

¿Y LAS TRAVESTIS? REFLEXIONES SOBRE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE TRAVESTIS Y TRANS EN GRANDES EMPRESAS DE AMBA

María Sol Guirado^a & Solana Augusta Renosto^b

RESUMEN

En los últimos años se incrementaron de manera incipiente las iniciativas de inserción laboral de travestis y trans*¹ en grandes empresas del área metropolitana de Buenos Aires (AMBA), promovidas por sus propias/os trabajadoras/es, en un contexto de conquista de derechos y mayor visibilización de esos colectivos. El trabajo de campo etnográfico llevado a cabo en torno a dichos procesos nos permitió registrar que la categoría identitaria travesti nunca era mencionada por estos/as trabajadores/as. En el presente artículo nos aventuramos a exponer algunas de las causas que pueden motivar esta omisión, así como reflexionamos sobre las implicancias materiales y simbólicas que esto puede traer aparejado para las experiencias de travestis y personas trans*. Argumentamos que las disímiles configuraciones socio-históricas de ambas categorías contribuyeron a la invisibilización del travestismo en el ámbito corporativo. Por sus sentidos negativos intrínsecos, su resignificación política, su pertenencia de clase y orígenes, sus corporalidades y expresiones de género, y su cuestionamiento explícito del binarismo de género, la identidad travesti se posiciona en un lugar de inadecuación para las empresas, mientras que la categoría trans* se erige como el formato identitario adecuado, y es empleado en tanto neutral, políticamente correcto, aséptico y global. Esto conlleva implicancias materiales y simbólicas que pueden afectar el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de travestis y trans*, al codificar qué identidades son esperadas, buscadas y aceptadas, y cómo se gestionan las diferencias al interior de los espacios de trabajo.

PALABRAS CLAVE: grandes empresas; inserción laboral; invisibilización; trans*; travesti.

ABSTRACT

Recently, there has been an incipient increase in initiatives for the labor inclusion of transvestites and trans people* in large companies in the metropolitan area of Buenos Aires (AMBA), promoted by their own workers, in a context of rights conquest and greater visibility of these groups. The ethnographic fieldwork carried out around these processes has enabled us to record that the identity category transvestite was never mentioned by these workers. In this article, we venture to expose some causes that can promote such omission, as well as reflect on the material and symbolic implications that this can bring about for the experiences of transvestites and trans* people. We argue that the dissimilar socio-historical configurations of both categories have contributed to the invisibility of transvestism in the corporate

^a Instituto de Ciencias Antropológicas / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas / Instituto de Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Puan 486 (C1406CQJ). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. sol.guirado01@gmail.com

^b Centro de Estudios e Investigaciones Laborales / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Saavedra 15 (C1083ACA). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. renosto.solana@gmail.com

¹ Siguiendo a Millet (2020), utilizamos el término “trans*” para referirnos de manera amplia a quienes no se identifican con el género impuesto al momento del nacimiento: “Ese asterisco ha sido erigido por los activismos y estudios trans* como recordatorio de la multiplicidad y heterogeneidad de las identidades que cabemos dentro de ese término paraguas” (p.36).

sphere. Due to its intrinsic negative meanings, its political resignification, its class membership and origins, its corporalities and gender expressions, and its explicit questioning of the gender binarism, the transvestite identity is positioned in a place of inadequacy for companies, while the trans* category stands as the appropriate identity format, and it is used as neutral, politically correct, aseptic and global. This entails material and symbolic implications that can affect the access, permanence and development of transvestite and trans* workers, by codifying what identities are expected, sought and accepted, and how differences are managed within workplaces.

KEYWORDS: invisibility; labor insertion; large companies; transvestite; trans*.

Manuscrito final recibido el día 27 de mayo de 2022. Aceptado para su publicación el día 10 de noviembre de 2022.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se registró un incipiente aumento de iniciativas de inserción laboral de travestis y trans* en grandes empresas multinacionales del área metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Si bien esto se encuentra alineado a un contexto local de mayor visibilización y de importantes conquistas legislativas para este colectivo, la contratación de estas personas en el ámbito corporativo posee una impronta particular, lo que motiva su estudio y análisis. Asimismo, estos procesos se constituyen en un área de vacancia para las ciencias sociales, ya que son escasas las producciones académicas locales y regionales que profundizan la intersección entre población travesti trans* y empleo formal. A su vez, este reducido conjunto de trabajos existente no incluye investigaciones centradas en el sector privado, ámbito donde las transformaciones decididamente tienen lugar. Debido a esto, y sumado a la relevancia actual de estos procesos, durante el año 2021 llevamos a cabo un trabajo de campo etnográfico con el objetivo de llegar a conocerlos en mayor profundidad, en el marco de la elaboración de nuestra tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas.

Nuestra investigación se focalizó en las/os trabajadoras/es que motorizaron dichas iniciativas al interior de sus espacios laborales. Esto generó la oportunidad de desafiar una mirada usual de las empresas como entidades monolíticas, lo que impide ver la agencia de las personas, así como nos permitió practicar una metodología

“descisexualizante”² (Millet, 2019, p. 9) que invirtiera el foco tradicional puesto sobre travestis y trans*, para dirigirlo al funcionamiento de los dispositivos cissexistas (Millet, 2019, 2020) inherentes a las instituciones corporativas.

Al momento de planificar la etapa de entrevistas de nuestro trabajo de campo tomamos la decisión teórica-metodológica de hacer mención tanto de la categoría travesti como de la categoría trans* para referirnos a las/os destinatarias/os de las iniciativas de inserción laboral. Si bien el término trans* suele ser utilizado como una categoría paraguas que incluye a todas aquellas personas que no se identifican con el género asignado al momento del nacimiento, los estudios travestis latinoamericanos señalan que la identidad travesti posee una particular impronta histórica, política y teórica, incluso en el ámbito nacional, que resulta insoslayable para un análisis de estas características.

Nuestra determinación de mencionar ambas categorías contrastaba –y desafiaba– lo que habíamos podido observar en gran parte de los eventos y fuentes secundarias relevados, donde primaba un uso prácticamente exclusivo del término trans para hacer referencia al colectivo. Esta elección enunciativa se replicó de manera exclusiva en cada una de las entrevistas realizadas,

² En el presente trabajo empleamos comillas dobles para citas bibliográficas textuales y bastardillas para señalar categorías propias de las y los sujetos de nuestra investigación y del campo social y político en estudio.

donde las/os trabajadoras/es permanecieron impermeables a nuestra continua referencia y pregunta sobre ambas identidades, travesti y trans*. Así, lo que en un comienzo resultó un detalle llamativo, finalmente se constituyó en una constante que nos despertó interrogantes: ¿Por qué las/os trabajadoras/es que impulsan estas iniciativas nunca se refieren explícitamente a las identidades travestis?, ¿Qué supuestos rondan a cada una de las categorías?, ¿Cómo puede impactar esto en el acceso, permanencia y desarrollo laboral de travestis y trans*?

El objetivo de este artículo radica en identificar y exponer algunas de las causas que creemos que pueden motivar esta omisión, así como reflexionar en torno a las implicancias materiales y simbólicas que esto puede traer aparejado para las experiencias de travestis y trans* en el marco de su inserción laboral en grandes empresas de AMBA. Nos aventuramos a considerar que la abstención u omisión de nombrar la identidad travesti por parte de trabajadoras/es no es casual ni arbitraria. No obstante, es importante mencionar que no motiva este trabajo un señalamiento de tipo moral. Fueron precisamente las/os entrevistadas/os quienes en muchos casos idearon, y en otros motorizaron y sostuvieron a pulmón las iniciativas de contratación referidas, prácticamente sin presupuesto y con escasos o nulos lineamientos institucionales, lo que muchas veces les implicó horas extra de trabajo no remunerado.

A partir de las producciones teóricas de los estudios travestis y trans* y de los extensos y detallados informes y testimonios sobre las condiciones históricas y presentes de vida de estos colectivos, sostenemos a modo de hipótesis, que esta omisión puede explicarse por diversas razones vinculadas a las disímiles configuraciones sociohistóricas y al potencial político diferencial de cada una de las categorías. Si bien celebramos que estos procesos de inserción laboral amplíen el horizonte de posibilidades para travestis y trans* mediante la mejora de sus condiciones materiales de vida, también consideramos relevante prestar atención a cómo se reactualizan los dispositivos de poder en estos nuevos escenarios. Estos pueden abonar procesos de normalización de la diferencia

(Fernandez, 2009) donde se legitima un perfil aceptable de trans* como sujeto objetivo de la inserción laboral en ámbitos corporativos, de acuerdo a parámetros específicos de clase social, racialidad, expresión de género, nivel educativo y capital cultural, entre otros.

METODOLOGÍA

Nuestro trabajo de campo se compuso, principalmente, de una serie de seis entrevistas en profundidad y semiestructuradas que realizamos a trabajadoras/es de grandes empresas de AMBA, implicadas/os en la planificación y puesta en práctica de iniciativas de inserción laboral destinadas a travestis y personas trans*. De estas seis personas entrevistadas, sólo una de ellas era trans. Sin embargo, todas se caracterizaron por ser adultas/os jóvenes pertenecientes a sectores socioeconómicos medios y medios-altos de AMBA. Utilizamos el método de muestreo deliberado a partir del rastreo y selección de perfiles vinculados a la temática en la red social de empleo *LinkedIn*, sitios web y redes sociales de grandes empresas, y el de bola de nieve que comenzó a utilizarse de manera paralela una vez establecidos los primeros contactos. Las grandes empresas comprendidas en el presente trabajo pertenecen a diversos rubros (publicidad, comercio electrónico, laboratorios, servicios informáticos, *retail*, turismo, etc.) ya que las políticas corporativas en las que se enmarca la inclusión laboral travesti trans* se extienden casi sin diferenciar sectores.

Llevamos adelante una estrategia de investigación etnográfica mixta que conjugó una presencia directa y prolongada en el campo (Guber, 2001) como modo antropológico de estar ahí (Geertz, 1989) con trabajo de campo remoto mediado por la conectividad debido a la pandemia por Covid-19 y a limitaciones inherentes al campo. Desde una perspectiva que rescata el empleo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) presentes en la vida cotidiana de las personas para incorporarlas a la práctica científica (Ardévol, Estalella & Domínguez, 2008) complementamos las entrevistas asistiendo a conversatorios virtuales abiertos y a numerosos eventos relacionados a la temática y realizamos un exhaustivo relevamiento

de fuentes secundarias, tales como páginas web institucionales, redes sociales e informes de empresas, publicaciones de búsquedas laborales, entrevistas y manifestaciones públicas de trabajadoras/es de cargos medios y altos de grandes empresas, consultoras u organizaciones no gubernamentales (ONGs), así como foros y sitios web relacionados a la temática.

En octubre de 2021 pudimos contar con una instancia presencial de gran riqueza: el Festival por la Inclusión Laboral Travesti-Trans (FILTT), llevado a cabo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Procuramos de este modo registrar los procesos de la vida social no documentados y a veces conflictivos y contradictorios (Rockwell, 2009), recuperar las voces y experiencias de las personas con quienes nos vinculamos y reconocer el desarrollo de su agencia en particulares entramados de relaciones (Achilli, 2005).

PUNTO DE PARTIDA

Antes de adentrarnos en el propósito de este artículo –y para facilitar su comprensión– explicitaremos brevemente algunos aspectos generales de los procesos de inserción laboral de travestis y trans* en las grandes empresas de AMBA.

El accionar de las/os trabajadoras/es de estas empresas se enmarcó en un área y estrategia empresarial denominada *Inclusión y Diversidad (IyD)*³, que funcionó como condición de posibilidad

³ *Inclusión y Diversidad* designa un área y estrategia corporativa surgida en Estados Unidos durante la década de 1980 con el objetivo de incluir a los grupos *diversos* en el espacio laboral, desplazando los paradigmas previos de acción afirmativa e igualdad de oportunidades. Más allá del reconocimiento de la importancia ética de estas acciones, los discursos *manageriales* fomentan una idea de la *diversidad* ligada al beneficio económico y la ventaja competitiva. Esta área y estrategia –así como sus discursos– se implantaron con fuerza en las grandes empresas alrededor de todo el mundo, arribando en los últimos años, a las grandes compañías del AMBA. Aunque su alcance y sus modalidades de funcionamiento son heterogéneas, se caracterizan en líneas generales por la participación voluntaria de trabajadoras/es interesadas/os por distintas temáticas (género, diversidad sexual, discapacidad, migraciones, etc.), quienes establecen agendas de trabajo y realizan tareas vinculadas a la *inclusión* a la par de sus responsabilidades laborales principales.

tanto para poner el tema en agenda, así como para impulsar las políticas y transformaciones discursivas y materiales necesarias. Si bien la existencia de *IyD* en las empresas fue mayormente fomentada a partir de lineamientos globales de sus casas matrices, en lo concreto, fueron las/os propias/os trabajadoras/es locales quienes la cargaron de contenido y sentido al construir una agenda ligada a sus propios intereses y necesidades, así como a las demandas locales más generales del colectivo LGBTINB+. Durante nuestra investigación pudimos registrar que tanto sus discursos como su accionar se revistieron de cierto carácter político, por lo que llegamos a considerar su labor como un activismo en el espacio de trabajo. No obstante, el mismo se dio en el marco de lógicas corporativas neoliberales, lo que estableció alcances y límites precisos para dicha participación, al disponer reglas de juego materiales y simbólicas específicas en función de las cuales las/os trabajadoras/es debieron moverse para conseguir los objetivos planificados para el área.

A su vez, el interés y puesta en agenda en el ámbito privado de la problemática del acceso al empleo formal de la población travesti trans*, fue en gran parte impulsada por el conocimiento y posterior vínculo de las/os participantes de *IyD* con ONGs relacionadas a la temática, tales como Contratá Trans y Trans TI, conformadas en su mayoría por travestis y personas trans*. A través de ellas, estas/os trabajadoras/es conocieron las históricas vulneraciones de derechos sufridas por el colectivo y se sensibilizaron con sus problemáticas, así como también encontraron en estas organizaciones un interlocutor adecuado para llevar a cabo los procesos de inserción laboral en el ámbito privado, ya que funcionaron como bolsa de trabajo y agentes capacitadores, a la vez que brindaron asistencia y acompañamiento a lo largo de todas las etapas de la contratación tanto a las empresas como a las/os aspirantes a un empleo formal.

La motorización de las iniciativas de inserción laboral travesti trans* implicó transformaciones materiales y simbólicas para las corporaciones. Muchas veces de la mano de ONGs, consultores

privados u organismos estatales, se revisaron cuidadosamente los procesos de búsqueda, selección, contratación y registro de trabajadoras/es, a la vez que se repensaron espacios comunes generizados tales como baños y vestuarios. Asimismo, se organizaron capacitaciones, encuentros y eventos orientados a informar y sensibilizar sobre diversidad sexual en general, y sobre las condiciones de vida de la población travesti trans* en particular. Esto fue considerado como un paso inicial vital para construir espacios respetuosos para las/os futuras/os trabajadoras/es de este colectivo. No obstante, estos cambios no estuvieron exentos de conflictos y resistencias por parte de puestos jerárquicos y pares, lo que implicó la utilización de estrategias y negociaciones por parte de las/os trabajadoras/es para atravesar dichos obstáculos.

Por último, respecto a la relación entre las configuraciones globales y locales de estos procesos debe señalarse que, a pesar del carácter global de estas empresas y de la estrategia de *IyD*, no se debe pensar la influencia entre ambas dimensiones de manera unidireccional. De hecho, en la mayoría de los casos, la contratación de travestis y trans* no se impulsó a partir de lineamientos globales, sino que nació del interés y la voluntad de las/os trabajadoras/es locales. En este sentido, vale la pena señalar que tanto las motivaciones de las/os mismas/os como la labor de las ONGs se enmarcaron en un contexto nacional particular. Durante la última década, la población travesti trans* ha ganado amplia visibilidad debido a los potentes procesos de demanda que han protagonizado, a su organización de larga data –de la cual el itinerario político del travestismo es ejemplo (Berkins, 2003)– y a los importantes avances legislativos que se han logrado como resultado de estas pugnas, tales como la Ley de Identidad de Género de 2012 y la flamante Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” de 2021.

DOS CATEGORÍAS, DOS HISTORIAS

Antes de comenzar a ensayar un listado de aquellos factores que, consideramos, motivan y/o

sostienen la omisión de la identidad travesti o al menos la abstención de nombrar dicha categoría identitaria por parte de estas/os trabajadoras/es corporativas/os, explicitaremos someramente sendos contextos de surgimiento de las categorías travesti y trans. Sus procesos de configuración socio-histórica se encuentran íntimamente ligados a las significaciones y usos distintivos que se les ha dado a ambas categorías desde la sociedad en general y las representaciones mediáticas, y que han derivado en la construcción de imaginarios sociales específicos.

La categoría travesti fue elaborada en 1910 por Magnus Hirschfeld, un médico y sexólogo alemán, quien propuso este término para denominar a aquellas personas que vestían ropas del sexo opuesto, con el objetivo de diferenciar estas prácticas de las de la homosexualidad. Su surgimiento se inscribió en un contexto de aumento incipiente de debates e investigaciones sobre dichas personas desde los ámbitos médicos y *psi*. Así, en su mismo origen, el término travesti se constituyó como la definición de una patología particular, lo que terminó de sellarse en 1952 con su inclusión en la primera edición del *Diagnostic and Statistical Manual for Mental Disorder* (DSM) de la Asociación Americana de Psicología, como parte del listado de las desviaciones sexuales (Cutuli, 2015).

En el caso particular de Argentina, la categoría fue retomada e instalada a principios del siglo XX por la medicina criminalística, lo que implicó que más allá de ser definida como una patología también fuera designada como un delito. Los edictos policiales o códigos contravencionales la incluyeron vinculándola a la noción de escándalo en la vía pública (Cutuli, 2015) lo que implicó la criminalización de sus identidades y sexualidades por considerarlas peligrosas, y cristalizó numerosos estigmas sobre ellas. Estos instrumentos legales funcionaron durante décadas como la principal herramienta de vulneración de los derechos de las travestis, a partir de la legitimación y habilitación de detenciones y violencias y la obstaculización de su acceso a la educación, la salud, el trabajo formal y la vivienda.

En la década de 1960 el término travesti comenzó

a ser utilizado por gran parte de la población en relación con los espectáculos teatrales, para referirse a quienes participaban en obras de teatro de revista en calidad de *vedettes* pero que no necesariamente vivían permanentemente con una expresión de género femenina (Cutuli, 2015; Fernández, 2004). No obstante, esto se dio en paralelo a la existencia de los edictos policiales, por lo que no significó que la carga estigmatizante, patologizante y criminalizante se eliminara de estas identidades. Así, en el ámbito nacional, la categoría travesti se instaló como asociada tanto a la patología y al delito como al mundo de los espectáculos y lo burlesco.

Por su parte, la categoría transgénero [*transgenderist*] fue utilizada por primera vez en la década de 1970 por Virginia Prince, una activista estadounidense, con el objetivo de representar las identidades de quienes, como ella, se reconocían de manera permanente con un género distinto al impuesto al nacer y que a la vez no tenían deseo de intervenir sus genitales quirúrgicamente (Valentine, 2007). Este nuevo término buscaba despatologizar y desestigmatizar estas identidades, diferenciándose de los de transexual y travesti, contruidos por las disciplinas médicas y *psi*. En las décadas posteriores, esta categoría identitaria fue retomada por numerosas/os activistas y académicas/os –primero de los países centrales y luego de las periferias– hasta convertirse en un término paraguas que logró integrar la amplitud de prácticas e identidades vinculadas a los géneros que desafiaban el binarismo (Valentine, 2007).

El término *trans* surgió como una abreviatura políticamente correcta para referirse a las tres categorías –travesti, transexual y transgénero–, aunque mucho más vinculada con la última en el sentido de procurar no encuadrar de manera normativa la diversidad de experiencias. Desde la década de 1990, *trans* se ha convertido en el término político con el que se representa a estas personas desde las ONGs y redes internacionales de diversidad sexual, ya que su utilización por parte del activismo internacional LGBTINB+ lo posicionó como un término útil para reclamar y resistir (Cutuli, 2015).

Si bien resulta muy útil para el presente análisis

explicitar los disímiles contextos de configuración socio-histórica de cada categoría, no suscribimos a una perspectiva esencialista que las asuma como compartimentos estancos. Tal como se sostiene en la producción colectiva *La Revolución de las Mariposas*, la identidad de género no debe ser entendida como “un acto que se produce de una vez y para siempre” (Fuster Pravato, 2017, p. 27), sino como un proceso de construcción fluctuante y permanente. En lo concreto de las experiencias vividas, estas categorías funcionan de manera situada y flexible, yuxtaponiéndose, intercambiándose y confrontándose según los contextos (Cutuli, 2015). No obstante, creemos que la omisión permanente y casi absoluta de la mención de las identidades travestis en lo fáctico de los procesos de inserción laboral que analizamos, puede verse iluminada si indagamos en los orígenes, significaciones y usos diferentes de cada categoría.

REFLEXIONES SOBRE LA OMISIÓN DE LA IDENTIDAD TRAVESTI

A continuación, nos aventuramos a ensayar un listado de diversas y heterogéneas razones que creemos influyeron en el borramiento de la identidad travesti en estos procesos de inserción laboral. Seguramente un futuro acercamiento etnográfico más profundo en relación a este hecho puntual aporte mayor complejidad y claridad al análisis y abra nuevas líneas de indagación. Mientras tanto, proponemos algunas dimensiones teóricas que estimamos útiles para comprender el porqué de esta omisión constante en nuestro trabajo de campo, así como sus posibles implicancias en las experiencias laborales concretas de travestis y *trans**.

En primer lugar, debido a su contexto de surgimiento, la categoría travesti todavía mantiene una fuerte carga despreciativa tanto en el sentido común instalado como en la representación mediática, aún cuando en los últimos años la mayor visibilidad de este colectivo y su organización para demandar políticas en su beneficio y reparación hayan tenido por efecto marcados avances en materia política y legislativa. Para Berkins, el término se ha constituido mayormente

como un sinónimo de “perversión, degeneración, maldad y ocultamiento” (2004, p. 199), donde la asociación entre travestismo y prostitución es una de las representaciones del sentido común más difundidas en las sociedades latinoamericanas y en la sociedad argentina en particular. Asimismo, la identidad travesti fue siempre atada a la (homo) sexualidad, como si ello fuera lo determinante para estas personas.

A partir de comienzos de la década de 1990, con la conformación de las primeras organizaciones activistas travestis, las significaciones dadas al término comenzaron a ser disputadas, apropiadas y resignificadas. El proceso de politización del colectivo travesti consolidó a esta categoría como un término identitario, autoadscriptivo y netamente político (Cutuli, 2015). No obstante, si bien este hecho movió vigorosamente los límites de lo posible y lo aceptable, no implicó que el estigma desapareciera de manera concluyente. Las palabras de Lohana Berkins, quien fuera una de las *referentas* principales del movimiento, ilustran este nuevo escenario de disputas en torno a la categoría: “El término ‘travesti’ ha sido y sigue siendo utilizado como sinónimo de sidoso, ladrona, escandalosa, infectada, marginal. Nosotras decidimos darle nuevos sentidos a la palabra travesti y vincularla con la lucha, la resistencia, la dignidad y la felicidad” (Berkins, 2006, p. 1).

La categoría identitaria travesti se convirtió así en una apropiación política y estratégica de una noción que en los medios de comunicación y en el sentido común funcionó –y aún funciona– en clave estigmatizante. Consideramos que tanto su histórica carga peyorativa como su renovada impronta política, pueden haber influido en la omisión de este término en los procesos de inserción laboral de este colectivo. Por un lado, la categoría resulta inadecuada para la protocolaridad del ámbito corporativo y sus lógicas morales, al encontrarse vinculada al delito, lo patológico, la (homo)sexualidad y el comercio sexual, en su representación más tradicional y extendida. Por otro lado, para quienes conocen la historia de los movimientos LGBTINB+ y particularmente la de travestis y trans*, el término puede ser rehuido precisamente por su carácter político,

altamente desafiante para los espacios de trabajo empresariales, pensados como terrenos que deben mantener cierta neutralidad, objetividad e indiferencia.

En segundo lugar, nos interesa reflexionar sobre el papel que ocupa la clase social y su intersección con otras identidades subalternas en esta omisión. En nuestra tesis de licenciatura (Guirado y Renosto, 2023) profundizamos en las significaciones y discursos circulantes en relación a las identidades travestis y trans* entre estas/os trabajadoras/es corporativos que motorizaron iniciativas para su contratación. Vimos que, por un lado, para fundamentar la inserción laboral travestis y trans* fueron incluidos bajo la noción empresarial de *diversidad*, pensada como un conjunto amplio y heteróclito de identidades colectivas (género, nacionalidad, orientación sexual, etc.) y atributos individuales (personalidad, gustos, habilidades, etc) donde sin embargo, la clase social no tenía lugar. Por otro lado, se construyeron imaginarios en torno a este colectivo a partir de las capacitaciones, testimonios y cifras presentadas por las ONGs mencionadas, quienes desde una perspectiva estratégica para demandar derechos lo representaron como una población sufriente. Esto incentivó la construcción una imagen homogénea de travestis y trans*, ligada a sus históricas vulneraciones de derechos y sus condiciones de vida, en su mayoría signadas por la exclusión y la pobreza.

La tensión emergente entre una *diversidad* aceptable para las empresas y por tanto buscada, y una representación uniforme del colectivo travesti trans* como población sufriente, genera implicancias que desde luego deben ser tenidas en cuenta. Consideramos que la pertenencia en términos de clase social y su intersección con otras categorías identitarias históricamente vulneradas son un factor de peso en la omisión de las travestis por parte de grandes empresas de AMBA. El hecho de que este colectivo esté mayormente representado por clases populares racializadas y migrantes sudamericanas y de otras regiones del país, puede constituirse como otra razón para el borramiento observado, ya que no se adecuan a los criterios de aceptabilidad corporativos.

Quizás las personas que están en la compañía, que la mayoría son personas profesionales, formadas, de una clase social media alta, acá viene una persona que, no sé, que la echaron de la casa a los 13 años, que no terminó la escolaridad, y no sé si les da mucha empatía. ¡No sé! me lo pregunto. (Entrevista a Amalia⁴, Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional, Buenos Aires, septiembre de 2021).

En tercer lugar, otro factor que sin dudas puede tener influencia en esta omisión de la categoría identitaria travesti, es que ésta se instala en un lugar que trasciende y desafía el binarismo y la lógica sexo-genérica dicotómica de manera más explícita. En su agencia política, las travestis encarnaron una identidad particular, por fuera del binomio varón-mujer. Esto no es menor al considerar que, como parte del sistema cissexista general, las grandes empresas también prefieren a aquellas identidades que en su expresión y performatividad se acercan a alguno de los dos géneros del sistema binario, tal como señalan estudios académicos realizados en los países centrales (David, 2017; Rundall & Vecchietti, 2010) y como pudimos entrever en nuestro propio campo:

Se sigue eligiendo a la persona trans más femenina y al hombre trans más masculino. Como que todavía entre dentro del binarismo al momento de, incluso, de decir bueno buscamos diversidad pero buscamos diversidad dentro del binarismo, que eso no está bueno. (Entrevista a Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional, Buenos Aires, noviembre de 2021).

Por último, las interconexiones entre las configuraciones globales y locales en los contextos corporativos también pueden influir en la omisión de la identidad travesti. Como vimos en el primer

apartado, el término trans surgió como una abreviatura políticamente correcta para referirse a todas las identidades por fuera del binarismo sexo-genérico, aunque en sus significaciones y sentidos se encuentra mucho más vinculado a la categoría de transgénero. Esta noción, proveniente de las academias y activismos de países centrales que buscaban desestigmatizar y despatologizar dichas identidades, terminó por constituirse como el término predilecto de activistas, ONGs y redes de diversidad sexual internacionales.

Así, el término trans se posicionó como una categoría global. No es ilógico entonces que las grandes empresas multinacionales de AMBA—donde circula un amplio lenguaje *emic* corporativo global en idioma inglés—hayan optado por utilizar esta categoría. Asimismo, la identidad trans* parece posicionarse en un lugar más políticamente correcto y neutral que la travesti, ya que no contiene una carga valorativa negativa intrínseca, no se asocia de manera directa a clases populares o grupos vulnerados, ni a racialidades y nacionalidades específicas, y su componente político se ve diluido por su naturaleza global.

De hecho hay un proyecto regional (...) [de] *trans inclusion* que viene desde la central y que (...) tomaron Argentina como país para empezar el proyecto por una cuestión de avances en materia de diversidad (...) Como que nos eligieron a nosotros porque les parecía que era un lugar un poco más avanzado respecto a otros países. (...) Ya tenemos consultora, ya tenemos un montón de cosas como para incorporar una persona trans. Nos falta terminar de construir la estructura del proyecto.

(Entrevista a Melina, Responsable de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional, Buenos Aires, septiembre de 2021).

¿UNA OMISIÓN SÓLO DISCURSIVA?

En este último apartado queremos referirnos a las implicancias que puede traer aparejada la omisión de la categoría travesti en los procesos de inserción laboral de las grandes empresas de AMBA. Este borramiento que a simple vista parece sólo

⁴ Se utilizan seudónimos para resguardar la identidad de nuestras/os entrevistadas/os.

discursivo, puede contribuir a la construcción de una diferencia normalizada (Fernandez, 2009), donde para las empresas lo trans se inscriba en un cierto *modo de ser y modo de hacer* alineado a lo políticamente correcto. Se espera que no estén relacionadas/os con la prostitución, que pertenezcan a cierta clase social media o media-alta, que no sean personas racializadas, que posean cierto nivel educativo y capital cultural, etcétera. De esa concepción puede desprenderse la asimilación de estos sujetos al buscar domesticar su diferencia al interior de los espacios laborales, así como la obstaculización del acceso al empleo formal a identidades que no quepan bajo los parámetros mencionados. Asimismo, en nuestro trabajo de campo pudimos observar que las identidades travestis y trans* suelen ser contratadas para los puestos más rasos y de menor salario, o para posiciones específicamente creadas para estas identidades, donde suelen quedar encasilladas.

Nos compartieron [desde Contratá Trans] la base de perfiles que estuvimos analizando, pero las personas trans tienen tantas dificultades que muchas ni siquiera terminaron el secundario entonces nos cuesta mucho que completen los perfiles [de puestos disponibles en la empresa]. De todos esos perfiles que vimos sólo el 16% podía llegar a aplicar (...). Te digo a aplicar, a tener una entrevista. Nosotros necesitamos secundario para el centro de distribución [puestos más rasos y de menor salario de la empresa].

(Entrevista a Alejandra, trabajadora de RRHH e IyD en sede central de una empresa nacional con alcance regional, Buenos Aires, agosto de 2021).

Pero hubo una cuestión, el tema de ser trans era un impedimento para poder desarrollarme en algunos cargos medios. [La empresa] tiene tantos sectores y posibilidades de sectores que hay muchas chances de cambios, y ves cómo la gente se va yendo y una que hizo muchas entrevistas está estancada. Ese estancamiento directa

o indirectamente es por ser trans. Lo que necesitamos a futuro es sobre todas las cosas capacitación de las jefaturas o personas de poder dentro de las empresas para que no exista ningún tipo de discriminación. Entrás con expectativas y te las van bajando tanto que supongo que es algo parecido a lo que ha vivido el colectivo de mujeres años atrás y hoy por hoy.

(Fragmento de discurso de Luz, trabajadora trans de una empresa nacional, Buenos Aires, en Evento “Avances y desafíos para el sector empleador en la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans”, junio de 2021).

Por otro lado, como ya anticipamos, es interesante el hecho de que esta omisión del travestismo conviva con los discursos y fundamentos que reconocen las condiciones difíciles de vida del colectivo travesti trans* –pensadas como causa y efecto del ejercicio de la prostitución– y que impulsan su contratación. No obstante, más allá de retomar este relato estratégico de las ONGs que indudablemente contribuye a la sensibilización y empatía, la identidad travesti no es mencionada por dichas/os trabajadoras/es. Esto nos trae a la memoria el doble juego que señalaba Lohana (Berkins, 2004) cuando postulaba que las travestis se encuentran visiblemente presentes pero, a la vez, visiblemente ausentes. Esta paradoja de visibilidad-invisibilidad nos lleva a preguntarnos ¿Qué trans esperan las empresas?, ¿En qué medida las travestis pueden ser destinatarias de sus políticas de inserción laboral?

Las empresas, por desgracia llamémoslo, esperan que las personas trans seamos egresados de una carrera, con un máster en no sé qué... Bueno, se nos ocurrió transicionar en el medio y quieren que tengas todo eso. Es como que no entienden que las personas trans son personas vulneradas, que muchas dejaron sus hogares, que muchas no tienen estudios, que muchas no manejan idiomas, o no manejan computadoras.

(Entrevista a Matías, trabajador trans*)

participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional, Buenos Aires, noviembre de 2021).

En un reciente trabajo, el trabajador social transmascuino An Millet sostiene que las instituciones “producen un imaginario arquetípico de lxs usuarixs⁵ que esperan” (2020, p. 93) lo que se cristaliza en una distancia palpable con aquellos que efectivamente llegan y no responden a dicho imaginario. Se concreta así para el autor una asunción casi automática de la otredad en términos de rechazo y temor. La contracara de dicha reacción frente a sujetos inesperados lo constituye el privilegio cissexual condicionado (Serano, 2007), lo que en algunas ocasiones se denomina como tener *cispassing*, es decir, tener la cualidad de *pasar por* persona cissexual. De acuerdo a esta concepción, y en sintonía con el testimonio de trabajadoras/es travestis y trans*, la expresión de género constituida por las corporalidades, la forma de vestir, de hablar, de llevar el pelo, el maquillaje, la forma de gesticular, la voz, permiten constituir mayores o menores niveles de *cispassing*. Se trata de una faceta de (in)visibilidad que se asocia a potenciales interpretaciones y reinterpretaciones de los otros y que pueden desencadenar en situaciones de espectacularización y discriminación (Rundall & Vecchietti, 2010).

Los procesos de inserción laboral de travestis y trans* en grandes empresas activan nuevos escenarios que codifican *modos de ser* y *modos de hacer* trans aceptables, a la par que dejan otras identidades por fuera. Esto no sólo tiene implicancias en relación a la búsqueda, selección y contratación de trabajadoras/es sino que también influye en la permanencia y desarrollo laboral de las personas de este colectivo, en relación a cuán capaces sean de cumplir o adaptarse a estos parámetros de aceptabilidad.

REFLEXIONES FINALES

En el presente artículo, a partir de nuestros recorridos teóricos y conocimiento sobre la

temática y siguiendo indicios y emergentes de nuestro trabajo de campo, ensayamos algunas razones plausibles de explicar la permanente omisión de la identidad travesti en los procesos de inserción laboral analizados. Propusimos que la disímil configuración socio-histórica de los términos travesti y trans asociados a imaginarios y contextos específicos, la vinculación de la identidad travesti con clases sociales populares, racializadas y migrantes y su cuestionamiento más explícito al binarismo sexo-genérico, han contribuido a dicho borramiento, al posicionarla en un lugar de indecuación e incorrección política para los ámbitos corporativos.

Si bien reconocemos –y celebramos– que los procesos de inserción laboral en las grandes empresas corren el horizonte de posibilidades para las personas travestis y trans* y generan mejoras concretas en sus condiciones de vida, es indispensable reflexionar sobre las implicancias que traen aparejadas estos nuevos escenarios, en las identidades que posibilitan y aquellas que moderan o limitan desde el mismo hecho de no nombrarlas. La omisión de la identidad travesti por parte de las/os trabajadoras/es funcionó como un disparador para profundizar en los criterios de aceptabilidad que se instalan en estos procesos y en las consecuencias materiales y simbólicas derivadas.

Sin dudas queda abierta la línea de investigación que refiere a la configuración de vulnerabilidades diferenciales, en asociación a la posibilidad de permanencia y desarrollo de las/os trabajadoras/es travestis y trans* en grandes empresas de AMBA. Este análisis requerirá la profundización de una perspectiva interseccional que permita captar el entrecruzamiento de las relaciones de poder en las experiencias concretas y situadas de estos sujetos.

BIBLIOGRAFÍA

Achilli, E. (2005). *Investigar en antropología social: los desafíos de transmitir un oficio*. Rosario: Laborde Editor.

Ardévol, E., Estalella, A. & Domínguez, D. (2008). *La mediación tecnológica en la práctica etnográfica*. Gobierno Vasco: Ankulegi Antropología Elkartea.

⁵ Empleo del lenguaje inclusivo con “x” en lugar de “a” y “o”, en el original.

- Berkins, L. (2003). Un itinerario político del travestismo. En Maffía, D. (comp.) *Sexualidades migrantes. Género y transgénero* (pp. 127-137). Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Berkins, L. (2004). Eternamente atrapadas por el sexo. En Fernández, J. D'Uva, M. & Viturro, P. (Comps.), *Cuerpos Ineludibles* (pp. 19-24). Buenos Aires: Ediciones Ají de Pollo.
- Berkins, L. (2006). *Travestis: una identidad política*. Trabajo presentado en el Panel Sexualidades contemporáneas en las VIII Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres/ III Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Diferencia-Desigualdad, Construirnos en la diversidad. Manuscrito inédito.
- Cutuli, M. S. (2015). *Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires*. (Tesis doctoral), Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/4610>
- David, E. (2017). Capital T. Trans Visibility, Corporate Capitalism, and Commodity Culture. *TSQ: Transgender Studies Quarterly*, 4 (1), 28-44. DOI: 10.1215/23289252-3711517
- Fernández, J. (2004). *Cuerpos desobedientes. Travestismo e identidad de género*. Buenos Aires: Edhasa.
- Fernández, A. (2009). Las diferencias desigualadas: multiplicidades, invenciones políticas y transdisciplina. *Revista Nómadas*, 30, 22-33.
- Fuster Pravato, L. (2017). Notas metodológicas. En Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, *La revolución de las mariposas. A diez años de La gesta del nombre propio* (pp. 25-36). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Publicación del Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Geertz, C. (1989). *El antropólogo como autor*. Barcelona: Paidós.
- Guber, R. (2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Bogotá: Grupo Editorial.
- Guirado, M. S. & Renosto, S. (2023). *Procesos de inserción laboral de travestis y trans* en grandes empresas de AMBA*. (Tesis de Licenciatura inédita), Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Millet, A. (2019). *Barreras en la accesibilidad de personas trans de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los tratamientos por uso problemático de sustancias*. Informe final del Programa de Becas de Investigación 2017- 2018, Hospital Nacional en Red especializado en Salud Mental y Adicciones. Manuscrito inédito.
- Millet, A. (2020). *Cissexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado*. Buenos Aires: Puntos.
- Rockwell, E. (2009). *La experiencia etnográfica: historia y cultura en los procesos educativos*. Buenos Aires: Paidós.
- Rundall, M. & Vecchietti, V. (2010). In(visibility) in the workplace. The experiences of trans employees in the UK. En Hines, S. y Sanger T. (Comps.) *Transgenders identities: towards a social analysis of gender diversity* (pp. 127-150). Oxon: Routledge.
- Serano, J. (2007). *Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity*. Emery, California: Seal Press.
- Valentine, D. (2007). *Imagining Transgender. An Ethnography of a Category*. Durham: DukeUniversityPress.