

¿Ampliando las fronteras de lo posible? Reflexiones sobre los procesos de inserción laboral travesti trans* en grandes empresas de AMBA

María Sol Guirado y Solana Renosto

Introducción

La sanción, en junio 2021, de la Ley de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán-Lohana Berkins” —más conocida como Ley de Cupo Trans— estableció un cupo mínimo de 1 % de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población. Al igual que la Ley de Identidad de Género, pero casi diez años después, esta flamante legislación se constituyó como hito significativo en la lucha de dichos colectivos, organizados desde hace décadas para demandar derechos frente a una situación de desigualdad y violencia estructural. En este contexto, resulta interesante reflexionar sobre lo que ocurrió en el mercado privado de trabajo en relación con este nuevo marco normativo, sector donde se ubica el 61 % de lxs¹ trabajadorxs asalariadxs registradxs² de nuestro país.

Si bien la obligatoriedad del cupo solo aplica al sector público nacional, dos artículos de la ley refieren directa o indirectamente al ámbito privado. Por un lado, en el artículo N.º 10, se otorga prioridad de contratación por el Estado a aquellas empresas proveedoras que incluyan en su planta laboral a travestis, transexuales y transgénero. Por el otro, con el objetivo de promover la contratación, el artículo N.º 11 determina incentivos fiscales específicos para aquellas compañías que contraten personas de esta población.

No obstante, si centramos la mirada en las grandes empresas del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), puede observarse la existencia y el desenvolvimiento de procesos de inserción laboral travesti trans*³ de forma tanto previa

1. Se utiliza la “x” para evitar la declinación de género, tanto en lugar de la “a” o la “o”, como en los casos de “as/os”, entendiéndose que al correrse del paradigma binario del género permite incluir otras percepciones fuera de lo femenino y lo masculino.

2. Fuente: Situación y evolución del trabajo registrado - Datos de marzo de 2021. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina.

3. Siguiendo a Millet (2020), utilizamos el término “trans*” para referirnos de manera amplia a quie-

como paralela a la ley. Allí, ya desde hace varios años, viene registrándose una tendencia creciente de promoción y efectivización de contrataciones de personas de este colectivo. Estas iniciativas, mayormente impulsadas por el accionar de lxs propixs trabajadorxs corporativxs, se enmarcan en un área y estrategia empresarial denominada *Inclusión y Diversidad* (en adelante *lyD*), que tiene como objetivo mejorar el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de distintos grupos históricamente vulnerados, entre ellxs, travestis y trans*.

Es importante situar estas políticas de inserción laboral en un contexto empresarial más amplio, donde el surgimiento también reciente de diversas iniciativas, organizaciones y redes externas a las compañías señala que la temática LGBTINB+ y específicamente las problemáticas de la población travesti trans*, han venido ganando relevancia y visibilidad de manera ostensible. Esto puede evidenciarse en la fundación en 2018 de Pride Connection Argentina (PCA), una red conformada por más de cincuenta grandes corporaciones participantes —en su mayoría multinacionales— unidas con el objetivo de promover espacios de trabajo inclusivos para la comunidad LGBTINB+, donde la inserción laboral de travestis y trans* parece ocupar un lugar prominente. Asimismo, el apoyo de la Cámara Argentina de Comercio LGBT a distintas iniciativas afines, la creación de “R.E.D. de empresas por la diversidad” desde la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato di Tella, así como las múltiples convocatorias a reuniones y foros de discusión relacionados, son otros ejemplos del crecimiento exponencial de estas temáticas en los ámbitos corporativos.

Pero esta tendencia empresarial afín a la inserción laboral travesti trans* no se insertó en un espacio vacío. En nuestro país, las últimas décadas se han caracterizado por importantes conquistas de derechos y una creciente visibilización de estos colectivos a partir de su potente movilización política. Asimismo, se han constituido organismos estatales, empresas y organizaciones no gubernamentales (ONG) para promover la contratación de estas personas, algunas de ellas orientadas específicamente al ámbito privado, tales como Contratá Trans⁴ y Trans-TI⁵. Corporaciones y trabajadorxs son, desde luego, permeables a este contexto histórico político local.

nes 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).

4. Contratá Trans es un proyecto liderado por Impacto Digital, una asociación civil sin fines de lucro. Tiene como objetivo mejorar las oportunidades socio laborales de las personas trans. Para ello, realiza distintas tareas: funciona como bolsa de trabajo, brinda capacitaciones, asesoramiento y acompañamiento a empresas y a travestis y trans* y realiza campañas de comunicación, entre otras cosas. Su figura fue omnipresente a lo largo de todo nuestro trabajo de campo, como un interlocutor clave para las compañías que querían avanzar en contrataciones de sujetxs de este colectivo.

5. Empresa “de impacto social” que brinda servicios digitales a corporaciones a partir de una planta

Este artículo tiene como objetivo reflexionar sobre estos procesos de inserción laboral de travestis y trans* en grandes empresas de AMBA. Nos proponemos indagar cómo se construyeron dichas iniciativas y cómo impactan en sus destinatarixs. Para ello, trabajamos dos ejes interrelacionados. En primer lugar, nos centramos en comprender cómo surgieron y se desarrollaron estas políticas empresariales. ¿Quiénes las impulsaron? ¿Qué los motivo a hacerlo y qué estrategias pusieron en juego? ¿Cómo significaron su trabajo por la inserción laboral travesti trans*? Luego, analizamos los distintos universos de significación y discursos presentes en estos ámbitos corporativos con relación a las personas travestis y trans* y su contratación laboral. ¿Cómo se las representó y cómo se fundamentó su *inclusión* laboral? ¿De dónde provienen esos discursos? ¿Qué implicancias trae aparejadas su uso? Como hipótesis general, sostenemos que las iniciativas empresariales de inserción laboral travesti trans* contribuyen a la ampliación del horizonte de posibilidades para este colectivo.

Notas metodológicas

Para el desarrollo del presente artículo utilizamos un abordaje cualitativo con perspectiva etnográfica con el objetivo de documentar lo no documentado, lo cotidiano y a veces conflictivo y contradictorio de los procesos sociales (Rockwell, 2009). Para ello, desarrollamos un trabajo de campo comprendido por el relevamiento y la participación en distintas instancias virtuales y presenciales. Por un lado, realizamos seis entrevistas en profundidad y semiestructuradas a trabajadorxs corporativxs que planificaron y motorizaron iniciativas de inserción laboral destinadas a travestis y trans* durante los últimos años. Por el otro, asistimos a más de diez reuniones vinculadas a la temática, tales como conversatorios, charlas, eventos, festivales y capacitaciones. Por último, también relevamos y analizamos un gran volumen de fuentes secundarias como páginas web y redes sociales de empresas, reportes de *sustentabilidad*, noticias periodísticas y foros e informes de organizaciones relacionadas.

Debido a la pandemia por covid-19 y a limitaciones inherentes al campo, nuestro acercamiento etnográfico fue mayormente virtual y mediado por la conectividad. Esto no se constituye como un aspecto desacreditante de nuestra investigación. Por el contrario, en los últimos años, y en tanto tecnología de la información y la comunicación (TIC), internet se ha constituido para lxs antropólox en objeto de estudio a la vez que en instrumento integrado en la práctica científica cotidiana (Ardèvol; Estalella y Domínguez, 2008).

laboral compuesta principalmente por travestis y trans. Si bien no posee bolsa de trabajo, brinda talleres, capacitaciones y asesoramiento y realiza campañas de comunicación.

¿Trabajadorxs corporativxs o activistas de la diversidad sexual?

La estrategia y el área empresarial *IyD* es la que suele concentrar las iniciativas de inserción laboral de travestis y trans* al interior de las grandes compañías de AMBA. Esta manera de *gestionar* la *diversidad* al interior de las empresas —fuertemente vinculada al neoliberalismo y la globalización— fue gestándose durante las últimas décadas en las casas matrices de las corporaciones, ubicadas en los países centrales. Con el tiempo, ha llegado a convertirse en un elemento imprescindible de las nuevas doctrinas *manageriales* de la modernización empresarial, representada tanto como un imperativo de negocio, así como un sello de innovación. De manera esperable, en los últimos años, se instaló como un tópico de trabajo ineludible en las grandes empresas de nuestro país.

Basta con introducir en cualquier buscador de internet las palabras *Inclusión* y *Diversidad* para entender la vigencia e importancia de estos términos para el mundo corporativo global y local. Múltiples páginas web, blogs y notas periodísticas relacionadas al mundo de la administración de empresas y de los *recursos humanos*, pregonan la relevancia y beneficios de “incluir la diversidad” en las empresas, así como ofrecen recomendaciones y pasos a seguir para poder ponerlo en práctica. Asimismo, la mayor parte de las grandes compañías cuentan con una sección de *IyD* en sus sitios web institucionales, como modo de demostrar que cumplen con los parámetros de “modernidad” y “desarrollo” establecidos desde los países centrales. En esta línea, las prácticas de *IyD* suelen ser publicitadas como parte de la *responsabilidad social empresarial* de las empresas.

Pero, más allá de recuperar sintéticamente el surgimiento y papel institucional de *IyD*, vale la pena preguntarnos qué ocurre al nivel de las experiencias concretas de lxs sujetxs. Con la mirada puesta en la cotidianeidad, notamos que fueron lxs propixs trabajadorxs quienes dieron vida a esta estrategia y área corporativa, y con ello a las iniciativas de inserción laboral travesti trans*. Su adhesión voluntaria y su participación en los distintos subgrupos de trabajo (género, diversidad sexual, discapacidad, etc.) fue la que motorizó acciones. Cabe entonces preguntarnos ¿qué los motivó, entonces, a priorizar y dinamizar la contratación de personas de este colectivo por sobre otras demandas posibles?

A partir de nuestro trabajo de campo, registramos que las motivaciones fueron diversas, abarcando desde la propia pertenencia —o la de un familiar— al colectivo LGBTINB+, hasta los intereses académicos y la maternidad. Sin embargo, en todas ellas también afloró un aspecto que, si bien se vinculaba con lo anterior, lo trascendía:

[...] o sea soy parte de la comunidad LGBT; tengo muchas amigas y amigos hace muchos años, este... conozco chicas y chicos trans hace un montón. O sea para mí esto no es una novedad, es como que hay un montón de gente que se está enterando ahora de cosas

*variadas que la verdad que para mí es como bueno, era hora ¿no? que esto se hablara. Sí, es una inquietud más personal y tiene que ver más conmigo, que... [con el trabajo]. Con mi historia, con mis vínculos, y lo cierto es que **encontré un espacio donde poder llevar a cabo un montón de actividades que nunca me imaginé que podrían haber sucedido. Porque de hecho para mí el ámbito laboral era en ese sentido más excluyente, era “bueno de esto no se habla”, “bueno, esto acá, no va”. Y de repente me di cuenta que había un espacio y una plataforma como súper fértil para hacer cosas, y ahí es cuando digo bueno, tengo que aprovechar este momento que la compañía lo está fomentando, que desde lo global también están bajando lineamientos, para empezar a movilizar y a hacer cosas adentro.***

(Amalia. Exlíder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional.⁶ Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

Como vemos, *IyD* pareció instalarse como un espacio fértil para la acción política en el lugar de trabajo. La mención a la “pasión”, a la “lucha” o a “hacer algo” fueron moneda corriente entre los discursos de estxs sujetxs a la hora de fundamentar su accionar con relación a las iniciativas de inserción laboral de travestis y trans*. En esta línea, los sentidos otorgados a su trabajo, si bien se anclaron en motivaciones personales, también se vincularon con la idea de lo colectivo, al resaltar el objetivo de “ayudar” a estos grupos históricamente vulnerados o aportar un “granito de arena” a sus causas.

Ese tipo de charlas, escuchar un testimonio así, a mí me generó una necesidad de sumar y de ayudar a esa minoría a que tenga derechos iguales a los míos, a que puedan buscar un trabajo y como yo hice, planificar mi carrera y decir, bueno, quiero crecer hacia acá, quiero crecer hacia allá, quiero esto, quiero aquello, o sea, quiero que tengan esa libertad. Me angustió muchísimo sentir que por solo tener una percepción de uno mismo diferente a lo que los demás esperan, su vida se volvía un infierno y tenían una expectativa de vida de 35 años. O sea yo tengo 48, ¿entendés?

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

Estas motivaciones y significaciones comunes nos empujan a pensar las prácticas de estxs trabajadorxs como un activismo por la diversidad sexual en los espacios laborales. Asimismo, otros indicios registrados en la cotidianidad de estxs sujetxs nos llevan hacia la misma conclusión. En primer lugar, muchas de las personas que llevaron adelante actividades de *IyD*, llegaron a realizar cuantiosas horas

6. Con el objetivo de respetar su anonimato y la confidencialidad de sus datos, a lo largo de toda nuestra tesis utilizamos seudónimos para referenciar a lxs trabajadorxs entrevistadxs. Asimismo, se omite todo dato sensible que vuelva posible su identificación.

extras de trabajo no remuneradas con el fin de seguir impulsando cambios en el sentido expuesto. Ese tiempo adicional de trabajo fue frecuentemente interpretado por lxs propixs actorxs como derivado de su propio interés o decisión personal.

De hecho, es increíble. Me pongo a pensar y digo ¿qué? ¿Cómo hicimos todo esto? Pero bueno, la verdad es que yo le dediqué aproximadamente un 40 %⁷ más de mi tiempo, o sea yo trabajé un 40 % más además de mi trabajo. O sea yo trabajo en el área comercial. [...] o sea, enloquecida, enloquecida. Lo que pasa es que soy muy activa, soy muy chispita entonces cuando algo me convoca puedo no dormir y quedarme toda la noche con eso, pero lo cierto es que me quemé. Esa es la realidad. Súper contenta, ¿no? Pero bueno, esa es la realidad.

(Amalia. Exlíder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Otro elemento que nos llevó a pensar su accionar en clave política, fue la participación de la mayoría de estxs sujetxs en la red intercompañía *Pride Connection* Argentina. La adhesión a este tipo de espacios fue también voluntaria, conectándolxs con trabajadorxs de otras empresas a través de una estructura que fue leída como horizontal, en contraposición a la verticalidad corporativa. El objetivo de la red pareció ser justamente dar mayor fuerza a la agenda que cada unx había establecido al interior de sus lugares de trabajo.

*Después también formamos parte de *Pride Connection* que es una red de empresas que trabaja en pos de generar espacios más inclusivos para la comunidad LGBT y es diferente porque es una red gratuita. De hecho es muy interesante cómo está formada porque está formada por empresas. Por personas que trabajan en esas empresas. Al ser gratuita, y también tener una organización horizontal, no hay jerarquías, se maneja por comités. [...] Y la verdad es que es muy interesante ese tipo de organización, porque jaquea de alguna manera un poco la estructura de las organizaciones en general.*

(Amalia. Exlíder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Enumerados todos estos aspectos, es llamativo que lxs propixs trabajadorxs no hayan utilizado nunca el término activismo para referirse a sí mismxs o a sus actividades, aunque sí resulta sugerente que algunxs las hayan descrito de la siguiente manera:

7. Si bien excede el objetivo del presente capítulo, resulta interesante resaltar esta modalidad de cuantificación del tiempo presente en los espacios corporativos laborales.

Mi “gayjob” me da un montón de cosas significativas, más que cualquier otro aspecto de mi carrera. A la vez reconozco que es un montón de trabajo. Y que todos contribuyan y que la empresa apoye ayuda a que sea significativo.

(Pablo. Miembro argentino de *IyD* en Facebook sede Nueva York. Evento “Engaging LGBTIQ+ Employees as Agents of Change Time, Workplace Inclusion Day”. Noviembre de 2021).

Por último, el surgimiento de conflictos y resistencias a partir de la implementación de estas iniciativas, aspecto frecuentemente explicitado por lxs entrevistadxs, también nos señala el cariz político de su labor. Esto nos lleva a reflexionar sobre el ámbito específico en el que se desarrolló este activismo por la diversidad sexual. ¿Qué implicancias conlleva que estas prácticas se circunscriban a contextos corporativos signados por el neoliberalismo y la globalización? ¿Cómo puede esto impactar en las políticas de inserción laboral travesti trans*? Al respecto nos parece interesante retomar a la antropóloga norteamericana Luzilda C. Arciniega, quien al centrar su mirada sobre el accionar de los especialistas de *IyD* en empresas estadounidenses, reconoce también en este una práctica política. La autora sostiene que estas personas trabajan con y alrededor de las normas económicas de negocios con el deseo de alcanzar igualdad en empresas con fines de lucro. El moverse entre los límites estructurales del contexto empresarial, les permite defender nuevas contrataciones y prácticas de promoción para incrementar la representación de *diversidades* en los espacios de trabajo (Arciniega, 2021). A pesar de las diferencias históricas y sociales entre Estados Unidos y Argentina, creemos que esta perspectiva resulta útil para pensar las experiencias de lxs trabajadorxs de *IyD* locales, ya que permite abordar y reconocer la complejidad presente en estos procesos sociales.

No obstante, evitando caer en una perspectiva romántica sobre estos actorxs y espacios laborales, consideramos que a la par que la estrategia empresarial de *IyD* habilita márgenes de acción, también puede constreñir el horizonte de transformaciones posibles. Para identificar dichas limitaciones, es apropiado preguntarse qué formas específicas tomó la inserción de este colectivo en estos contextos corporativos. ¿Cómo fueron pensadas las políticas de contratación? ¿Qué perfiles de travestis y trans* eran pensados por las empresas? Desde luego, reflexionar sobre estas cuestiones no tiene como objetivo realizar una crítica a lxs sujetxs que han dedicado su energía y su tiempo —remunerado y no remunerado— a mejorar las condiciones de vida materiales de travestis y trans*. En realidad, apuntamos a examinar las estructuras económicas globales y locales y los nuevos modos de *gobernanza* corporativa que moldean el mercado de la *inclusión* de la *diversidad*. Algo de esto iremos desarrollando en el siguiente apartado.

La *diversidad* esperada: entre los *resultados de negocio* y el “granito de arena”

Los procesos de inserción laboral de travestis y trans* en las grandes empresas de AMBA necesariamente tuvieron como soporte y movilizaron sentidos y discursos en torno a esta población y su contratación. Nuestro acercamiento al campo nos permitió visualizar la existencia de dos núcleos de significaciones antagónicas pero en convivencia. Por un lado, registramos un discurso fuertemente corporativo que inscribió a este colectivo bajo la noción empresarial de *diversidad*, vinculada a beneficios económicos y ventajas competitivas. Por el otro, sustentado en la articulación de lxs trabajadorxs de *IyD* con algunas ONG relacionadas, se representó a travestis y trans* como una población sufriendo y necesitada de ayuda, y, a las empresas, como *aliadas* necesarios para modificar esta situación de injusticia.

Comenzaremos por desarrollar sintéticamente en qué contexto de surgimiento se inscribe la categoría corporativa de *diversidad*, bajo la cual se incluye a travestis y trans*. Esto nos permitirá identificar qué implicancias puede conllevar el uso de esta perspectiva para la inserción laboral de este colectivo. La noción en cuestión adquirió relevancia en las grandes empresas estadounidenses a fines de los años 80, en pleno ascenso del neoliberalismo y de aceleración de la globalización. En ese contexto, tomó fuerza la idea de que el cambio de milenio traería consigo la presencia de una fuerza de trabajo cada vez más *diversa*, y, por tanto, conflictiva. Esto promovió un nuevo imperativo empresarial que señalaba la urgente necesidad de *gestionar* aquella *diversidad*. Paralelamente, la *inclusión* de los *talentos diversos* en las compañías fue instaurándose gradualmente como garantía de importantes beneficios económicos, ventajas competitivas e innovación.

Pero ¿a quiénes se incluyó como parte de la *diversidad* desde las empresas? Por un lado, desde una perspectiva esencialista y reificadora de las diferencias, se la definió como un conjunto compuesto por determinados grupos: mujeres, colectivo LGBTINB+, personas con discapacidad, migrantes, etc. Así, la *diversidad* se vio representada por colectivos sociales históricamente vulnerados y por tanto vinculados con demandas de derechos. Todos ellos, caracterizados por no corresponderse con la identidad hegemónica de varón cis heterosexual, blanco, nacional, sin discapacidad, etc. El trasfondo político de estas segmentaciones poblacionales inscriptas dentro de la *diversidad* dio relevancia a la *inclusión* de estos grupos en el espacio laboral y ciertamente fue también importante para la promoción de iniciativas de inserción laboral travesti trans*.

No obstante, estos colectivos no fueron los únicos en formar parte de la *diversidad* para las compañías, ya que allí también se incluyeron distintos aspectos y características de índole individual, tales como la personalidad, el *talento*, las

perspectivas, los valores, los estilos de vida, etc. En línea con esto, la frase “todos somos diversos” operó como un leitmotiv de estos contextos empresariales. La individualización de las diferencias, desde luego, abonó una despolitización y deshistorización de las mismas, ya que con ese movimiento se invisibilizó que estas son una construcción sociohistórica y que, como tal, se realizan dentro de los dispositivos de poder e implican accesos desiguales a derechos y oportunidades (Fernández, 2009). Al ser individualizadas, las diferencias se volvieron asépticas, y, por tanto, adecuadas para los espacios de trabajo corporativos.

Sí, ¡total!, Total. No, es el mismo aporte que cualquier persona pueda dar [se refiere a unx trabajadorx trans]. Porque a ver, ustedes dos que se llaman igual, tienen la misma edad, son mujeres, o sea si vos las mirás decís estas dos personas van a dar el mismo aporte. Y la realidad es que no. Cada uno, no importa nada, tiene su aporte diferente, por su bagaje o por lo que sea. Todos tenemos algo diferente para aportar, no importa quiénes seamos. Porque todos tenemos una experiencia diferente de vida y no somos robots. Entonces ¿tiene algo diferente para aportar una persona trans? Claro, pero como tiene cualquier otra persona.*

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Por otro lado, esta mirada corporativa sobre la *diversidad* fue frecuentemente acompañada de discursos que pregonaban los beneficios económicos y ventajas competitivas que acarrea la *inclusión* de la misma. Estos mejores *resultados de negocio* se encuentran respaldados por numerosas estadísticas, estudios y artículos globales vinculados al mundo de la administración de empresas y de los *recursos humanos*. Allí, el listado de ventajas vinculadas a la *diversidad* se repite: aumento de creatividad e innovación por las nuevas y diversas perspectivas; retención del personal al ofrecerle un ambiente de trabajo en el que puedan expresar su identidad; mayor productividad y eficiencia; mayor rentabilidad y creación de valor; mayor comprensión y captura de lxs consumidorxs y mejor atención a lxs clientxs y, por último, mayor competitividad en un contexto global.

Bueno mirá, la realidad, yo no te digo que tenés que tomar a esta persona porque está dentro de la comunidad LGBTIQ+ o que tenés que tomar a esta persona porque es mujer, lo que te digo es contratando a estas personas podés llegar a tener mayores resultados en tu negocio, podés empezar a tener diversidad de pensamiento, podés enriquecerte vos y enriquecer a tu equipo, podés hacer una vida mejor dentro de la organización que es donde estamos tanto tiempo.

(Graciela. Directora de RRHH de LATAM en Charles Taylor. Evento “Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad”, segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Estas maneras de significar la *diversidad* (como abarcando todas las diferencias humanas y como garantía de *resultados de negocio*) fueron frecuentemente referenciadas en nuestro trabajo de campo por los propios trabajadorxs de *IyD*. No obstante, es importante señalar que en algunos momentos en que el discurso institucional bajaba la guardia, se hacían explícitas fisuras y críticas hacia esta perspectiva. Tal como registrara Ahmed (2007) con relación a lo que ocurría con especialistas de *IyD* en universidades australianas, esto puede estar señalándonos un uso estratégico de la noción corporativa de *diversidad* en pos de promover mayor igualdad en espacios de trabajo. Este importante aspecto puede también ayudarnos a explicar que, en la cotidianeidad de estos procesos sociales, dichas significaciones convivieran con una mirada de índole social, que reconocía la importancia de la *inclusión* como modo de reparar vulneraciones históricas y generar un mejor ambiente laboral.

Aquel segundo universo de significaciones sobre travestis y trans* se sustentó sobre todo en las capacitaciones, testimonios y charlas dadas por las ONG vinculadas a la inserción laboral de estos colectivos en el ámbito privado. Allí, continuando una efectiva estrategia histórica de las organizaciones políticas travestis para demandar derechos, se fomentó una mirada del colectivo travesti trans* como población sufriente y necesitada de ayuda. Las empresas, por su parte, fueron llamadas a colaborar para modificar dicha situación estructural de injusticia.

... la Ley de Identidad de Género fue, al mismo tiempo, un logro del movimiento travesti trans y un punto de partida, para conquistar nuevos derechos y niveles de inclusión, y para transformar esta situación de injusticia es necesario sumar nuevos aliados y aliadas. ¿Cómo hacemos para revertir esta situación estructural de discriminación? ¿Cómo rompemos este círculo vicioso de exclusión? Es necesario que las empresas, el sistema de salud, el Estado y las escuelas que durante tanto tiempo nos cerraron las puertas, empiecen a tendernos sus brazos para invitarnos a los espacios que nos tuvieron excluidas durante tanto tiempo. La única forma de transformar esta realidad es con el compromiso activo de todos los actores de la sociedad. No queremos solo que conozcas nuestra realidad, sino que también nos ayudes a cambiarla y queremos acompañarte en el proceso.*

(Transcripción textual del primer video de Contratá Trans en Youtube “Contratá Trans: Inclusión travesti/trans”. Mayo de 2020).

Esta perspectiva resultó muy eficaz a la hora de sensibilizar a lxs trabajadorxs corporativxs y dinamizar la contratación de travestis y trans*, ya que los testimonios y estadísticas presentados tuvieron gran impacto en estxs sujetxs. No obstante, los crudos relatos e impactantes cifras vinculadas a este colectivo, por lo general desconocidas por ellxs de manera previa, impulsaron la construcción

de un imaginario homogeneizante de la población travesti trans* como extremadamente inadecuada para el ámbito empresarial.

Quizás las personas que están en la compañía, que la mayoría son personas profesionales, formadas, como que la mayoría 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.

(Amalia. Exlíder de *lyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Frente a esto, las ONG debieron adoptar un posicionamiento estratégico, donde, si bien utilizaban discursos que referían las difíciles condiciones de vida de travestis y trans* con el fin de sensibilizar, a la par, presentaban a esta población como potenciales trabajadorxs corporativxs.

... por eso es fundamental contar historias de éxito, contarles a las empresas que estamos preparadas para laburar.

(Marian, trabajadora trans. Capacitación Contratá Trans primera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, estados y cooperación internacional”. Agosto de 2020).

Ser travesti o trans* y ser profesional fueron posicionados ya no como opuestos antagónicos y excluyentes, sino como una identidad posible. Así, se combatieron estigmas arraigados sobre estos grupos y se les señaló a las empresas que estxs sujetxs podían constituirse en “buenxs” trabajadorxs corporativxs. Esto estuvo sostenido, en gran parte, por la utilización desde las ONG de la categoría global empresarial de *talento*, usada en este caso como *talento trans*. La unión de estas dos palabras buscó enfatizar que travestis y trans* podían ser perfiles de trabajadorxs deseables para las compañías, en un contexto donde el reclutamiento de *talentos diversos* se ha puesto de moda entre las corporaciones. No obstante, esta combinación de términos tensionó el sentido despolitizado de la noción neoliberal de *talento* —surgida en los años 80 como reconversión de la categoría de meritocracia— al enfatizar que en la población travesti trans* “no falta talento, faltan oportunidades”.

En el marco del 31 de marzo, Día de la Visibilidad Trans, lanzamos “No falta talento, faltan oportunidades”, una campaña con el objetivo de visibilizar el potencial de las personas trans en los ámbitos laborales, demostrando que podemos asumir roles de toma de decisiones y estamos calificadas para tomar puestos de relevancia en empresas, cooperativas y organizaciones.

(Publicación del Instagram de Contratá Trans. 31 de marzo de 2022).

Otras estrategias también fueron puestas en juego por las ONG para fortalecer la idea de viabilidad de estas contrataciones y, por tanto, impulsar la inserción laboral de travestis y trans* en las corporaciones. Por un lado, se organizaron capacitaciones orientadas a sujetxs de este colectivo con el objetivo de formarlx en distintos aspectos vinculados al mundo laboral formal: elaboración de currículums vitae, recomendaciones para el momento de la entrevista, conocimientos básicos informáticos, etc. Por otro lado, dichas organizaciones, a través del perfil de sus vocerxs, sus comunicaciones, sus procesos y sus diseños de páginas web y redes sociales, demostraron poder moverse entre los códigos actuales empresariales, lo que les facilitó la llegada a estos ámbitos.

Esta combinación entre un discurso activista que sensibilizaba y movilizaba a la acción y un formato adecuado para el universo corporativo, fue muy efectivo a la hora de promover el interés de lxs trabajadorxs por contratar travestis y trans*. No obstante, en lo concreto, ¿cómo pensaban estxs sujetxs a dicha inserción laboral? ¿Qué perfiles de travestis y trans* esperaban contratar? Resulta interesante que, a pesar de conocer las limitaciones de la mayor parte este colectivo para obtener un empleo formal, se deseaba incluir trabajadorxs con estudios terciarios o universitarios y alguna experiencia laboral previa. Y, si bien se podían realizar algunas flexibilizaciones atendiendo a estos obstáculos, el poseer estudios secundarios se posicionó como requisito mínimo indispensable, lo que redujo ostensiblemente el número de posibles candidatxs.

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 solo el 16 % podía llegar a aplicar a [nombre de la empresa]. Te digo a aplicar, a tener una entrevista /énfasis/. Nosotros necesitamos secundario para el centro de distribución [puesto laboral más raso].

(Alejandra. Integrante del área de RRHH y de IyD en una empresa nacional con alcance regional. Entrevista, septiembre de 2021).

A la par que los procesos de inserción laboral se desarrollaban, las empresas fueron construyendo una imagen de “trabajadorx trans* ideal” a ser contratadx, que no solo contemplaba la terminalidad educativa y la experiencia laboral previa, sino también otras cuestiones ligadas a lo que se espera de un perfil profesional, intersectando en estas identidades parámetros de aceptabilidad con relación a su expresión de género, su clase social, su “racialidad” y otras características.

*... es algo también recontra importante respecto a cómo **se perciben las corporaciones dentro de las personas trans y dentro de las empresas. Porque hay un***

favoritismo, no quiero decirlo de esa forma, pero es verdad que se prioriza a las mujeres más femeninas, a los hombres más masculinos y no se entiende eso de que somos procesos también, o sea, nos vamos adaptando con el tiempo, necesitamos ese tiempo y necesitamos también ese apoyo desde el primer momento. No me gusta que se sesgue el hecho de decir, buscamos una persona con este tipo de... porque sí. Seguimos eligiendo la persona trans más femenina, el hombre trans más masculino. Como que entre todavía dentro del binarismo al momento de, incluso, de decir bueno buscamos diversidad pero buscamos diversidad dentro del binarismo, que eso no está bueno. Planteemoslo también. Tengámoslo también desde la diversidad a nivel racial, a nivel... o sea, en mi caso, soy el más morocho dentro de [la empresa], ¿no? /risas/ También está dentro de las expectativas que tienen las empresas para con sus empleades”.

(Jonás. Trabajador trans*, Analista de Negocios de Bayer. Evento “Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad”, segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021. Resaltado propio).

Así, incluir a travestis y trans* bajo la categoría corporativa despolitizada de *diversidad* y fomentar sus contrataciones desde un discurso de índole social pero *aggiornado* a los códigos tradicionales empresariales, si bien habilitó márgenes de acción, a la par, puede circunscribir la viabilidad de los procesos de inserción laboral a determinados criterios de aceptabilidad. Esto puede tanto propiciar la normalización de las diferencias en los espacios de trabajo como contribuir a la construcción de vulnerabilidades diferenciales al interior del colectivo travesti trans*, generando obstáculos para el acceso de estxs trabajadorxs según dichos criterios.

Reflexiones finales

Los procesos de inserción laboral de travestis y trans* sin dudas terminan por ampliar el horizonte de posibilidades de este colectivo, a la par que promueven una mejora en sus condiciones materiales de vida. Tanto las prácticas activistas de lxs trabajadorxs de *IyD* —con su uso estratégico de la categoría corporativa de *diversidad*— como el rol intermediario de las ONG, posicionadas entre las demandas y necesidades de la población y los códigos del universo empresarial, se constituyen en pilares clave de la motorización de dichos procesos. No obstante, el desenvolvimiento de prácticas y discursos activistas al interior de espacios de trabajo con lógicas corporativas dominantes trae aparejado de manera inevitable ciertas implicancias que no deben ser desestimadas desde una perspectiva antropológica que busque atender a la complejidad inherente a los procesos sociales.

La contratación de travestis y trans* en grandes empresas de AMBA se ve atravesada por un deseo de encontrar perfiles profesionales que se adapten en la mayor medida posible a una idea de “trabajadorx trans* ideal”. De esta manera, algunxs sujetxs serán considerados más adecuados para la inserción laboral, de acuerdo a su nivel educativo, capital cultural, experiencia laboral previa, rasgos fenotípicos, manera de vestirse y comunicarse, etc. Mientras que, quienes no cumplan con las características esperadas para estos ámbitos laborales, podrán ser rechazadxs. Esto puede contribuir a la normalización de diferencias en los espacios de trabajo y a la reactualización de vulnerabilidades diferenciales al interior de estas identidades. En este sentido, si consideramos que el “acceso a un trabajo registrado es la base y no el techo”⁸, se abre una línea de indagación futura: ¿cómo pueden estos criterios de aceptabilidad impactar en la permanencia y el desarrollo de trabajadorxs travestis y trans*? Debemos, de cara al futuro, mantenernos atentxs a las experiencias de estxs trabajadorxs como modo de seguir materializando el deseo de mayor igualdad para travestis y trans*.

Bibliografía

- Ahmed, Sara, “The language of diversity”, en *Ethnic and Racial Studies*, 30 (2), 2007, pp. 235-256.
- Arciniega, Luzilda, “Creating diversity markets through economization: The politics and economics of difference in neoliberal organizations” en *Economic Anthropology*, 8 (2), 2021, pp. 350-364.
- Ardèvol, E.; Domínguez, D.; Estalella, A., *Introducción: La medición tecnológica en la práctica etnográfica*, XI Congreso de Antropología: retos teóricos y nuevas prácticas, Donostia - San Sebastián, España, 10-13 de septiembre de 2008.
- Berkins, Lohana, “Un itinerario político del travestismo”, en Diana Maffía (compiladora). *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*, Scarlett Press, Buenos Aires, 2003, pp. 127-137.
- Cutuli, M. Soledad, *Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires*. [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras]. Repositorio Institucional de la Facultad de

8. Nos basamos en la idea de que “el cupo (laboral trans) es la base y no el techo” de Mazzarotti, Melina (coord.), (31/05/21). “La desigualdad en el mundo laboral”. Taller llevado a cabo por el Registro Nacional de Protomorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Buenos Aires, Argentina.

Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, 2015. <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/4610?show=full>

Cutuli, M. Soledad, "La travesti permitida y la narcotravesti: imágenes morales en tensión", en *Cadernos Pagu*, N.º 50, 2017. Disponible en: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8650720>

Fernández, A., "Las diferencias desigualadas: multiplicidades, invenciones políticas y transdisciplina", en *Nómadas*, N.º 30, 2009, pp. 22-33.

Rockwell, E., *La experiencia etnográfica: historia y cultura en los procesos educativos*, Paidós, Buenos Aires, 2009.