de prejuicios y estereotipos por razones de orientación sexual y/o identidad de género o su expresión, que surge de ambientes socialmente conservadores e influidos por conceptos morales/religiosos en Argentina. Esto margina a la comunidad LGBT de la sociedad en general y más específicamente del mundo del trabajo.

Los estereotipos de género se encuentran muy arraigados en la sociedad argentina (como en tantas otras sociedades del mundo). La sociedad dicta comportamientos y habilidades a las mujeres y a los hombres y también dicta cómo deben lucir físicamente. Como parte fundamental de esta construcción, se transmite el mensaje de que “lo normal” es ser heterosexual, en una estructura binaria (varón/mujer) (Berkins y Fernández, 2006) Por eso, varios/as participantes en las consultas destacan la fuerte presencia de “la heteronormatividad supuesta o impuesta” en la sociedad en general, y en el mundo laboral en particular, y la discriminación que resulta de ella. Eso ha llevado a que la población LGBT sea objeto de diferentes tipos de abusos, violencia, discriminación y marginación.

En este sentido, las mujeres lesbianas señalaron que se presume su heterosexualidad en el lugar de trabajo, sin mediar consulta previa, lo que invisibiliza su orientación sexual. Sostuvieron las participantes que muchas lesbianas eligieron “ocultarse” por haber sido “criadas como sumisas en sus hogares”. Dijeron que la educación transmite el mensaje de que “la mujer debe estar al costado del hombre”. Aquellas lesbianas que tenían una expresión de género asociada a lo masculino o varonil y que, por ende, no se ajustaban al estereotipo de la mujer femenina, notaron una discriminación más marcada en el ámbito laboral.

En una línea diferente de cómo operan estos estereotipos, se observó que los roles de género están tan instalados a nivel social que frecuentemente hay aspectos de la salud de las personas LGBT, de sus relaciones de pareja, roles y preferencias profesionales que son dados por ciertos en ámbitos laborales. Por ejemplo, los varones gays opinaron que su orientación sexual sería un determinante para que el mercado laboral dicte la ocupación que deberían tener, al atribuírseles un rol más bien “femenino”. En su

---

experiencia, hay algunos ambientes laborales que son “más abiertos a hombres gays y otros que prefieren ni tomarlos”. Mencionaron como ambientes de trabajo amigables para los gays aquellos que requieren atención al público y en particular los *call centers*. Como ambientes hostiles citaron, por ejemplo, la actividad minera, porque la asocian con una cultura machista. Esta es una clara muestra de que los roles de género asignados en el ámbito laboral afectan el desarrollo profesional de la población LGBT, en este caso de los varones gays.

Otro estereotipo muy marcado asocia la identidad de la mujer trans con el VIH. Las mujeres trans consultadas observaron que se utiliza el SIDA como modo de insulto (“sidosas”) para herir sus sentimientos en ambientes laborales.

## **4.2 Discriminación en el acceso al empleo y durante el empleo**

En términos generales, los varones gays que participaron en los encuentros regionales asociaron la discriminación con las siguientes frases: “temor”, “rechazo a lo desconocido”, “hacer diferencia”. Mientras tanto, las mujeres trans, quienes, según la opinión de la mayoría de las personas consultadas en este estudio, son las que mayor discriminación enfrentan, vincularon la discriminación con expresiones tales como “expulsar”, “abandonar”,<sup>49</sup> “marginar”, “diferenciar al brindar distintas oportunidades”, “hacer sentir mal”, “desconocimiento” y “desinformación”. Incluso llegaron a formar una definición de la discriminación: “acción de no aceptación de lo diferente, de lo que sería lo ‘no común’”. En términos concretos, los/as participantes dijeron haberse sentido discriminados/as en varias ocasiones, tanto en el acceso al empleo como en el empleo mismo.

### **4.2.1 Acceso al empleo**

Para muchos/as de los/as participantes en los encuentros regionales, la discriminación empezaría en el proceso de selección. Así, la suposición o certeza sobre su orientación sexual y/o identidad de género pueden determinar su incorporación o no a un puesto de trabajo. Mencionaron que, en determinados formularios de ingreso, se piden datos sobre “parejas”, “familia” u otros que permitan inferir esa información a quien contrata.

Algunas mujeres lesbianas admitieron que se debían “disfrazar” (en el sentido de ocultar la expresión de su orientación sexual y/o identidad de género) para lograr la inclusión laboral. Se señaló que la mujer lesbiana “femenina” puede tener “mayor éxito” en el trabajo, especialmente si permanece en el clóset. A raíz de eso, propusieron una clasificación de la jerarquía existente para poder ocupar un puesto de trabajo: “primero está el hombre, segundo la mujer casada [heterosexual], tercero la mujer soltera [heterosexual], cuarto la lesbiana femenina, quinto la lesbiana masculina, y por último las personas trans”.

Para los hombres trans, la situación sería más difícil ya que existe un gran desconocimiento sobre su identidad. Como un participante dijo, “pensaban que [yo] era lesbiana; cuando me presentaba como hombre trans, no me llamaban para un trabajo”. Otro participante trans describió de la siguiente manera su experiencia al postularse a un

---

<sup>49</sup> El abandono familiar es una experiencia muy frecuente para las mujeres trans.

---

empleo: “Tuve la entrevista y quién iba a ser mi jefe me contrató, pero después alguien le dijo... mirá que no es un varón, es una mujer...”.

En la opinión mayoritaria de las personas LGBT entrevistadas, quienes encuentran mayores dificultades para acceder al mundo del trabajo son las personas trans. La temprana exclusión de sus hogares que sufren muchas personas trans conlleva un encadenamiento de exclusión de la escuela, de espacios de socialización, de oportunidades de formación profesional y de acceso al mercado de trabajo. Las participantes trans expresaban sentirse denigradas de una forma constante y, por eso, muchas de ellas expresaron que no se animaban ni a acercar el currículo. “Si no hay acceso a la salud, menos al empleo”, fue una frase recurrente en los grupos. Esta afirmación pondría en evidencia la dificultad de acceso a la seguridad social que enfrentan.

#### **4.2.2 Durante el empleo**

Los y las participantes en los encuentros coincidieron en que el acoso y hostigamiento expresados en diversas formas constituyen los actos de discriminación más frecuentes de los que son objeto en el lugar de trabajo.

##### Uso de lenguaje verbal y no verbal discriminatorio

El uso del lenguaje verbal y no verbal discriminatorio expresado a través de burlas por parte de los/las compañeros/as de trabajo, de chistes mal intencionados y de señalamientos reiterados es una de las formas de acoso más repetidas en los espacios laborales (por ejemplo, el uso de la palabra “sidosa” para ofender a las mujeres trans). Eso a pesar de que, para algunos/as participantes, el uso de cierto tipo de lenguaje para dirigirse a ellos/as no fuese percibido como un acto discriminatorio.

Durante los encuentros con varones gays, algunos consideraron que “el uso de algunas palabras y chistes en los laburos es algo complicado y por el momento se torna difícil de manejar. Depende del carácter de cada uno, pero no es nada sencillo”. Así mismo, los varones gays tienen que enfrentar de una manera constante apelativos como “puto”. El uso de esta palabra dio lugar a un debate en los grupos que no quedó cerrado: “Para algunos es violenta y para otros habría que resignificar la carga de violencia y desactivarla como negativa”. De hecho, algunos sectores del movimiento LGBT organizado intentan resignificar la palabra “puto”. Es decir, tratan de recuperarla para el uso dentro de la propia población, quitándole la connotación negativa que socialmente se le ha asignado.

Las mujeres bisexuales, por su parte, señalaron que el gran problema que enfrentaban en el ámbito laboral consistía en que “no nos pueden encasillar”. Como consecuencia de ello, “tenemos que escuchar rumores y comentarios todo el día” tales como “sos como diferente, rara, como un bicho raro”. Por eso, una mujer bisexual observó que, según sus colegas de trabajo, “no entro con los varones ni con las mujeres”. Las mujeres bisexuales plantearon que eran consideradas “putas”, “tortas” o “enfermas” por sus compañeros/as de trabajo. Además hablaron de que eran juzgadas dentro del ámbito laboral por su desempeño como madres, por lo que se veían obligadas, entonces, a no solo demostrar su capacidad en el trabajo sino también en su vida familiar/personal.

---

Por otro lado, las mujeres trans que han pasado por el proceso de construcción de género señalaron haber sido víctimas de burlas constantes en su lugar de trabajo. Un ejemplo específico vivido por una mujer trans fue que las clientas de una peluquería “confundían” adrede su identidad de género y la trataban de “él” como si fuera por accidente, para luego corregirse.

La utilización de los baños en el lugar de trabajo, ya sea para generar controversia sobre la orientación sexual de la persona o para dejar insultos por escrito, fue también señalada. Las mujeres bisexuales dijeron haber sido víctimas de comentarios de sus compañeros/as de trabajo sobre a qué baño deberían ir. En el caso de una empleada municipal trans, ésta dijo que debió soportar insultos por escrito en el baño tales como “travesti de mierda” y “puto sidoso”.

### Hostigamiento

Las mujeres trans participantes en los encuentros regionales señalaron que la discriminación laboral asume muchas formas: desde ser despedidas al iniciar su construcción de género hasta sufrir agravios y hostigamientos cuando ya tienen su identidad completamente asumida. Dijeron que, en general, aún son tratadas como varones en el lugar de trabajo. Como consecuencia de este trato, mencionaron tener problemas de salud, depresión, y pensamientos suicidas en el caso de una de las integrantes. Además, se presentaría un mayor ausentismo o el abandono del trabajo por completo ante las humillaciones y el maltrato.

### Acoso sexual

De todas las identidades consultadas, las mujeres lesbianas fueron quienes informaron de más casos de acoso sexual. Existe la idea nefasta de que los trabajadores heterosexuales pueden “corregir” a las trabajadoras lesbianas acosándolas sexualmente. De acuerdo a los/las participantes, el acoso sexual llevaría a la renuncia o a acceder a mantener relaciones sexuales no deseadas con algún/a superior jerárquico/a para conservar el puesto de trabajo.

Una manifestación de acoso sexual poco reportado previamente surgió durante las entrevistas con varones gays. Según ellos, frecuentemente se ven expuestos al “acoso por parte de las compañeras de trabajo”, refiriéndose a las mujeres heterosexuales. En algunos casos, al hacer pública su realidad como gays, algunos dijeron haber enfrentado situaciones incómodas provocadas por las conductas de mujeres, quienes ante un hombre heterosexual no se comportarían del mismo modo. En palabras de uno de los coordinadores del grupo: “El acoso, tocar o tomarse algunas licencias, que las mujeres no hacen con hombres hétero”.

Esta “licencia” tiene que ver con un prejuicio muy fuerte en contra de las personas LGBT en Argentina: ese prejuicio es su supuesta disponibilidad constante para el sexo. La siguiente expresión de un varón gay de uno de los encuentros es una buena síntesis de lo que deben soportar en ciertos contextos laborales: “Ser gay es sinónimo de ‘ser fácil’ para la idea de algunos empleados o compañeros o compañeras de trabajo. Lo de ser gay y fácil tiene que ver con las conductas sexuales. Es como que sobrevuela esa idea”. Otro varón gay opinó: “No se nos discrimina por nuestra condición, sino que hay morbo con lo que hacemos con nuestras partes de abajo (órganos genitales)”. También, para el grupo

---

de mujeres bisexuales, una de las formas más evidentes de discriminación y acoso tiene que ver con las propuestas sexuales en el trabajo motivadas por prejuicios tales como: “te gusta todo, sos fácil”, y “no podés decir que no a nada”.

#### Condiciones de trabajo y trato desiguales

Los y las participantes en los encuentros coincidieron también en que otra de las formas de discriminación se manifiesta generalmente en prácticas y presiones indebidas. Estas se traducen en sobrecarga de trabajo y asignación de responsabilidades no contempladas en la contratación. Además, muchos/as dijeron sentir una presión extra debido a su orientación sexual, lo que les llevaría a tener que probarse permanentemente, trabajando el doble para demostrar su eficiencia en la empresa o institución donde se desempeñan laboralmente.

Las mujeres bisexuales señalaron que con frecuencia son evaluadas laboralmente por su orientación sexual y no por su capacidad. Los hombres trans expresaron que para las demás personas su identidad de género es más importante que sus conocimientos y habilidades laborales. En esta línea, un participante declaró: “Tengo que demostrar lo que yo puedo hacer y lo que sé, más allá de quién yo soy”.

En cuanto a la igualdad de trato en el ambiente laboral, las mujeres trans reconocieron que no reciben el mismo trato ni tienen los mismos derechos que los/as demás empleados/as. Eso se nota en particular cuando presentan quejas o denuncias ante maltratos, ya que en la cultura de trabajo dominante se espera que las trans se mantengan “calladas”.

#### Imposibilidades de ascenso y movilidad laboral

En ocasiones, los/as trabajadores/as LGBT encuentran diversas barreras que les impiden ascender y desarrollar todo su potencial creativo, laboral y profesional. Por lo general, esas barreras están basadas en prejuicios y estereotipos como los descritos anteriormente.

Además, según palabras de las mujeres lesbianas participantes en los encuentros regionales, existiría una jerarquización de las diversas identidades en el mundo del trabajo: señalaron que el varón gay “garpa más que la torta” (expresión idiomática que puede entenderse como que el varón gay es más valorado, tanto en el trabajo como en otras áreas de la vida social, que la mujer lesbiana).

#### Inestabilidad laboral

De todas las identidades consultadas, las trabajadoras trans reportaron la mayor inestabilidad laboral. En su opinión, no solo encuentran discriminación en el sector privado, en donde son contratadas en algunos casos por algún incentivo que el Estado ofrece a los/as empleadores/as, sino también en el sector público. Las personas trans consultadas en los encuentros señalaron que el Estado les ofrece contratos con muy poca estabilidad laboral.



---

## Invisibilidad impuesta

Según las experiencias contadas por algunos/as de los/as participantes en los encuentros, ciertos/as empleadores/as “invisibilizan” al/la trabajador/a LGBT escondiéndolo/a, es decir, se le asignan tareas donde no sea visto/a por el público. Otra práctica similar está relacionada con condicionar el acceso al empleo o la permanencia en el mismo a si la persona acepta, en las palabras de una participante, “renunciar a aspectos y atributos claves de su identidad de género, para que, de algún modo, deje de ser quien es y pretender que sea otra persona”. Esto ocurre especialmente en el caso de las personas trans.

Las mujeres lesbianas con aspecto masculino indicaron que si no se “disfrazaban” corrían el riesgo de ser ocultadas por el/la empleador/a o ser reasignadas a tareas en las que no fueran visibles a otras personas (por ejemplo, no ser vista por alumnos/as en el caso de una docente lesbiana).

Las mujeres trans consideraban que se las invisibilizaba por una cuestión de “imagen” de la empresa. Para ellas, acceder a trabajos como cajera o secretaria, en los que son claramente visibles como cualquier otro/a trabajador/a, es casi imposible. Según comentaron durante las reuniones grupales, algunas mujeres trans que se empleaban en el servicio doméstico fueron ocultadas en ocasiones para no ser vistas por visitas. Otras denunciaron que hasta en trabajos con organismos públicos han sido “mandadas al fondo” (ocultadas) cuando esperaban del Estado más receptividad y flexibilidad en cuanto a igualdad de condiciones laborales.

En general, se observó que en ámbitos laborales, en los que los/as empleados/as no son visibles, como aquellos que prestan servicios a través de una línea telefónica o Internet, parecería haber mayor presencia de empleados/as LGBT. Si bien es positivo que haya espacios laborales que contraten empleados/as LGBT, se espera que no sean segregados/as a un tipo de trabajo o sector en donde se les invisibilice, o que esta segregación no se base en los estereotipos sobre lo que se les da mejor hacer.

## Discriminación, transversalidad<sup>50</sup> e interseccionalidad<sup>51</sup> en la Comunidad LGBT: El ejemplo del VIH y el SIDA

Sin lugar a dudas, pensar en la discriminación por orientación sexual e identidad de género sin tomar en consideración la transversalidad y la interseccionalidad con otros motivos de discriminación dejaría una visión parcial de la realidad que enfrentan las personas LGBT.

En tanto ciudadanos/as situados/as en un contexto social y económico, la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género no tiene los mismos efectos sobre toda la comunidad LGBT, ya que se debe considerar la influencia adicional de otras desigualdades presentes en la sociedad y que bajo el pretexto del género, la clase

---

<sup>50</sup> El concepto de transversalidad se introdujo en el año 1995 en el marco de la Conferencia de Beijing y significó un cambio en la orientación de las políticas al ser recogido más tarde por los organismos internacionales. Se basa en la consideración de que los diversos grupos sociales parten desde diversas posiciones de desigualdad por lo que son necesarias acciones positivas que permitan derribar dichas desigualdades.

<sup>51</sup> La interseccionalidad hace referencia a la situación en la cual un motivo de discriminación interactúa con otro u otros más motivos de discriminación, creando una situación única. Dentro del contexto académico es el método de análisis sociológico que permite interrogarse sobre la reproducción institucional de la desigualdad.

---

social, el lugar de residencia, el nivel educativo alcanzado, el origen étnico o la nacionalidad y la existencia de una enfermedad o discapacidad, entre otras categorías, reproducen y perpetúan la exclusión mostrando las estructuras de poder existentes en la organización social.

Una de las categorías discriminatorias que ha marcado a la comunidad LGBT desde los años 80 es la relativa al VIH y al SIDA. Fue esta comunidad una de las primeras en organizarse, a fines de ese decenio, para reclamar derechos y protección legal y médica. Como describe Carlos Mendes, autor del libro “Sida y poder”, la comunidad gay “es la primera que se ve comprometida brutalmente en los años 80, cuando comienza a aparecer algo que nadie comprende, que los médicos trataban de explicar y que después sabremos que lo que se decía sobre el VIH era un mamarracho” (*La Nación*, 2012).

Con esta afirmación el autor intenta graficar la falta de profesionalismo con que fue abordado inicialmente el tema del VIH desde la comunidad científica en Argentina, reforzando estereotipos y estigmas y contribuyendo a la discriminación hacia las personas LGBT.

Ese compromiso de la población LGBT se tradujo en un involucramiento activo en la respuesta al VIH y al SIDA, que contempló, entre otros aspectos, el cabildeo para la aprobación de la Ley N° 23.798, denominada “Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Declaración de interés nacional a la lucha contra el mismo, estableciendo medidas para la detección, investigación, diagnóstico y tratamiento”.<sup>52</sup>

Es por esta razón que en Argentina el movimiento por la igualdad y los derechos civiles de lesbianas, gays, bisexuales y trans, y el movimiento referido al VIH y al SIDA están interconectados.

A la par que existe una conexión entre estos dos movimientos, hay un nexo entre discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género y discriminación por estado (o, mejor dicho, *estado percibido*) de VIH.<sup>53</sup> Esta perspectiva apareció claramente durante los encuentros regionales llevados a cabo para este informe, en los cuales se identificó una discriminación por razones múltiples: de orientación sexual y/o identidad de género y por (presumiblemente) vivir con VIH.<sup>54</sup>

Es importante subrayar en esta sección que todas las personas —hombres y mujeres, niños y niñas, ya sean heterosexuales o LGBT— son vulnerables al VIH. A pesar de eso, persisten en Argentina mitos dañinos y prejuicios no justificados respecto a que el virus sea un “cáncer gay” o “una peste rosa”. De esta forma, existe una falsa y nociva percepción de que ser gay o trans equivale a tener VIH o que miembros de estas comunidades “traen” el virus al resto de la población.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> Véase el texto completo de la Ley No. 23.798 [en línea]

[http://www.msal.gov.ar/images/stories/bes/graficos/0000000104cnt-2013-05\\_ley-nacional-sida.pdf](http://www.msal.gov.ar/images/stories/bes/graficos/0000000104cnt-2013-05_ley-nacional-sida.pdf)

<sup>53</sup> Un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que, en Argentina, las personas viviendo con VIH que son, además, hombres que tienen sexo con hombres o personas trans, experimentan mayor discriminación laboral que las personas viviendo con VIH que son heterosexuales. Véase OIT (2014).

<sup>54</sup> Es importante mencionar que en los grupos de discusión ninguna de las personas dijo vivir con VIH. Por eso, sus opiniones pueden diferir con las de personas que viven (o viven abiertamente) con VIH.

<sup>55</sup> Según los/as participantes, mientras que este discurso “culpa” a la comunidad gay por el VIH, también invisibiliza la problemática del VIH en la población lésbica al sostener que las lesbianas están exentas de VIH.

---

Por este motivo, los participantes varones gays en los encuentros opinaron que se vuelve “imposible” que un hombre gay se visibilice como una persona viviendo con VIH en el lugar de trabajo, incluso independientemente de la orientación sexual. Uno de ellos opinó que “no hay otra opción que esconder... y no se nombra y no se habla”. Expresaron que “algunos hombres gays prefieren mantener su realidad como portadores de VIH [sic]<sup>56</sup> en la esfera privada, por temor a consecuencias negativas en el ambiente laboral”.

Otra situación de conflicto que mencionaron es la del acceso al empleo o cambio de empleo y los exámenes médicos previos pertinentes. Algunos/as participantes dijeron ser conscientes de la existencia del consentimiento informado obligatorio como requisito legal para la realización del testeo de VIH, previsto por el Artículo 6° de la Ley N° 23.798, llamada Ley Nacional de Sida. A pesar de eso, sospechaban que, contrario a lo que establece la ley, hay empresas que exigen pruebas de VIH o las realizan de manera encubierta, con el fin de excluir a personas que viven con VIH al momento de seleccionar personal.

Resultó de común acuerdo en los grupos que la población trans es la más afectada por esta discriminación por múltiples vulneraciones dentro de la comunidad LGBT. Como se menciona arriba, manifestaron que en la sociedad actual se asocia la identidad de mujer trans con el VIH y —retomando el planteamiento inicial— se cruzan en muchos casos la discriminación por género, clase social y origen nacional, entre otros motivos.

#### 4.2.3 Mecanismos de respuesta ante la discriminación

Las respuestas de los varones gays consultados en los encuentros regionales con respecto a cómo enfrentar un acto discriminatorio en el lugar de trabajo fueron en dos sentidos. Por un lado, estaban aquellos que preferían analizar “el tenor [del acto discriminatorio] y tener en cuenta no tomarse todo a pecho”. Por otro lado, estaban aquellos que recomendaron que “hay que armarse [en el sentido de fortalecerse] para no sufrir”; “si te plantás [si se asume una postura firme] te tratan mejor”.

Existen estrategias a las cuales personas LGBT recurren para responder o protegerse de la discriminación en el mundo laboral. Las dos principales serían la visibilidad versus la invisibilidad y el recurso al trabajo informal.

#### Visibilidad vs. invisibilidad

El tema de la visibilidad e invisibilidad de la orientación sexual en el lugar de trabajo fue muy debatido durante todos los encuentros llevados a cabo para esta investigación y en todos los grupos. Las opiniones resultaron divididas entre aquellos/as que vieron en la visibilidad voluntaria una estrategia para hacer frente a la discriminación y aquellos/as que, al contrario, vieron en la invisibilidad voluntaria una estrategia para prevenir cualquier tipo de discriminación.

Según las opiniones vertidas en los talleres por los varones gays, la **visibilidad** puede ser vista como una estrategia para mejorar la convivencia en los lugares de trabajo. Por ejemplo, ellos opinaron que, cuando una persona se visibiliza, los compañeros de

---

<sup>56</sup> El término correcto es “persona viviendo con VIH”, pero los y las participantes en los grupos de discusión usaron el término “portador de VIH”.

---

trabajo tienden a evitar hacer chistes discriminatorios. Opinaron que la visibilidad de la orientación sexual en el ámbito laboral “no sólo debería ser posible sino necesaria” y que, en ambientes hostiles, el resultado posterior es “una mejora del ambiente de trabajo”.

Se discutió también sobre el hecho de que la visibilidad permitiría eliminar la carga que sufren las personas que ocultan su orientación y/o identidad sexual, y además que la visibilidad de un compañero de trabajo gay podría habilitar la “salida del armario” de otros varones gays. En este mismo sentido, mujeres bisexuales dijeron que, si bien consideraban que no es necesariamente importante ser visibles en el ámbito laboral, la cuestión de la visibilidad tiene que ver con poder vivir “lo que soy”. La invisibilidad implica para estas mujeres un ocultamiento de su realidad, que conlleva “la mentira y el negar lo que una es”. En las palabras de una participante: “es mucho esfuerzo y sufrimiento”.

Para algunos grupos, como los hombres trans y las lesbianas, la visibilidad es necesaria para afirmar su identidad. Así, los hombres trans manifestaron que es necesario dar a conocer y visibilizar la identidad trans, especialmente en el ambiente laboral, para que se los individualice como tales y que no se los confunda con otras identidades de la comunidad. Como dijo un integrante del grupo, “para que no me digan ‘puto’ o ‘torta’”. En este sentido, un grupo de mujeres lesbianas comentó que resultaba importante ser visibles porque, siendo lesbianas “siempre” (es decir, siendo visibles en su vida cotidiana o en otros ámbitos sociales), no desean dejar su identidad afuera en el ámbito laboral. Destacaron la importancia de llamarse “lesbianas” porque: “Si no nos nombramos, no somos”.

Algo importante que surgió de los encuentros fue la visibilidad como medio para educar a las personas. Algunos varones gays sostuvieron que en el trabajo con niños/as, por ejemplo, la visibilidad ayuda a educarlos/as para que crezcan conociendo la diversidad, facilitando así la integración y evitando comentarios discriminatorios.

En lo que respecta a la **invisibilidad** de su orientación sexual, algunos gays, lesbianas y mujeres bisexuales la consideraron una estrategia para acceder a un empleo y/o para no perderlo, y para no ser víctimas de actos discriminatorios. Más allá de la invisibilidad, otra estrategia por la que optarían sería la “construcción” de una identidad simulada, es decir, el esconderse tras una apariencia y dejar de ser quienes son por un tiempo, lo cual es muy usual y conlleva sufrimiento para la persona que lo hace. La siguiente frase de un participante resume esta estrategia: “Si sos visible, puede que no consigas empleo o que lo pierdas; hay que disfrazarse de hétero... una vez que conseguís el empleo, es más fácil”.

También surgió el relato sobre ciertas personas que dicen tener separada su vida personal de la laboral. Algunos referentes gays participantes de los encuentros regionales relataron haber escuchado expresiones de ciertos varones que afirmaban que “la sexualidad pasa por la esfera privada y no es necesario comentar acerca de ella”, y que, “perfectamente, puede quedar reservada”, añadiendo que “en general en el trabajo no se habla de la sexualidad”, lo que muestra claramente las dificultades que aún existen para la visibilidad.

---

Asimismo, se concluyó que la decisión voluntaria de ciertos varones gays y lesbianas de invisibilizarse tenía que ver con la discriminación por orientación sexual e identidad de género y/o su expresión internalizada; es decir, que les da vergüenza mostrarse como gays o lesbianas, y por lo tanto muchos/as de ellos/ellas no se quieren mostrar y apartan a quienes lo hacen.

Es importante señalar también que, con respecto a la visibilidad la opinión de los/as participantes en los encuentros regionales, especialmente la de varones gays y lesbianas, variaría según el ambiente laboral del que se trate, ya que existen ambientes laborales amigables con la diversidad y/o menos conservadores que otros.

En cuanto a las mujeres trans, estas señalaron que su visibilidad es inevitable debido a que su identidad se manifiesta en sus cuerpos, y, en muchos casos, resulta obvia. La invisibilidad en su caso operaría de diferente manera, según lo que señaló una de ellas: “Cuando una mujer trans accede a un trabajo formal, tiende a tener un perfil bajo y mantener la cabeza gacha [mantener una actitud sumisa y de bajo perfil] para no atraer la atención y pasar lo más desapercibida posible”. Un grupo de mujeres trans hizo referencia a la existencia de una sentencia social sobre ellas, en cuanto a visibilidad se refiere, que las relaciona con el sexo y las lleva al ejercicio del trabajo sexual. Algunas solo están visibles de noche, ya que durante el día evitan ser vistas.

#### Recurso al trabajo informal

El recurso al trabajo informal, y específicamente al trabajo sexual, se presentó como una de las pocas alternativas laborales para las mujeres trans, dada la dificultad para acceder a trabajos formales o la expulsión de estos. Para las mujeres trans, la primera y principal discriminación vinculada al mundo laboral es la dificultad para acceder al trabajo formal registrado, lo que finalmente les lleva, en las palabras de una de las participantes, a “caer en la prostitución”, situación a la que vinculan con el abuso, la dependencia de sustancias y la vulnerabilidad al VIH. En este sentido, expresaron: “somos condenadas a la prostitución”. Para muchas de ellas, no hay otra salida más que “trabajar en la calle”, y la mayoría de las mujeres trans en los grupos manifestó haber ejercido el trabajo sexual.

“Esta completa carencia, ausencia de acceso a derechos básicos como la salud y la educación [de las personas trans] hace que sean personas poco competitivas en el mercado de trabajo y por tanto pensar en la inserción laboral hoy de una chica trans de 35 años es sin duda algo bastante complejo porque va a ser muy difícil que la integre el sistema educativo, y va a ser igualmente difícil que la puedas integrar a un mercado de trabajo tan competitivo como es el mercado actual. Esto quiere decir que hay que pensar en acciones más estructurales y que comiencen mucho antes”.

*Alberto Stella, Coordinador de ONUSIDA para el Cono Sur (Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay).*

*Inés Aristegui y Arturo Mercado, Fundación Huésped.*

Se produjo un debate respecto del “trabajo sexual” o la “prostitución” (en las palabras de los/as participantes de los grupos), como actividad principal generadora de

---

ingresos y de ocupación para las mujeres trans. Se les preguntó a cuántas personas de la comunidad conocían que se dedicaran al trabajo sexual, a lo cual respondieron que era más fácil contar a cuántas conocían que no se dedicaran a esta actividad, ya que eran una clara minoría.

Una de las participantes trans más jóvenes señaló que, en muchos casos, su participación en el trabajo sexual respondía al hecho de que no solo era muy difícil acceder a un trabajo formal, sino que, en el caso de conseguirlo, recibiría una muy baja paga, además de un maltrato constante. Prefería, tal como decía, “vender sexo por una mejor paga e incluso recibir un mejor trato de sus clientes”. Esta joven trans pone a la luz un tema muchas veces no revelado cuando se habla de la inclusión laboral de mujeres trans. Lo que podría representar un avance desde el punto de vista de la inclusión laboral —por ejemplo, que una mujer trans consiga alternativas al trabajo sexual y se inserte en un empleo formal— podría terminar en un fracaso si las condiciones económicas y laborales (como la igualdad de trato y, fundamentalmente, de trato al nivel humano) no son las adecuadas. Así, un ambiente laboral no preparado previamente para la inclusión de las mujeres trans puede resultar en su expulsión, sumando una de tantas a las que han sido históricamente expuestas.

### **4.3 Observaciones generales durante los talleres**

En los tres encuentros realizados, hubo un amplio consenso entre todas las identidades de que en Argentina el grupo más vulnerado en cuanto a inclusión laboral y discriminación en el trabajo es el de las personas trans, sin distinción de género. Es decir, tanto las mujeres como los hombres trans son quienes enfrentan y padecen más fuertemente las barreras de acceso al empleo formal y, en caso de acceder a él, sufren más abiertamente situaciones de discriminación y acoso. En los casos en los que la construcción de género se produce durante la relación laboral, al estrés que este proceso puede conllevar se suman las consecuencias que tal construcción tenga para él o ella en el contexto laboral.

También, hubo un amplio consenso respecto de los cambios positivos que han tenido lugar tanto en el ámbito laboral como en todos los ámbitos de la vida social en Argentina a partir de las leyes de la igualdad.<sup>57</sup> Se comentó además que, dependiendo del rubro de trabajo, los cambios fueron más o menos significativos; y que en los casos de personas LGBT visibles el cambio fue mayor. Adicionalmente, al entender de los/as participantes, gran parte del cambio se debió a que la población LGBT se sintió reconocida por el Estado y que, por ello, se posicionó de mejor forma frente al ámbito laboral.

Sin embargo, las mujeres lesbianas opinaron que en ambientes fuertemente conservadores, la igualdad de derechos generó un aumento de las actitudes prejuiciosas y de las conductas discriminatorias, lo que de ser cierto, lejos de empujar a la invisibilidad, debe motivar más acciones y mayor trabajo de sensibilización y educación para la diversidad. Ante la resistencia de diversos entornos a cambiar su percepción sobre lesbianas, gays, bisexuales y trans, la respuesta nunca puede ser el ocultamiento, sino por

---

<sup>57</sup> Cfr. Ley de Matrimonio Igualitario y Ley de Identidad de Género.

---

el contrario, debe implicar un mayor compromiso para modificar la realidad social en todos estos ámbitos.

En cuanto a la obtención de nuevos derechos a partir de la Ley de Identidad de Género, las mujeres trans afirmaron que la situación mejoró: es mayor la inclusión y el respeto. Se hizo hincapié en que se reciben menos maltratos en la vía pública, pero que, todavía, se impone el trabajo sexual como una de las pocas salidas laborales para ellas, por razones de discriminación.

En lo que respecta a propuestas de cambio, en general los/as participantes resaltaron la necesidad de militar, visibilizarse y continuar efectuando propuestas para modificar las leyes y acciones del Estado.

En tanto integrantes de organizaciones militantes, las participantes trans se veían muy empoderadas para actuar en su defensa, especialmente las más jóvenes. Señalaron que la mejor manera de defender es educar, en particular a través de charlas, del trato cara a cara. También reconocieron la importancia de realizar denuncias a organismos del Estado y destacaron el rol que desempeñan organismos de la sociedad civil como vías para hacerse oír y recibir asistencia.

Las lesbianas opinaron que la “lesbofobia internalizada” debe ser trabajada con un cambio en las publicidades que cosifican y que asignan roles, y con ambientes educativos que sean inclusivos y trabajen con otras miradas. Estimaron que los talleres de sensibilización y capacitación de las organizaciones sociales eran importantes. Las mujeres trans consideraron que las políticas públicas para la mejora de oportunidades debían abordar la sensibilización y educación a través de talleres y capacitaciones orientados a todos los agentes sociales claves para promover cambios en las actitudes de la población.

El grupo de personas trans opinó que hoy el tema del VIH era menos visible que hace algunos años. Es por esto que hablaron de la necesidad de tener personas trans en posiciones de liderazgo, para que ellas mismas decidieran sobre temas que les afectan y, de esta forma, también se rompieran los estereotipos.

#### **4.4 Aspectos relevantes sobre empleo y diversidad para la población LGBT**

Durante el trabajo de las jornadas, los/as referentes LGBT presentes, que provenían de todo el país, fueron consultados/as sobre cuáles, según su percepción, eran los aspectos principales en materia de diversidad sexual e inclusión laboral.<sup>58</sup> Contestaron de la siguiente manera:

1) Aspectos de alta importancia para más del 60% de las personas LGBT que contestaron

a) Realización de talleres de sensibilización y capacitación respecto a diversidad sexual en ámbitos laborales: este aspecto obedece a la necesidad de incluir en los ambientes laborales todas aquellas actividades que permitan a las personas tomar conciencia de la diversidad sexual y aprender lo necesario para combatir y prevenir la discriminación contra las personas LGBT.

---

<sup>58</sup> Participaron 120 personas en total.

---

b) Otorgamiento de iguales beneficios que a las personas heterosexuales: esto conllevaría la adecuación legal de ciertos beneficios laborales como las licencias por nacimiento y la existencia de guarderías, que en la actualidad están orientadas a modelos familiares heterosexuales.

c) Instauración de procedimientos especiales en las empresas para denunciar el acoso laboral y el hostigamiento por orientación sexual y/o identidad de género: esto señala la necesidad de mecanismos para denunciar las conductas y acciones de acoso sexual y moral, y la discriminación hacia personas LGBT.

d) Existencia de un área (oficina, departamento o secretaría) de diversidad sexual en las empresas: esto destaca cuán importante es para las personas LGBT contar con un espacio institucional que las reconozca y que defienda sus derechos en el ambiente de trabajo.

e) Contratación de personas trans: esto muestra la preocupación por la exclusión laboral frecuente de las personas trans y la importancia de incorporarlas en el mundo de trabajo.

## **2) Aspectos de alta importancia para un rango del 50% al 60% de las personas LGBT que contestaron**

a) Flexibilidad para expresar libremente el género en el contexto laboral: se remite a la importancia de que un/a trabajador/a exprese libremente su identidad de género tal como lo hace fuera del lugar de trabajo.

b) Cobertura por parte de la obra social de los tratamientos médicos integrales para personas trans: este aspecto confirma cuán relevante es para la población LGBT el cumplimiento efectivo de las disposiciones de la Ley de Identidad de Género en materia de cobertura de salud.

## **3) Aspectos de alta importancia para un rango del 40% al 50% de las personas LGBT que contestaron**

a) Uso de instalaciones y ambientes laborales según el género autopercebido: se refiere al uso de baños, vestuarios y similares, de acuerdo con el género autopercebido y no con el género asignado al momento de nacimiento, como un derecho básico.

b) Recordatorio de fechas significativas y alusivas a la comunidad LGBT: la inclusión en el calendario laboral de las fechas significativas para dicha comunidad es una forma de visibilizarla y suele estar entre las primeras medidas que las empresas toman para respetar la diversidad sexual e identidad de género.

c) Existencia de una red de empleados/as LGBT: muestra cuán importante es para las personas LGBT la existencia de un grupo de apoyo de empleados/as LGBT “fuera del armario”. Esta medida suele ser una de las primeras medidas que los/as empleadores/as ofrecen al reconocer la importancia de la diversidad.



---

## 5. Buenas prácticas y experiencias en materia de empleo y diversidad sexual

### 5.1 La Cooperativa Estilo Diversa LGBT

A partir de diversas inquietudes de integrantes de la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) en materia de inclusión laboral, surgió en octubre de 2010 la Cooperativa Estilo Diversa LGBT. Sus integrantes promovieron esta iniciativa a fin de dar respuestas a dos problemáticas específicas de la población LGBT:

- Por un lado, se planteaba como problemática clara la dificultad de inserción de la población LGBT en el mercado laboral, en especial de las personas trans; en muchos casos, por no tener acceso igualitario al sistema educativo y de formación, ellas carecen de oportunidades laborales.
- Por otro lado, se observaba que el mercado no contemplaba ropa masculina en tallas mínimas, ni ropas femeninas en tallas máximas, ni tampoco tales tallas en el calzado.

De la fusión de estas dos necesidades surgió la Cooperativa Estilo Diversa LGBT, pionera en agrupar la multiplicidad de diversidades sexuales y en brindar oportunidad de trabajo a todas las personas que quisieran formar parte de un proyecto cooperativo-inclusivo. Desde su origen esta cooperativa abordó la fabricación, distribución y venta de ropa, calzado y accesorios para la población LGBT y el público en general, y llevó a cabo acciones de promoción y fortalecimiento de cooperativas similares en diversas provincias del país. Entre esas acciones se inscribe el fortalecimiento de la primera de esas cooperativas, en Bahía Blanca (Provincia de Buenos Aires) para la confección de lencería para novias, la de Comodoro Rivadavia (Provincia de Chubut) para la elaboración de ropa de blanco (sábanas, toallas, etc.), otra de características similares en la ciudad de Córdoba (Provincia de Córdoba), y la que elabora artículos de cuero, bolsos y carteras —entre otros artículos—, en la localidad bonaerense de Adrogué (Provincia de Buenos Aires).

Al momento de la elaboración de este informe,<sup>59</sup> la Cooperativa Estilo Diversa LGBT contaba con más de veinte asociados/as<sup>60</sup> y desarrollaba sus actividades en un edificio público cedido a la FALGBT por el Ministerio del Interior y Transporte de la Nación que se encuentra en la Ciudad de Buenos Aires. La mayoría de sus asociados/as, estaba constituida por mujeres y varones trans casi en la misma proporción, aunque también se integraron gays, lesbianas y bisexuales en las diversas tareas. Entre sus actividades más destacadas se encuentra su participación en el programa Danza por la Inclusión del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, para el cual la Cooperativa Estilo Diversa LGBT elabora el vestuario. Además acompaña la gira de la compañía de

---

<sup>59</sup> Octubre de 2014.

<sup>60</sup> La Ley de Cooperativas N° 20.377 establece que la conformación de Cooperativas será a través de la adhesión de “asociados” quienes pueden ser “personas físicas mayores de dieciocho años, los menores de edad por medio de sus representantes legales y los demás sujetos de derecho, inclusive las sociedades por acciones, siempre que reúnan los requisitos establecidos por el estatuto”.

---

ballet pública que fue creada en el marco del programa antes mencionado y que está integrada completamente por jóvenes de escasos recursos de todo el país.

De acuerdo con los/as propios/as asociados/as a la cooperativa, algunos de los aspectos destacados para el éxito de una experiencia de este tipo son los siguientes:

- Identificación de la problemática en relación al empleo de diversos sectores de la población LGBT.
- Conocimiento e iniciativa para el montaje de un proyecto asociativo e inclusivo.
- Saber técnico de varios de sus miembros para la terminalidad laboral elegida (textil).
- Voluntad de los/as asociados/as para afrontar una estrategia cooperativa, como vía para la reinserción en el empleo.
- Apoyo de entes públicos (Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Desarrollo Social de la Nación).
- Pertenencia a una articulación de la sociedad civil más amplia y de proyección nacional (FALGBT).

## **5.2 Mesa de empresas comprometidas con la diversidad sexual**

La Mesa es un espacio de articulación entre la FALGBT y empresas del sector público y privado, que, desde noviembre de 2011, desarrolla sus actividades conjuntamente y de manera horizontal a través de sus aproximadamente 30 miembros. Este espacio tiene los siguientes objetivos:

- Eliminar la discriminación en el ámbito laboral de personas LGBT, impulsando la inclusión de la “no discriminación por orientación sexual o identidad de género”, e incluyendo cláusulas al respecto en los códigos de ética u otros documentos similares internos de las empresas y ámbitos laborales.
- Generar estrategias de prevención de la discriminación y promoción de los derechos humanos con los/as empleados/as LGBT, sus familias y la comunidad en general, a través de talleres, comunicación interna y/o acciones de información y sensibilización y apoyo a proyectos comunitarios.
- Promover actividades proactivas y responsables que permitan fortalecer la empleabilidad de las personas LGBT. Entre ellas destacan la capacitación y sensibilización hacia el interior de las compañías, los espacios de pasantía para que integrantes de la comunidad LGBT puedan ampliar sus competencias laborales, la visibilización del apoyo de las empresas a la diversidad sexual y la inclusión de acciones de voluntariado para empleados y empleadas bajo la modalidad “probono”<sup>61</sup> en temática de diversidad sexual.

---

<sup>61</sup> La modalidad “probono” consiste en destinar una determinada cantidad de horas de trabajo a tareas comunitarias y solidarias. El costo de dichas horas laborales es asumido por la empresa, al tiempo que participar en este tipo de programas suma puntaje en la evaluación permanente que las empresas hacen del desempeño de sus empleados/as.

---

“En el primer caso [de identidad de género] no sabíamos cómo encarar el tema... mostró que teníamos mucho miedo a discriminar. La persona nos planteó que quería que en su e-mail figurase su nombre (autopercebido), pero cuando quisieron hacerlo se pusieron a pensar en todas las consecuencias legales que tenía. Que si había un siniestro y la tarjeta de acceso decía que era otra persona, empezamos a pensar en todas las consecuencias”.

*María Gioannini y Alicia Ruffolo, Hewlett Packard Argentina.*

Desde el inicio del trabajo de la Mesa, más de veinticinco empresas han participado activamente en ella. En una primera etapa, se ha propuesto servir como espacio de intercambio de experiencias y de presentación de iniciativas que sus miembros hayan implementado con el objetivo de garantizar la inclusión LGBT en los ámbitos laborales. Asimismo, se ha planificado realizar una serie de eventos a fin de dotar de visibilidad al espacio y sumar nuevos actores. La Mesa realiza reuniones mensuales y las acciones que proyecta son consensuadas por todos sus miembros, lo que garantiza el sentido de pertenencia y permanencia de las empresas.

Algunos de los factores que pueden ser considerados a la hora de evaluar el éxito de estas acciones son:

- Identificación y acceso a los sectores ejecutivos de empresas (nacionales y multinacionales).
- Voluntad de esos sectores para avanzar en la construcción de espacios laborales libres de discriminación.
- Apoyo de un núcleo inicial de empresas para poner en marcha la iniciativa (Hewlett Packard, IBM, Avaya, Accenture, Telecom, Google, Delta Airlines, *Friendlylife*, Banco Macro entre otras).
- Legitimidad de una articulación de la sociedad civil como contraparte del sector empresario en esta iniciativa (la FALGBT).

En palabras de los/as propios/as participantes, se destaca que “la participación de nuestra empresa en espacios de este tipo nos permite conocer cuáles son las iniciativas exitosas que otras empresas han realizado para promover la inclusión LGBT, y profundizar las acciones que ya venimos realizando, de una manera ampliada”.<sup>62</sup> Además, “es una oportunidad única de articulación con lesbianas, gays, bisexuales y trans —a través de la FALGBT— lo que nos permite programar conjuntamente acciones, fortalecer nuestro compromiso con la temática y conocer mejor a quienes integran nuestras empresas desde la diversidad sexual”.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Testimonio de María Gioannini, de Hewlett Packard durante el diálogo sostenido para este informe.

<sup>63</sup> Palabras de Virginia Meneghello, de Telecom Argentina, consultada al respecto durante una reunión de la Mesa.

---

### 5.3 Ciudad de Córdoba – Una construcción exitosa en una empresa multinacional<sup>64</sup>

Una empresa multinacional en Argentina acompañó la construcción de género de Mariana (nombre ficticio), una trabajadora de 21 años. La joven inició su vida laboral en la empresa en concordancia con la identidad de género masculina que le fue asignada al momento de su nacimiento. Luego de la sanción de la Ley de Identidad de Género, ella hizo pública su decisión de hacer una construcción de género femenino a través de las redes sociales. El mensaje llegó a sus contactos, entre los cuales se encontraban compañeros/as de trabajo y superiores; de este modo, el empleador tomó conocimiento de este hecho. La empresa multinacional comunicó su apoyo a la decisión y trabajó para brindar un ambiente laboral inclusivo, facilitando aspectos sustantivos de la problemática de las personas trans, tales como el inicio de una terapia hormonal, el reconocimiento identitario a nivel legal y las modificaciones que se hacen respecto a la identidad en el entorno laboral. Actualmente, Mariana se desempeña en la empresa como cualquiera de sus compañeros/as.

### 5.4 Ciudad de Rosario – Acompañamiento para el estudio y el trabajo

Desde mayo de 2007, la Municipalidad de la Ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, cuenta con un Área de gobierno específica para la Diversidad Sexual. Creada por Ordenanza municipal, esta Área tiene por objetivo promover y articular todas las acciones que desde el Estado municipal se destinen a la protección y promoción de los derechos de las personas LGBT de la ciudad. El Área de la Diversidad Sexual municipal trabaja a través de diversos programas junto a otras áreas u oficinas del Estado municipal, universidades y organismos del Estado provincial en la temática de la inclusión laboral trans. En ese sentido, aborda desde diversas aristas las diferentes situaciones y contextos que encaran mujeres y hombres trans que intentan insertarse en el mercado de trabajo. Provee capacitación en oficios o entrenamiento laboral a personas que, a pesar de haber superado algunas de estas barreras, no logran romper el círculo de exclusión y discriminación (como aquellas personas que se dedican al trabajo sexual y las que no han podido acceder a la educación formal) que afecta específicamente a la población trans.

En el marco de las acciones que el Área está desarrollando, se destaca el caso de una joven mujer trans, Camila (nombre ficticio), que en 2007, al momento de acceder a los servicios municipales, se encontraba ejerciendo el trabajo sexual en departamentos privados.<sup>65</sup> Camila buscó ayuda en el Área de la Diversidad Sexual, expresando su deseo de dejar el trabajo sexual para poder retomar sus estudios. Quería finalizar la escolaridad media, para comenzar sus estudios universitarios, con el fin de recibirse de enfermera.

Con el acompañamiento del equipo profesional del Área municipal, y a partir de programas de incentivo y becas, la joven trans dejó el trabajo sexual, retomó la escolaridad media y completó los estudios universitarios. En este último tramo del

---

<sup>64</sup> Por motivos de reserva de la identidad de las partes involucradas, solo se brindarán datos de referencia básicos de los actores.

<sup>65</sup> Se denomina “departamentos privados” a aquellos locales en los cuales un grupo de mujeres ejercen el trabajo sexual “a puertas cerradas” (es decir no en la calle) y “coordinado” —en este caso— por una mujer trans mayor. Los clientes se contactan con las trabajadoras sexuales por medio de avisos en periódicos (conocidos popularmente en Argentina como “Rubro 59” por el número asignado a estos en el diario de mayor tirada nacional, *Clarín*) pero también por avisos en internet y páginas de contactos sexuales, preservando la identidad de quienes brindan los servicios.

---

proceso, se requirió el trabajo conjunto y la intervención de la Universidad Nacional de Rosario a fin de lograr que en la alta casa de estudios se implementara el respeto a su identidad autopercebida. Eso fue logrado incluso antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género a nivel nacional en el año 2010.

Una vez finalizados sus estudios universitarios, el equipo del Área acompañó a Camila en el proceso de postulación para un cargo de enfermera en un hospital de la ciudad. Tras realizar los exámenes junto a otros y otras postulantes, ganó el concurso por el cargo, fue incorporada inmediatamente a la planta del personal y se encuentra desempeñando tareas en el hospital desde mediados de 2013.

Sin lugar a dudas, al analizar esta buena práctica podemos identificar algunos factores centrales para el éxito de la intervención. Algunos de ellos son:

- Existencia de una política pública específica para la población LGBT en el ámbito de la Municipalidad de Rosario.
- Acompañamiento permanente por parte de equipos técnicos especialmente capacitados.
- Existencia de programas de becas e incentivos que permitan a las personas interesadas tener un nivel de ingreso garantizado.
- Articulación con otras áreas del Estado, en este caso, la Universidad Nacional de Rosario.
- Decisión personal de Camila para superar una determinada situación de vida, a fin de concretar el proyecto personal deseado.

“El Estado debe tomar un rol activo también en algunas acciones afirmativas concretas para garantizar la inserción laboral inclusiva, particularmente de personas trans, tal como realiza en otros ámbitos de discriminación como el de las discapacidades”.

*Hugo Rabbia, Investigador del CONICET.*

## **5.5 Friendlylife – Red de servicios amigables**

*Friendlylife* es un proyecto que surge a partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario por una emprendedora que, sin pertenecer a la comunidad LGBT, sintió que dicha ley abría una gran oportunidad: la de enseñar a diversas empresas la importancia de sumar valor agregado, identificándose con la “igualdad” y “diversidad” social en el país. *Friendlylife* es un proyecto basado en Buenos Aires que rápidamente se está extendiendo a diversos lugares del país.

Esta es una iniciativa que vincula a más de cincuenta pequeñas y grandes empresas nacionales y multinacionales, comercios, bares, discotecas y otros, creando una red de servicios visibles afines a las necesidades y costumbres de la comunidad LGBT. Dicha iniciativa se estructura a través de una “comunidad virtual” en la cual las personas se registran voluntariamente. Sin costo alguno, acceden a un listado de empresas que han

---

decidido visibilizar su política “amigable” hacia la diversidad, y la plasman a través de beneficios y descuentos en sus productos. Es la primera red de este tipo en el país y en América Latina y tiene como uno de sus ejes principales la emisión de una tarjeta de crédito de un banco de primera línea que incluye los colores del orgullo LGBT y que brinda acceso a una serie de beneficios vinculados a la comunidad.

De acuerdo a la propia filosofía de *Friendlylife*, la realidad amigable de este emprendimiento no se limita a su actividad comercial. En línea con su propuesta original, *Friendlylife* emplea en una primera etapa a 15 personas LGBT y asimismo requiere a las empresas que desean integrarse a la red, la realización de talleres internos<sup>66</sup> a fin de promover la eliminación de barreras existentes para empleados y empleadas LGBT y facilitar el proceso de contratación de aquellos/as.

Desde que se inició *Friendlylife*, son muchas las empresas, en especial basadas en las provincias, que buscan incorporarse, por la oportunidad de negocios que representa la identificación de esas marcas con el valor de la diversidad y la inclusión. Asimismo, es constante el crecimiento de la “adhesión” de personas LGBT a los beneficios y servicios que *Friendlylife* brinda, entre la que se destaca la tarjeta de crédito arriba mencionada. Asimismo, *Friendlylife* se propone llevar adelante acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en cumplimiento de los lineamientos e iniciativas contempladas en el Plan de Ciudadanía LGBT.

Algunas de las causas de éxito de esta experiencia son:

- Diseño de una iniciativa innovadora por parte de una empresaria convencida de los derechos humanos de la comunidad LGBT.
- Trabajo articulado con las organizaciones de la sociedad civil (FALGBT).
- Asociación con empresas de primer nivel en diversos sectores (bancos, seguros, comunicaciones, etc.). Dicha asociación implica compartir el diseño de estrategias de comercialización, la identificación de áreas de interés y las necesidades de la población LGBT.
- Conocimiento de pautas de consumo de la población destinataria (LGBT).
- Apropiación de la diversidad e igualdad como valores corporativos.
- Asociación de una iniciativa comercial, con acciones de RSE destinadas específicamente a la población LGBT.

## **5.6 Convenio de Cooperación con las principales organizaciones sindicales de Argentina**

La FALGBT firmó el 8 de noviembre de 2013, en el marco de las acciones por la Semana del Orgullo LGBTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y queer) del año 2013, el primer convenio de cooperación con la Confederación General del Trabajo

---

<sup>66</sup> Los talleres son organizados conjuntamente con la FALGBT y abordan aspectos hacia el interior de las empresas (trato no discriminatorio, contratación de personas LGBT, beneficios para empleados y empleadas) así como la comunicación externa de la política amigable hacia la diversidad sexual.

---

de la República Argentina (CGT).<sup>67</sup> Este convenio está en línea con las acciones que impulsa la Federación para la construcción de espacios laborales inclusivos de la diversidad sexual.

El convenio tiene por objetivo garantizar la igualdad de oportunidades laborales para personas LGBT y favorecer su inclusión en la actividad sindical. Asimismo, dicho acuerdo expresa “el compromiso social de la FALGBT y las respectivas organizaciones sindicales para trabajar por el respeto y la promoción de los derechos humanos, la inclusión social y la erradicación de la discriminación hacia las personas por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género, o que viven con VIH, y por todos aquellos objetivos que signifiquen nuevos o mayores derechos para personas LGBT y la inclusión de la diversidad en general”. Puntualmente, el plan marco se basa, entre otros elementos, en

- “la promoción de acciones que favorezcan la incorporación de personas LGBT en las empresas u organizaciones cuyos trabajadores/as se desempeñen en actividades laborales afines a la organización sindical”.
- “la creación de la figura del/la delegado/a sindical representante de trabajadores/as LGBT, a fin de que éstos y éstas cuenten con referentes para ayudarlos/as a enfrentar cualquier conflicto vinculado a cuestiones de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género”.
- “el asesoramiento y colaboración en la elaboración de materiales y cursos de formación para promocionar la incorporación de personas LGBT a la actividad sindical, las candidaturas sindicales y el empleo sindical”.

Además, el acuerdo propone incluir “todas las acciones sindicales (como paritarias y negociaciones colectivas) y cláusulas específicas para la consideración y el tratamiento de la diversidad sexual en el ámbito laboral”. Para el caso de las organizaciones sindicales con obras sociales apunta a “la garantía del acceso a la salud integral para las personas trans en los términos de la Ley de Identidad de Género” y “la realización de campañas y actividades de capacitación y sensibilización en todos los niveles de la organización sindical con la participación del equipo de la Secretaría de Inclusión Laboral de la FALGBT”.<sup>68</sup>

“[Hay que] intentar vía las organizaciones sindicales la incorporación de estos derechos [de la comunidad LGBT] al convenio colectivo de trabajo, de los mismos derechos que el resto de las personas, pero en un pie de igualdad. Así como existen los cupos femeninos para cubrir las cámaras, sé que por ejemplo también en las organizaciones hay algunas ideas de cupos. Es una forma de empezar, lo acepto. Pero lo ideal es que lleguemos a un punto en donde todo el mundo tenga todas las libertades para trabajar en las mismas condiciones”.

*Carlos Barbeito, Secretario de Derechos Humanos de la CGT.*

---

<sup>67</sup> La CGT es la central sindical de mayor extensión en todo el país, reuniendo a más de 30 gremios nacionales de diversos sectores (metalúrgicos, estatales, sanidad, etc).

<sup>68</sup> Véase el ejemplar disponible del acuerdo [en línea]  
[http://issuu.com/federacion.lgbt/docs/acuerdo\\_cgtra\\_firmado\\_8nov2013/1](http://issuu.com/federacion.lgbt/docs/acuerdo_cgtra_firmado_8nov2013/1).

---

## 6. Conclusiones

En Argentina, la aprobación de la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género ha brindado igualdad legal a las parejas de personas del mismo sexo y ha reconocido en plenitud la identidad de género de las personas trans. En términos concretos, a más de cuatro años de aprobada la Ley de Matrimonio Igualitario en Argentina, y a más de dos años de la Ley de Identidad de Género, más de diez mil parejas del mismo sexo han podido celebrar sus matrimonios y cerca de cuatro mil personas trans han podido acceder al reconocimiento de su identidad en todo el país.<sup>69</sup> Estas leyes, más varias normas provinciales y fallos judiciales a favor de trabajadores/as LGBT discriminados/as en el lugar de trabajo, han ayudado a construir la base de una nueva realidad esperanzadora para personas lesbianas, gays, bisexuales y trans en la República Argentina.

“La aprobación de las leyes de Matrimonio Igualitario e Identidad de Género representa un salto histórico para las personas LGBT en Argentina, pero aún falta mucho por hacer para que la igualdad legal se transforme en igualdad real. En particular, el ámbito laboral plantea grandes desafíos, y para lograr cambios profundos debemos sumar esfuerzos desde todos los poderes del Estado, las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y la sociedad civil.”

*María Rachid, Legisladora de la Ciudad de la Ciudad de Buenos Aires.*

Sin embargo, para la mayoría de los/as representantes de la población LGBT entrevistados/as para este informe, aún queda mucho por hacer en materia de igualdad real, particularmente en el lugar de trabajo. Persisten situaciones discriminatorias hacia trabajadores/as LGB al momento de visibilizar su orientación sexual en los ámbitos laborales, y persisten barreras muy fuertes en el acceso al empleo formal y decente para la población trans. En términos de las leyes vigentes, aunque son realmente importantes, se precisa un acompañamiento de otras normas y acciones complementarias.

Las personas LGBT entrevistadas ven como medidas deseables la creación de un nuevo régimen de licencias y la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos de trabajo. En el caso de la población trans específicamente, la implementación de un sistema de protección social es de suma importancia. En eso se incluyen los beneficios fiscales y las políticas estatales de promoción del empleo registrado, y, también, los programas para retomar los estudios y acceder a capacitaciones en oficios indispensables para la inserción plena.

Otra observación hecha por los grupos entrevistados es que la manifestación de la discriminación en el ámbito laboral es diferente para cada una de las identidades de la comunidad LGBT, es decir, según la persona sea lesbiana, gay, bisexual o trans. Entonces, cada una de estas formas de discriminación es distinta y, por lo tanto, se requieren soluciones específicas para cada caso.

---

<sup>69</sup> Datos oficiales de las Direcciones de Registro Civil de la República Argentina y el Registro Nacional de las Personas, dependiente del Ministerio del Interior y Transporte, Presidencia de la Nación [en línea] [www.mininterior.gov.ar](http://www.mininterior.gov.ar).



---

Desafortunadamente, “disfrazarse” de heterosexual sería para muchos/as personas LGB en Argentina la única opción para acceder a un trabajo y/o para mantenerlo. Según los grupos focales, el hombre gay “masculino” y la lesbiana “femenina” se pueden disfrazar de heterosexuales con mayor facilidad, aunque esto es desgastante a nivel físico y emocional.

A pesar de una fuerte discriminación por orientación sexual e identidad de género y/o su expresión, los varones gays parecerían pertenecer a la identidad socialmente más aceptada en el mundo del trabajo en Argentina, aunque ello dependería mucho del sector económico, de la actividad, de la ubicación geográfica y de la clase socioeconómica de las personas. Asimismo, aquellos que se alejan de las expresiones de género masculinas, fuera de determinados ámbitos, parecerían estar expuestos a mayor hostigamiento y rechazo.

Según los grupos de trabajo por identidad, un factor de acoso poco comentado hasta el momento es el acoso por parte de mujeres heterosexuales a trabajadores gays. Este tipo de acoso puede interpretarse como un rechazo de la sexualidad del trabajador gay, lo que motiva a las trabajadoras a tratar de “corregir” una situación que no aceptan.

A pesar de estos abusos motivados por la orientación sexual y la identidad de género o su expresión, en líneas generales las personas LGB en Argentina tienen oportunidades de acceder a espacios de empleo formal (sobre todo si su identidad y/o expresión de género se ajusta a la norma). Además, previo a sus experiencias laborales, muchas personas LGB pudieron transitar por los ambientes de socialización necesarios para la construcción de sujetos sociales.

En cambio, la discriminación experimentada por las personas trans es muy distinta. En la mayor parte de los casos, no existe para ellos/as la posibilidad siquiera de integrarse a espacios laborales formales, aun en condiciones de enorme hostilidad o sufriendo acoso o discriminación. Existe el agravante de la exclusión previa que han experimentado generaciones de personas trans de los ambientes necesarios para desarrollarse socialmente, como la familia, las escuelas, los clubes sociales y demás espacios de sociabilización, donde probablemente habrán experimentado la discriminación mucho antes de sus primeras experiencias laborales.

Aunque no hay estudios concretos al respecto, los grupos focales opinaron que muy pocas personas trans pueden superar estas barreras iniciales y acceder a un empleo formal en Argentina hoy en día. Algunas de estas han accedido a un empleo antes de la construcción de género, motivo por el cual enfrentan un alto riesgo de ser hostigadas y despedidas durante el proceso y después de él. La insuficiencia de políticas que garanticen la estabilidad laboral durante este proceso de transformación contribuye a que dicho riesgo se haga real. Parecería ser que algunas empresas privadas con políticas inclusivas son un oasis en el desierto para las pocas personas trans que pueden acceder a un empleo formal.

---

“La Ley Identidad de Género por supuesto que rompe una barrera que era la de no poder desarrollarnos como ciudadanas frente a buscar un trabajo, frente a poder acceder a la educación. Pero la ley no solucionó todos nuestros problemas. Ahora viene el tema de la inclusión laboral, educativa y la inclusión social; nosotras somos una población totalmente excluida, por años”.

*Marcela Romero, Secretaria General de la FALGBT y Presidenta de la ATTA.*

Al mismo tiempo, la experiencia dentro de la población trans no es homogénea. Según las entrevistas con grupos focales, las mujeres trans son visiblemente más estigmatizadas que los hombres trans. Hay que recordar que las mujeres trans enfrentan muchas veces estigmas adicionales, por tener como única salida laboral el trabajo sexual autónomo y por las condiciones de vulnerabilidad que eso conlleva.

Como se menciona en las secciones anteriores, hay ejemplos de muy buenas prácticas de empresas privadas, como la de *Friendlylife*, que ha formado una red de empresas que apoya la integración laboral de las personas LGBT. Sin embargo, es importante no perder de vista que la inserción de las personas LGBT en ambientes laborales no preparados para el impacto que causaría la (necesaria) ruptura con la heteronormatividad continúa siendo un reto. La falta de reconocimiento que conduce a manifestaciones de discriminación y estigmatización de las personas LGBT podrían provocar una disminución en su capacidad de trabajo o en su potencialidad de desarrollo.

El Estado desempeña un papel muy importante, como demuestran los avances orientados a promover los derechos de la comunidad trans en sus diversos niveles a través de iniciativas como la creación de las Mesas de diálogo LGBT. Estas iniciaron su tarea en 2012 en la provincia de Santa Fe y hoy se encuentran en funcionamiento en la provincia de Salta y en las ciudades de Córdoba, Río Cuarto, Rosario y Buenos Aires.

Adicionalmente, el Estado tiene un rol insustituible en la promoción y aplicación de políticas públicas que ayuden a superar las barreras discriminatorias aún existentes, las que se expresan en diversos ámbitos y desde todos esos ámbitos deben ser desmontadas. Tales medidas incluyen temas como la educación en diversidad, las acciones de promoción del empleo y la implementación de sistemas de protección social.

Asimismo, es preciso fomentar el interés creciente de las organizaciones de trabajadores/as por incluir las preocupaciones de la población LGBT en su agenda. Por ejemplo, la suscripción del primer convenio de cooperación entre la FALGBT y la CGT, podría traducirse en una mayor inclusión de las personas LGBT en los ámbitos laborales en el futuro. De la misma manera, el incremento de convenios colectivos que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género demuestra un compromiso de parte de empleadores/as y organizaciones de trabajadores/as para lograr ambientes más inclusivos.

El fortalecimiento de las capacidades de los/as actores/as sociales involucrados/as en el proceso de construcción de ámbitos laborales inclusivos de la diversidad sexual es indispensable. En Argentina, una parte importante del éxito en el logro de las reivindicaciones históricas de la comunidad LGBT se debe a la conformación de un

---

movimiento asociativo fortalecido y organizado, liderado por la FALGBT. Este movimiento ha sabido construir el capital social y político necesario para plasmar sus demandas en la agenda pública y lograr los debates necesarios para la aprobación de las leyes de igualdad. En un mismo sentido, ese capital social y político ha permitido un diálogo amplio con diversos sectores sociales involucrados en el tema del empleo, para el diseño e implementación de las políticas y programas.

---

## 7. Recomendaciones

Todo lo mencionado hasta aquí subraya la necesidad de abordar en su complejidad e integralidad las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género o su expresión en el ámbito laboral. Resulta claro que no será posible dar la misma respuesta a cada identidad de la población LGBT, sino que se deberá impulsar acciones y medidas que, dando cuenta de las particularidades, puedan responder a los desafíos que cada una de ellas plantea. Asimismo, es fundamental destacar que el combate a la discriminación hacia la población LGBT debe ser un esfuerzo compartido y que involucre a todos los actores del mundo del trabajo. Por lo tanto, se plantean las siguientes recomendaciones:

### **Para gobiernos (nacional, provinciales y locales)**

1. Implementar —con urgencia— programas de abordaje para la inclusión de las personas LGBT en todos los sectores económicos.
2. Promover planes y becas de estudio para personas LGBT que enfrentan dificultades en la inserción laboral, en particular para la población trans, favoreciendo la formación en el propio ámbito de trabajo.
3. Crear espacios respetuosos de la diversidad de identidad de género dentro de la escuela, para evitar el ciclo de rechazo social, exclusión laboral y vulnerabilidad al VIH que experimentan las personas trans.
4. Generar una amplia gama de opciones laborales productivas, para que el trabajo sexual no sea la única salida laboral para las mujeres trans. Dichos programas deberán contemplar la realidad diferenciada de las mujeres y hombres trans mayores de cuarenta años —dada la baja expectativa de vida de esta población— promoviendo una cobertura mínima de protección social, tanto en materia previsional como para tratamientos médicos integrales.
5. Promover la constitución de cooperativas de trabajo como un espacio laboral positivo para trabajadores/as LGBT, brindándoles capacitación en oficios y contemplando varias vías de apoyo, tales como un régimen de promoción de contratación estatal para dichas cooperativas.
6. Implementar programas de capacitación y apoyo para microemprendimientos productivos que contemplen las realidades regionales, de estudio y capacitación de la población LGBT.
7. Avanzar con la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo para la inclusión de un régimen de licencias por nacimiento tanto para la persona gestante como la no gestante, que, además, incorpore en todas las licencias y presunciones de la ley los mismos derechos que para parejas del mismo sexo; y asegurar que estos derechos se apliquen a todos/as los/as trabajadores/as.
8. Fortalecer y ampliar los programas de incentivos destinados a empresas que contraten a personas trans en sus plantillas de personal, así como a

---

aquellas que incorporen en la formación de sus empleados/as la temática de la igualdad y la no discriminación hacia la población LGBT en general.

9. Promover y avanzar en la aplicación del Plan Nacional contra la Discriminación, tanto para mejorar el acceso al ejercicio pleno de derechos laborales para la comunidad LGBT como para otras comunidades cuyos derechos son vulnerados.
10. Constituir un observatorio sobre trabajo y diversidad sexual que monitoree a través de denuncias y otros mecanismos las situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral (a nivel nacional y provincial) relacionadas con orientación sexual e identidad de género o su expresión, y que difunda información sobre la protección legal vigente y las vías de denuncia. Para esto se propiciará el trabajo con redes de personas LGBT.
11. Establecer una red entre legisladores/as provinciales y nacionales que hayan tenido experiencias legislativas positivas en materia de derechos de la comunidad LGBT en el trabajo, a fin de sistematizar las buenas prácticas y brindar asistencia técnica con respecto a los derechos de la comunidad LGBT.
12. Llevar a cabo un estudio, con plena participación de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as en el país, para identificar los sectores económicos en Argentina donde existe mayor discriminación contra trabajadores/as LGBT y también aquellos donde existe una mayor inclusión. Derivar experiencias y buenas prácticas de aquellos sectores económicos inclusivos y desarrollar programas en colaboración con las empresas, sector por sector, generando soluciones prácticas en consulta con las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as.

**Para organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as (y empresas privadas)**

13. Explicitar el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBT dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). La mejor forma para que los derechos de trabajadores/as LGBT estén promovidos es que ellos/as mismos/as participen en las mesas de negociación y en la redacción de los CCT.
14. Establecer políticas y directrices de recursos humanos que promuevan la equidad, la inclusión y el respeto por la diversidad sexual, dentro de las empresas del sector privado y del sector público.
15. Reconocer de igual manera a los/as trabajadores/as LGBT los beneficios laborales que se otorgan a las personas heterosexuales, incluyendo el régimen de licencias por nacimientos y otras licencias especiales.
16. Facilitar oportunidades de liderazgo y participación de trabajadores/as y empresarios/as de la comunidad LGBT.

- 
17. Realizar talleres de sensibilización y capacitación en temas de orientación sexual e identidad de género, para que los/las empleadores/as y trabajadores/as tengan las herramientas necesarias para combatir y prevenir la discriminación contra las personas LGBT.
  18. Compartir y promover las buenas prácticas de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as y de empresas, en materia de derechos de la comunidad LGBT, para generar una comunidad de práctica acompañada por las organizaciones de la sociedad civil.
  19. Establecer áreas u oficinas de diversidad para personas LGBT dentro de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as, y a nivel de las empresas. En particular, incorporar en las organizaciones de trabajadores/as la figura del/a delegado/a de derechos LGBT.
  20. Establecer procedimientos especiales en las empresas para denunciar el acoso laboral (sexual y moral) y hostigamiento por orientación sexual e identidad de género o su expresión. Se sugiere establecer una línea directa de denuncias u otro sistema independiente para aclarar cualquier duda y poder denunciar de forma confidencial. Otra forma de canalizar las denuncias puede ser a través de los sindicatos.
  21. Trabajar por el respeto a la expresión de género de todas las personas en el lugar de trabajo, particularmente en términos de requerimientos de vestimenta y sin directivas sobre el uso obligatorio de ropa “femenina” y “masculina”.
  22. Permitir el uso de instalaciones y ambientes laborales según el género autopercebido, tales como baños, vestuarios y similares, tendiendo en la medida de lo posible a la incorporación de baños sin distinción de género.
  23. Incorporar en el calendario de eventos conmemorativos de las organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as y empresas, fechas significativas que aludan a la comunidad LGBT.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Fechas que podrían ser incorporadas en un calendario de eventos son: 7 de marzo, Día de la Visibilidad Lésbica; 18 de marzo, Día de la Promoción de los Derechos de las Personas Trans; 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia; 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBT, 14 de julio, Día de la Igualdad (sanción del Matrimonio Igualitario); 23 de septiembre, Día de la Bisexualidad. Además, podría informarse cada año de las diversas marchas del orgullo que se realizan en las diferentes ciudades de la Argentina.

---

## Bibliografía

- ACNUDH (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos) (2014), “Campaña ‘Libres e Iguales’” [en línea] <http://acnudh.org/2014/04/campana-libres-e-iguales-lanzamiento-en-brasil-%E2%80%93-intervencion-humberto-henderson/>
- Baldiviezo, C. (2013), “Cuando los malos tratos en el ámbito laboral van más allá de provocar un daño al espíritu” [en línea] <http://aldiaargentina.microjuris.com/2013/08/15/cuando-los-malos-tratos-en-el-ambito-laboral-van-mas-alla-de-provocar-un-dano-al-espiritu-comentario-al-fallo-a-l-d-c-smg-a-r-t-s-a/>
- Berkins, L. y Fernández J. (2006), “La gesta del nombre propio”, Buenos Aires, Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Borgogno, I. (2013), “La transfobia en América Latina y el Caribe. Un estudio en el marco de la RedLacTrans” [en línea] <http://redlactrans.org.ar/site/wp-content/uploads/2013/05/La-Transfobia-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- CEAR Euskadi (2013), “Mujeres lesbianas y transexuales: Una doble discriminación” [en línea] [http://www.sinrefugio.org/noentra/PDF/aldarte\\_cast.pdf](http://www.sinrefugio.org/noentra/PDF/aldarte_cast.pdf)
- Centro Latinoamericano en Sexualidad y Derechos Humanos (varios años), “Política, derechos, violencia y homosexualidad” [en línea] <http://www.clam.org.br/es/pesquisas/conteudo.asp?cod=279>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras de España (2012), “Diversidad afectiva y sexual: Una cuestión sindical”, Madrid.
- Etchichury, H. (2007), “Preso sin abogado, sentencia sin juez. El Código de Faltas de la Provincia de Córdoba”, ponencia presentada al *Primer Congreso Argentino-Latinoamericano de Derechos Humanos: Una Mirada desde la Universidad* organizado por la Subsecretaría de Cultura de la Universidad Nacional de Rosario, 11 al 13 de abril de 2007.
- FALGBT (Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans) (2008) “Informe sobre códigos contravencionales y de faltas de las provincias de la República Argentina y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en relación con la discriminación y la represión a gays, lesbianas, bisexuales y trans” [en línea] [http://www.lgbt.org.ar/archivos/codigos\\_contravencionalesyfaltas.pdf](http://www.lgbt.org.ar/archivos/codigos_contravencionalesyfaltas.pdf)
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura), “Vocabulario referido a género” [en línea] [http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm#P19\\_2773](http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm#P19_2773)
- Gallardo Linares, F. J. y Escolano López V. M. (2009), Informe diversidad afectivo-sexual en la formación de docentes. Evaluación de contenidos LGTB en

---

la Facultad de C.C.E.E. de Málaga, Málaga, Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga (CEDMA).

- Himittian, E. (2013), “No hay en el país un protocolo para los bebés intersexuales”, *La Nación* [en línea] <http://www.lanacion.com.ar/1612463-no-hay-en-el-pais-un-protocolo-para-los-bebes-intersexuales>
- INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenobia y el Racismo) (2013a), “Mapa nacional de la discriminación 2013”, Buenos Aires [en línea] <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2014/01/mapa-de-la-discriminacion-20131.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2013b), “Intersexualidad: El INADI contra la violencia del sistema binario de sexo y de género” [en línea] <http://inadi.gob.ar/2013/02/intersexualidad-el-inadi-contra-la-violencia-del-sistema-binario-de-sexo-y-de-genero/>
- \_\_\_\_\_ (2005), “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación. La discriminación en Argentina: Diagnóstico y propuestas”, Buenos Aires [en línea] <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2010/04/plannacional.pdf>
- *La Nación* (2012), “Entrevista a Carlos Mendes”, Blog Boquitas Pintadas [en línea] <http://blogs.lanacion.com.ar/boquitas-pintadas/agenda/la-comunidad-gay-es-la-herida-por-la-que-entro-el-vih/>
- Médici, A. (2002), *La desregulación de las obras sociales. Un episodio más de la reforma de salud en Argentina*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo.
- OEA (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) [en línea] [http://www.oas.org/dil/esp/CP-CAJP-INF\\_166-12\\_esp.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2007), *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* [en línea] [http://www.oas.org/dil/esp/orientacion\\_sexual\\_Principios\\_de\\_Yogyakarta\\_2006.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf)
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014), “Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense, Argentina: Un estudio exploratorio”, Buenos Aires.
- *Página 12* (2014), “Los derechos de la diversidad”, 6 de diciembre [en línea] <http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-261392-2014-12-06.html>
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2009), “La homofobia y la discriminación dificultan dar respuesta al VIH y al SIDA” [en línea] <http://www.undp.org.mx/spip.php?article205>



- 
- PNUD/ONUSIDA/FALGBT (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA/Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans) (2013), “Plan de Ciudadanía LGBT: De la igualdad legal a la igualdad real”, Buenos Aires.
  - Pujal Llombart, M. y Amigot Leache P. (2010), “El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo”, *Quaderns de Psicologia*, vol. 12, Nº 2.
  - Rapisardi, Flavio (2008), “Escritura y lucha política en la cultura argentina: Identidades y hegemonía en el movimiento de diversidades sexuales entre 1970 y 2000”, *Revista Iberoamericana*, vol. 74, Nº 225, octubre-diciembre [en línea] <http://revista-iberoamericana.pitt.edu/ojs/index.php/Iberoamericana/article/download/5220/5378>
  - Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” (2007), “Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género” [en línea] <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>
  - Superintendencia de Servicios de Salud (2012), “Programa Médico Obligatorio”, Ministerio de Salud [en línea] <http://www.sssalud.gov.ar/index/index.php?cat=beneficiarios&opc=pmoprincipal>
  - UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2012), “Respuestas del sector de educación frente al bullying homofóbico”, París.
  - Viñuales, Olga (2002), “Lesbofobia”, Barcelona, Bellaterra.

---

## Lista de personas entrevistadas

Se agradece a todas las organizaciones que brindaron sus aportes tanto durante las entrevistas como durante los encuentros grupales. Se agradece especialmente a las organizaciones de lesbianas, gays, bisexuales y trans integrantes de la FALGBT que en todo el país facilitaron un diálogo fluido con la comunidad LGBT de Argentina, así como a las siguientes personas:

- Silvia Augsburguer, Diputada Nacional (MC).
- Carlos Barbeito, Secretario de Derechos Humanos de la CGT.
- Rafael Blanco, investigador del CONICET.
- Clarisa Brezzo, de ONUSIDA en Argentina.
- Claudia Castrosín Verdú, Vicepresidenta de la FALGBT e integrante de La Fulana;
- Lorena Cataldo, Directora de *Friendlylife*.
- Carlos Fígari, Investigador del CONICET, y del Grupo de Estudios sobre Sexualidades del Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Miembros del equipo de la Fundación Huésped.
- Rubén Giustiniani, Senador Nacional y Secretario de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.
- Nidia Goncebat, Secretaria de Trabajo Decente del Gobierno de Santa Fe.
- Ornella Infante, Referente de ATTTA para la Patagonia.
- Pedro Mouratián, Interventor del INADI.
- Luisa Paz, coordinadora de ATTTA Santiago del Estero.
- Hugo Rabbia, investigador de la Universidad Católica de Córdoba.
- María Rachid, Legisladora de la Ciudad de Buenos Aires y expresidenta de la FALGBT.
- Héctor Recalde, Diputado Nacional y Presidente de la Comisión de Legislación Laboral de la Cámara de Diputados.
- Marcela Romero, Presidenta de la ATTTA y Secretaria General de la FALGBT.
- Alicia Ruffolo y María Gioannini, del equipo de Hewlett Packard Argentina.
- Alberto Stella, Coordinador de ONUSIDA el Cono Sur (Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay).
- Adrián Urrutia, Presidente de la Mesa por la Igualdad Neuquén.

- 
- Hugo Yasky, Secretario General de la Central de Trabajadores de la Argentina.
  - Sebastián Zoroastro, Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.