

Universidad de Belgrano
Facultad de Humanidades
Licenciatura en Psicología



Estereotipos y prejuicios en la inclusión laboral de las
personas trans: *Implicancias y estrategias
organizacionales posibles frente al cissexismo, tokenismo
y pinkwashing*

Trabajo Final de Carrera

Estudiante: Hally Silvana Pisfil Manrique

Matrícula: P000172156

ID: 000-17-2156

Tutor: Gustavo Javier Rigueiral

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hally Silvana Pisfil Manrique', is written over a horizontal line.

Hally Silvana Pisfil Manrique
DNI 96.166.691

Dedicatoria

A mi familia, la de sangre y la elegida, *por enseñarme los valores más importantes en mi vida: el amor y la solidaridad.*

A Vero *por la motivación, la amistad y el acompañamiento constante en este recorrido académico.*

A las personas trans *por sus conocimientos (en el más amplio sentido de la palabra), los cuales fueron guía en la co-creación del presente trabajo.*

Índice

Resumen	4
Introducción	5
Presentación del tema	5
Problema y preguntas de investigación	9
Relevancia de la temática	10
Objetivos de investigación	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Alcances y límites	12
Desarrollo Metodológico	13
Hipótesis.....	13
Procedimiento	13
Antecedentes	14
Estado del Arte.....	17
Marco Teórico	21
Capítulo 1: Cissexismo, tokenismo y pinkwashing y su relación con los estereotipos y prejuicios	24
Capítulo 2: Implicancias de los estereotipos y prejuicios en la inclusión laboral de las personas trans	33
Capítulo 3: Estrategias organizacionales posibles frente el cissexismo, tokenismo y pinkwashing en la inclusión laboral de personas trans	37
Conclusiones.....	43
Anexo	46
Referencias Bibliográficas.....	52

Resumen

En esta tesina se realiza un análisis del cisexismo, tokenismo y pinkwashing en la inclusión laboral de personas trans basados en estereotipos y prejuicios hacia esta población. El foco de análisis estuvo en las creencias y prácticas que legitiman las desigualdades e inequidades en el ámbito laboral para las personas trans.

Así también se nombra las implicancias psicosociales para las personas trans en el marco de una exclusión/inclusión laboral. Por lo cual, se identificó algunas posibles estrategias expresadas en acciones y políticas organizacionales como propuestas frente a los fenómenos analizados. Estas estrategias se apoyan en la información recabada de una entrevista aplicada a una psicóloga encargada del área de Inclusión y Diversidad de una compañía privada en Buenos Aires, Argentina, así como bajo la orientación de la perspectiva de los estudios trans.

Cabe indicar que esta tesina también se sustenta en el diálogo de las teorías actuales sobre los estereotipos y prejuicios, la noción de “trabajadorx inesperadx”, el modelo de “estrés de minorías”, y el concepto de “estrategias organizacionales” para alcanzar sus objetivos propuestos.

Ésta fue una primera aproximación a la problemática citada, que no tuvo pretensiones de exhaustividad ni tampoco buscó aportar verdades absolutas ni razonamientos simplistas, sino que invitó a realizar un análisis más profundo con el propósito de pensar una inclusión laboral de las personas trans más genuina y desafiante del paradigma cisexista.

Palabras clave

Cisexismo, tokenismo, pinkwashing, estereotipos, prejuicios, inclusión laboral, estrategias organizacionales.

Introducción

Presentación del tema

Desde los inicios de la humanidad, las personas¹ se han dividido en grupos formando así identidades sociales muy fuertes. Esta separación contempla “endogrupos” y “exogrupos”; es decir, quienes pertenecen a un mismo grupo y las personas que están fuera de él y resultan ajenas (Tajfel y Turner, 1979). Así también, a medida que se desarrollaron culturas diferenciadas, se crearon historias acerca de los exogrupos para reforzar la idea de que eran “los otros”. Hace tiempo que ya no se vive en grupos pequeños que buscaban la supervivencia frente al peligro de algún grupo extraño, pero las interacciones sociales humanas siguen rigiéndose en términos de “nosotros contra ellos” (Hayes, 2019).

A través del estudio de esas interacciones intergrupales, la psicología social, entendida como una rama de las ciencias sociales que intenta explicar cómo la sociedad influyó en la cognición, la motivación, el desarrollo y el comportamiento de individuos y, a la vez, es influida por ellos, en una relación recíproca entre el ambiente social y el comportamiento social (Cartwright, 1997, como se citó en Seidmann, 2000), busca comprender fenómenos sociales críticos, tales como el prejuicio y la discriminación (Hewstone et. al., 2002).

Eagly y Diekmann (2005) indican que el prejuicio puede ser entendido como ideologías, actitudes y creencias que ayudan a mantener y legitimar la jerarquía y la explotación entre los grupos. Asimismo, un concepto fuertemente asociado al prejuicio, es el de estereotipo. Los estereotipos son esquemas cognitivos socialmente percibidos, cuya función es procesar información acerca de otros (Hilton y von Hippel, 1996), como los roles sociales esperables que van más allá de las cualidades superficiales, inmediatas y aparentes, permitiendo anticipar comportamientos en nuevas situaciones (Oakes y Turner, 1990).

Actualmente los estereotipos, prejuicios y sus efectos son considerados como problemas a tratar y mitigar. Esto no fue así desde siempre, sino a partir de los primeros años del siglo XX, con el surgimiento de ciertos movimientos sociales y la legislatura que acompañó o siguió a esos procesos (Molero, 2007). Por lo cual, cabe indicar que esta investigación se basa implícitamente en la perspectiva de derechos humanos.

Con relación a la cuestión de la identidad de género² y a la actividad laboral como derechos, los Principios de Yogyakarta, reúnen estándares legales internacionales vinculantes que los Estados Nación deben cumplir. Más específicamente, el principio número 12 menciona el derecho al trabajo, referido a éste como digno y productivo, el cual debe darse en condiciones equitativas y satisfactorias, con protección contra el desempleo y sin discriminación por motivos de identidad de

¹ La presente tesina hace uso del lenguaje inclusivo, por ello se utiliza el género neutro en la medida de lo posible para evitar el uso del masculino para todos los géneros y teniendo en cuenta la claridad del mensaje que se busca transmitir.

² En el 2012, en la República Argentina se sanciona la Ley 26743 que entiende a la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo”

género (Comisión Internacional de Juristas, 2007).

En cuanto a este principio de manera general, se encuentran los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que las Naciones Unidas (2018) propone alcanzar para el año 2030, entre los que se pueden citar el ODS 8 de trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 10 de reducción de la desigualdades (sin duda otros pueden relacionarse si se comprende a la persona de manera holística).

Localmente, en Argentina en el 2021, se promulgó la Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”, que tiene como objetivo principal la inclusión laboral de personas trans³ a través de un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional (Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, y empresas y sociedades del Estado) (Ley 27636, 2021). Esta normativa se basa en la Ley de identidad de género, la cual tiene como objetivo asegurar el cumplimiento del respeto al derecho a la identidad de las personas trans y a ser tratadas dignamente de acuerdo al género autodeterminado (Ley 26743, 2012).

El Departamento de Género y Diversidad de Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Nacional y la Asamblea TTNB⁴ por la Salud Integral (2022) indicó que al 2023, un año de la promulgación de la ley de cupo laboral para las personas trans, ésta no se implementó efectivamente.

Además, en los resultados de una investigación sobre las condiciones de vida de las personas trans en Argentina, realizado por la Secretaría Letrada de Género y Diversidad Sexual et al. (2023), se dio a conocer que el 13,5 % de mujeres trans y travestis, el 46,9 % de varones trans y el 24 % de personas no binarias cuentan con un empleo formal. Estas cifras guarda concordancia con lo que la literatura menciona acerca de la relación de la discriminación laboral hacia las personas trans y las dificultades en el acceso a la formación profesional y obstáculos en el ingreso al mercado laboral (Espinel, 2021).

Esta información es importante a tener en cuenta ya que se parte de la idea que el trabajo es el espacio en donde la persona se transforma a sí misma al adquirir nuevas habilidades en relación social con otras personas y dialécticamente transforma al mundo, cumpliendo funciones psicosociales, tales como proporcionar significado y sentido a la vida, proporcionar estatus y prestigio social, construir la identidad personal y social, proveer de beneficios económicos, transmitir normas sociales, ejercer poder y control sobre otras personas y otorgar, idealmente, satisfacción y bienestar (Alcover et al, 2012). Por consiguiente y según Urbano y Yuni (2016), el trabajo es donde la persona participa en la vida social, para asumir una posición dentro de la estructura de una comunidad, no siempre igualitaria.

Por otro lado, desde hace varias décadas, las vidas, experiencias e identidades de las personas trans han tomado presencia como objeto de estudio en diversas investigaciones

³ Una persona trans es aquella que se identifica con un género distinto al asignado al nacer. Así mismo es importante aclarar que en la presente tesina se utiliza el término “trans” para hacer referencia a un espectro heterogéneo de identidades que, si bien tienen vivencias y experiencias diferentes, para fines académicos se agrupan en este concepto “paraguas”.

⁴ “TTNB” es un acrónimo que hace referencia a travestis, trans y no binaries.

académicas en el ámbito de la psicología, lo cual ha servido para generar conocimiento sobre la situación de esta población, pero, a su vez, no se ha elaborado un análisis profundo del marco social-cultural y las prácticas de poder/saber en los cuales surgen las problemáticas entorno a las personas trans, como la exclusión/inclusión laboral⁵.

Siguiendo ese vacío de conocimiento, el trabajo exploratorio - descriptivo de la presente tesina es guiado bajo un análisis alternativo que los estudios trans proponen. A saber, Espineira (2019) indica que los estudios trans no son estudios sobre personas trans, sino una manera diferente de analizar los factores económicos y socioculturales de la problemática que afecta la calidad de vida de estas personas o una invitación a inventar otro epistemología desde la desnormalización, desde un conocimiento situado (Haraway, 1988), entendiendo que la normalidad tiene un coste y produce enfermedad y la vulnerabilidad de otras personas (Preciado, 2022).

Millet (2020), uno de los referentes de los estudios trans en Argentina, indica que esta perspectiva distinta de análisis activa un proceso donde las personas trans pasan de ser objeto de conocimiento a sujetos de conocimiento “en pos de dirigir el interés hacia un cuestionamiento del cissexismo” (p. 20). Para el autor, el cissexismo es un sistema de tal complejidad que reproduce arbitrariamente la creencia que las identidades y vivencias trans son menos valiosas que las cis, resultando de esta forma: “una distribución desigual de violencias y privilegios” (p. 9).

Teniendo en cuenta esta consideración como guía para este trabajo académico, es importante señalar que se busca dilucidar alguna forma posible de incluir genuinamente a las personas trans en el campo laboral. Al respecto, la OIT (2022) define “inclusión” como la experiencia que las personas viven en el lugar de trabajo y la medida en la cual se sienten valoradas por lo que son, las competencias y la experiencia que aportan, experimentando un fuerte sentido de pertenencia en el trabajo.

Un reciente informe global de Deloitte (2023) sobre la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ y sus experiencias indica que el 42% de las personas encuestadas percibieron comportamientos no inclusivos en el trabajo.

La inclusión laboral está ligada con el quehacer de profesionales en psicología en campos específicos como el organizacional.. Al hablar de psicología organizacional se hace referencia a una rama de la psicología social que trata de comprender el comportamiento humano a través del estudio de los procesos tanto individuales como interpersonales-grupales y organizacionales que se producen en estos contextos y en sus relaciones con el entorno, e intervenir en ellas con el objetivo de optimizar su funcionamiento y sus resultados, tanto para las personas como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto (Gil Rodríguez y Alcover, 2003).

Agregando una idea más, García (2005), menciona que la psicología organizacional no tiene un papel neutral dentro de las organizaciones, sino una posición política, que puede tanto servir para

⁵ Desde los estudios trans, se remarca que las personas trans son expulsadas por una operación cissexista. Mientras que la persona excluida es producto de una imposibilidad de integración, la expulsada es el resultado de una operación social y móvil. En ese sentido, la manera adecuada de nombrar este proceso de acercamiento de la persona trans al campo laboral es “inserción”, pero debido a la falta de literatura relacionada con esta forma de nombrar, en la presente tesina se utiliza el término inclusión, pero sin perder de vista la raíz del problema: el sistema cissexista.

mantener las desigualdades del *status quo* y el discurso hegemónico o desnaturalizar los significados que se dan por sentado por parte de las personas quienes integran una organización, posibilitando nuevas formas de comprensión y relación.

Autores que estudian las nuevas formas de prejuicio actual, indica que incluso acciones que puedan resultar positivas a simple vista, encubren estereotipos y prejuicios que pueden estar actuando de manera implícita en las personas y que generan desigualdades (Dovidio et. al., 2010; Perry et. al., 2015).

El tokenismo y el pinkwashing son dos de los fenómenos relacionados con la inclusión de las personas trans. En específico, el tokenismo refiere a una práctica de inclusión superficial y vaga que busca utilizar a una persona de un grupo minoritario, usualmente en vulnerabilidad social como las personas trans, sin pretender políticas internas que aseguren el desarrollo laboral de la persona, esto se realiza a fines de generar una imagen progresista de una organización (Radi, 2019b).

En una operatoria similar, el pinkwashing es otra práctica vacía que, mediante acciones de bajo impacto, usualmente de marketing, instrumentaliza las luchas que afirma apoyar o defender, sin ir a un análisis profundo del problema (Berisha et al. 2015; Blackmer, 2019; Orser, Coleman y Li, 2020; Schulman, 2016; Faria, 2007; Bento, 2015, como se citó en Gios y de Moura Ferraz, 2021).

En último término, la inclusión laboral en personas trans se presenta como un reto en el mundo del trabajo dado las recientes políticas y el interés de las organizaciones en reafirmar un compromiso con la igualdad y equidad, como así también, frente a hegemonías que perpetúan estereotipos, prejuicios y discriminación de los que tradicionalmente son objeto la población trans. Por esa razón, esta tesina intentará aportar entendimientos y posibles directrices para la problemática de una seudoinclusión/exclusión laboral de las personas trans.

Problema y preguntas de investigación

Según el último Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, en Argentina 196 956 personas no se identifican con el sexo registrado al nacer, lo cual representa el 0,4 % de la población total del país (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023).

En el informe “En Nombre Propio” (Secretaría Letrada de Género y Diversidad Sexual et al., 2023) sobre la situación actual de las personas trans y con respecto al trabajo se concluye: a) en el caso de las mujeres trans, el 56,1% manifestó vivir del trabajo sexual/prostitución, el 16,8% expresó que sus ingresos provienen de un trabajo informal, solo el 13,5% cuenta con un trabajo formal y un 7,1% mencionó que sus principales ingresos provienen de algún tipo de asignación remunerativa brindada por el Estado; b) en los varones trans se observa que el 84,9% tiene trabajo aunque la inserción laboral de la mayoría de ellos es de carácter informal (53,1%). Un porcentaje algo menor se desempeña en empleos de carácter formal (46,9%), es decir mayormente se insertan en el mercado del empleo informal, lo cual conlleva una serie de desventajas sociolaborales; y c) sobre las personas no binarias, también es relativamente alto el porcentaje de quienes manifestaron estar insertas en el mercado laboral (76%), aunque más de la mitad de ellas (52%) se encuentra en condiciones de informalidad y el 24% cuenta con un empleo formal.

Diversas investigaciones estiman que el promedio de vida de las mujeres trans y travestis es de 35-40 años, producto de la sistemática y estructural violencia y exclusión social, política y económica, es decir, por la precarización de las condiciones de vida y la constante vulneración de los derechos de las personas trans (Ministerio de la Salud de la Nación, 2020).

Esta cifra se explica por una serie de factores que confluyen en la precarización de las condiciones de vida y la constante vulneración de los derechos de las personas trans (Ministerio de Salud de la Nación, 2020). A pesar de los pocos datos precisos sobre los logros educativos de las personas trans, hay indicios de que pocas de ellas alcanzan los niveles de educación escolar más altos, esto sin duda, repercute en las situaciones laborales y vivienda, en un proceso constante de retroalimentación de la vulneración y exclusión (Ministerio de Salud de la Nación, 2020). Es de esperarse que sólo un número muy pequeño de personas trans, logren capacitarse para acceder a un empleo formal.

Por consiguiente, ¿Cuáles son los efectos que suceden cuando una persona trans es incluida/excluida del ámbito laboral? Por otra parte, ¿Cómo se expresan las situaciones de desigualdad e inequidad que vivencian las personas trans en el trabajo? Al responder estas preguntas, cabe interrogarse: ¿Qué estereotipos y prejuicios subyacen a éstas y cuáles serían sus implicancias? Y por último, ¿Qué estrategias organizacionales de inclusión laboral para las personas trans serían posibles frente al cissexismo, tokenismo y pinkwashing relacionados con prejuicios y estereotipos hacia esta población?

Relevancia de la temática

La problemática planteada adquiere relevancia tanto en lo social como en lo teórico. En lo social, permite analizar los procesos que subyacen a la normalización de las prácticas que generan desigualdad e inequidad en el ámbito laboral en la inclusión laboral de las personas trans, las cuales serán las principales beneficiarias del resultado de esta investigación.

De esa forma la inclusión laboral de esta población podrá desarrollarse de manera libre y sin violencia de ningún tipo, llegando a potenciar su talento dentro de las organizaciones. Por añadidura, también se beneficiarán las organizaciones que gestionen genuinamente la diversidad e inclusión de esta población advirtiendo las prácticas que generan desigualdades e inequidades.

En lo teórico, la psicología podrá transformarse al no reproducir conocimientos y prácticas transexcluyentes en el ámbito laboral organizacional, más sí soluciones pragmáticas como resultado de una exploración y comprensión profunda de las formas de los estereotipos y prejuicios que subyacen a los procesos de inclusión laboral de las personas trans.

Objetivos de investigación

Objetivo general

Analizar las formas específicas que adquieren los estereotipos y los prejuicios en la inclusión laboral de las personas trans y las estrategias organizacionales posibles para hacerlos frente.

Objetivos específicos

- Indagar los fenómenos del cisexismo, tokenismo y pinkwashing en la inclusión laboral de las personas trans
- Describir las implicancias que tienen el cisexismo, tokenismo y pinkwashing en la exclusión/inclusión laboral de las personas trans.
- Indagar las estrategias organizacionales posibles frente al cisexismo, tokenismo y pinkwashing en la inclusión laboral de las personas trans desde una perspectiva de los estudios trans.

Alcances y límites

De acuerdo a los objetivos de la presente tesina, el campo de análisis se delimita exclusivamente en el ámbito laboral en las organizaciones, dejando de lado otras áreas vitales como la educacional, la salud, la vivienda, entre otras posibles. Todas las esferas de la vida de una persona, se relacionan en una totalidad en un determinado contexto histórico sociocultural, y por lo tanto, para entender sus problemáticas de forma holística se requiere de un análisis exhaustivo y transversal, contemplando diferentes variables, lo cual y en este caso excede los objetivos de la actual investigación.

Asimismo, sólo se analizarán al cisexismo, tokenismo y pinkwashing basados en formas específicas de estereotipos y prejuicios en referencia a la identidad de género de las personas trans en su inclusión/exclusión laboral, por lo cual no se han considerado otras opresiones existentes que podrían afectar a este proceso, tales como el racismo, el clasismo, el capacitismo, entre otras.

Cabe indicar que el tema es relativamente nuevo en Argentina, por lo cual la investigación es de carácter exploratoria - descriptiva y no pretende generalizar los resultados a una población heterogénea como es de las personas trans, sino de dar luces para la mejor comprensión de su situación en la inclusión laboral en un entorno específico como el de Buenos Aires.

Por último, es importante indicar que la presente tesina toma lineamientos útiles y conceptos de la psicología social y organizacional, de la filosofía en relación a los estudios trans y trabajadorx inesperadx y el modelo de estrés de minorías. No se toma en cuenta, otras teorías y perspectivas que sean incongruentes con los objetivos y el espíritu crítico de la investigación.

Desarrollo Metodológico

La tesina presente es una revisión bibliográfica que hace una articulación con una entrevista a una profesional en psicología involucrada directamente con la temática en cuestión. La finalidad metodológica es utilizar el contenido bibliográfico científico consultado y la información obtenida de la entrevista a modo de ilustración y comentarios para analizar las formas específicas que adquieren los estereotipos y los prejuicios en la inclusión laboral de las personas trans y las estrategias organizacionales posibles para desarmarlas.

Hipótesis

El cissexismo, el tokenismo y el pinkwashing relacionados con estereotipos y prejuicios afectan de manera negativa al desarrollo o desenvolvimiento laboral de las personas trans, generando de esta manera una pseudo inclusión. Por consiguiente, dado un marco organizacional que ejecutase ciertas estrategias con la finalidad de desarmar o neutralizar tales formaciones, se lograría crear una real inclusión laboral para esta población.

Procedimiento

El presente trabajo académico toma la forma de una revisión bibliográfica, que a la vez busca obtener información específica de apoyo a través de una entrevista realizada a una persona que trabaja en el área de Inclusión y Diversidad en una empresa privada en Buenos Aires. Más específicamente, en el presente trabajo, se diseña un instrumento de recolección de datos, bajo la técnica de la entrevista semi estructurada o semi dirigida, por medio virtual.

En relación con la revisión bibliográfica, solamente se consulta fuentes y buscadores científicos y académicos (como ResearchGate, Redalyc, Pubmed, SciELO) a los efectos de acceder a artículos científicos, trabajos de investigación científicos, artículos de revistas científicas, libros y capítulos de libros, comunicaciones orales-científicas como jornadas, congresos y conferencias, restringidas a los últimos años. Cabe indicar que la bibliografía científica mayoritariamente pertenece a países de habla inglesa, por lo que existe una limitación con respecto a la producción de conocimiento sobre el tema en cuestión en idioma castellano y en Argentina. En ese sentido, se entiende que la problemática se presenta como novedosa, por lo cual la presente tesina es de diseño exploratorio y a la vez descriptivo, ya que busca especificar las características y rasgos importantes del fenómeno de interés.

Por último, esta revisión bibliográfica, para los objetivos que se propone, toma su producción académica de las siguientes áreas del conocimiento: de los estudios trans, de la psicología organizacional, de la psicología social y, por último, pero no por ello menos importante, el modelo de estrés de minorías de Meyer.

Antecedentes

A lo largo de la historia, desde los aportes de los estudios antropológicos y de las sociedades no-occidentales, se sabe que los seres humanos han vivido más allá de la lógica del binarismo de género (o binomio sexo/género). Los berdaches o *two spirits* (Usillos, 2017), las kothis e hijras de la India, las sarombay de Madagascar, las xanith de Omán, las mahu de Hawái, las bakla de Filipinas, las fa'afafine de Samoa, las muxes de Tehuantepec en México, entre otros (Gómez, 2017). Cada uno de los sujetos mencionados tenía/tiene una posición y rol en la estructura social de la sociedad en donde habitaban/habitan, como era el caso en los chamanes *qariwarmi* (hombres-mujer) en la antigua cultura andina (Horswell, 2013), que, en lectura desde el propio contexto, “estas personas no estarían transgrediendo ninguna norma, ya que la dualidad fluida, y la exigencia ritualista requerían de la existencia y performatividad ritual de estos sujetos” (Álvarez, 2020, p.15).

En contraste, lo binario como ordenamiento social respondería a una sociedad cuyas identidades tendrían que ser relativamente estables pues los Estados nacionales y el trabajo industrial regularían la vida social mediante políticas que tenderían a la integración social (Zambrini, 2009).

Para añadir y describiendo este proceso histórico de ordenamiento social, Foucault (1989) señaló que, en las sociedades disciplinarias, nacidas en el siglo XVIII y XIX, teniendo su auge en el siglo XX, se valieron de dispositivos, los cuales fueron constitutivos de la organización social capitalista, para fabricar subjetividades que se ajustaran al ideal normativo, cuerpos dóciles y productivos. Estos dispositivos pueden ser pensados como instituciones como la escuela, la familia, los hospitales, la fábrica y la sexualidad.

Foucault (1989), al respecto, indica que el sexo es el acceso a la vida del cuerpo y a la vida de la especie, articulando dos polos, sobre los que opera el poder sobre la vida: la anatomopolítica del cuerpo humano, y la biopolítica de la población. El primer polo está centrado en el cuerpo como máquina, adiestramiento, intensificación y distribución de las fuerzas, ajuste y economía de las energías. Busca la integración del cuerpo en sistemas de control eficaces y económicos, procedimientos que quedaron a cargo de las disciplinas. En el otro polo, se centra en el cuerpo especie (cuerpo social), la proliferación, los nacimientos, la mortalidad, etc.; participa de la regulación de las poblaciones. El sexo es considerado el elemento central para un poder organizado alrededor de la gestión de la vida y sus manifestaciones de la sexualidad.

Para Ortiz Hernández (2004), el sistema de género es la forma en que las sociedades simbolizan al cuerpo sexuado y sus usos para articular y ordenar las relaciones sociales. Se encuentra en el ámbito cultural, como un conjunto de significados no verbalizados ni explícitos que son tomados como verdades absolutas por la mayoría de las personas. Los valores dominantes del sistema de género son: el apego a los estereotipos de género, el heterosexismo y el androcentrismo. Estos son los mecanismos de control social ante la transgresión al sistema de género, forman parte del proceso de socialización y tienen por objetivo que los individuos cumplan con el rol definido por el sistema de género.

De esta forma, Ortiz Hernández, pone de manifiesto que las personas que transgreden estas tres ideologías dominantes se enfrentan a distintas formas de sanción y exclusión social. Es así que las formas no heterosexuales de ser son subordinadas por las instituciones (Neisen, 1990).

Esta subordinación puede traducirse en un proceso de patologización de una identidad de género como la trans y sus implicancias en un determinado contexto sociohistórico. Es así que tanto en el *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM) y Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE)⁶ han considerado a esta como una categoría diagnóstica.

Stone (1993) indica que la transexualidad no alcanzó el estatus de “afección oficialmente reconocida” hasta 1980, año en que fue incorporada al DSM III. Antes de 1980, ya se había realizado una gran labor en pos de conseguir definir los criterios para un diagnóstico diferencial. La autora menciona que los estudios clínicos de la época tomaban una muestra poco representativa de la población transexual para llegar a conclusiones sobre la gravedad de “la patología”.

Cabral y Sues (2017) entienden a la patologización como el proceso de identificar un rasgo físico o mental, un hábito, una práctica, un modo de vida, a una persona, a una población o, incluso, a conjuntos numerosos de personas (por ejemplo, un grupo étnico particular) como enfermos, en comparación con rasgos, hábitos, prácticas, modos de vida, personas, poblaciones y otros grupos humanos identificados como sanos.

Actualmente, la Organización Mundial de la Salud (2018) ha retirado de la lista de enfermedades mentales a la transexualidad en la nueva edición de la CIE-11, y la ha trasladado a la sección de condiciones de salud sexual. Debido a que aún existen necesidades importantes de atención médica que pueden satisfacerse mejor si la condición está codificada bajo el CIE -11. De esta forma la “incongruencia de género” es una categoría clínica frente a un malestar individual y social en la experiencia trans de identidad de género.

Aún siguen habiendo tensiones entre la psiquiatría y los activismos por los derechos humanos de las personas trans en referencia a categorías diagnósticas que patologizan a estas personas, es así que surge el movimiento de despatologización el cual reúne acciones que buscan combatir la creencia de que ser una persona trans significa padecer una enfermedad (Sues, 2014, 2016; STP, 2011, como se citó en Millet, 2020).

En el ámbito laboral, las prácticas en el área de recursos humanos brindan poca atención a las experiencias laborales de las personas LGTBIQ+, a pesar de ser parte importante del talento global (McPhail, McNulty y Hutching, 2014), y no están dirigidas a responder a las necesidades específicas de las personas trans. Sin embargo, son el primer punto formal de contacto al que una persona trans notifica sobre su transición (Davis, 2009).

Por otro lado, la OIT (2022) advierte que la evidencia más general muestra que las mujeres, las personas con discapacidad y las personas de grupos étnicos/raciales/religiosos minoritarios tienen más probabilidades de encontrarse agrupadas y a menudo estancadas en los niveles de

⁶ El DSM y la CIE son dos manuales diagnósticos que se usan en el ámbito de la salud. El primero está referido al campo de la salud mental y es dirigido por la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) y la segunda abarca más aspectos de la salud y es producida por la Organización Mundial de la Salud.

personal más bajos de las empresas.

En una revisión bibliográfica de más de 50 estudios, Badgett et al. (2007) encuentran que la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género es una ocurrencia común en muchos lugares de trabajo. Las encuestas de personas LGBT, los estudios sobre la brecha salarial por orientación sexual y los experimentos controlados proporcionan evidencia de un trato discriminatorio.

Estado del Arte

Existen pocas investigaciones de los últimos 10 años relacionadas a la temática de la presente tesina en el contexto argentino, la mayor parte de los estudios provienen de Estados Unidos y Europa, y pocas de la región. A continuación, se describen las investigaciones halladas.

Beauregard et al. (2021) realizaron una revisión bibliográfica sobre los impactos en el lugar de trabajo sobre la salud y el bienestar de las personas trans. Adoptaron una perspectiva de las trayectorias laborales para explorar las experiencias de las personas trans mientras navegan por procesos organizacionales como el reclutamiento y la selección, la gestión del cambio, las relaciones con los compañeros de trabajo, el desempeño y el despido. Las personas trans que trabajan enfrentan muchas barreras para la salud física y psicológica, la seguridad y el bienestar en el trabajo. Estas barreras pueden variar desde descuidos organizacionales, como la falta de acceso a instalaciones sanitarias adecuadas, hasta la exclusión social y/o el acoso verbal por parte de colegas de trabajo y ataques físicos por parte de los clientes. La anticipación del maltrato genera tensión psicológica y ansiedad y reduce las aspiraciones profesionales de las personas trans que trabajan y los comportamientos de desarrollo profesional, como solicitar empleo o ascensos. Además, la revisión indicó que el personal de recursos humanos puede no saber cómo responder inicial o adecuadamente ante una transición de género o “salida de closet” de una persona trans* en el trabajo.

En esa misma línea, Ruggs et al. (2015) realizaron un estudio que se centró en la discriminación percibida que experimentan las personas trans en el trabajo y examinó la importancia relativa de factores tanto externos (políticas organizacionales y colegas de trabajo que les apoyan) como internos (apertura de las personas trans a expresar su identidad de género) que influyen en esta discriminación percibida. Los datos de 118 personas trans que trabajan revelaron que el apoyo externo a través de políticas organizacionales y reacciones comprensivas de otras personas en el trabajo estaban significativamente relacionados con percepciones más bajas de discriminación; sin embargo, el apoyo interno a través de la franqueza sobre la propia identidad transgénero no se relacionó con percepciones más bajas de discriminación. Es importante destacar que este estudio también examinó la importancia relativa de estos predictores de discriminación y encontró que la reacción de las otras personas en el trabajo era el factor más destacado.

Por otra parte, Tebbe et al (2019) estudiaron las relaciones directas e indirectas entre el estatus social percibido y la marginación de personas trans y no conformes con el género (victimización, invalidación de la identidad de género, expectativas negativas del futuro) con la motivación laboral, la sobrecalificación y los resultados de bienestar vocacional y emocional (satisfacción laboral, trabajo significativo, satisfacción con la vida, depresión). La muestra fue de 175 personas trans y no conformes con el género. El estudio probó el efecto moderador de una forma de marginación estructural (la falta de protección legal contra la discriminación laboral) en el patrón general de resultados. Para la muestra completa, el estatus social percibido y la invalidación de la identidad de género se asociaron con resultados de bienestar vocacional y emocional a través del papel mediador de la motivación laboral y, en algunos casos, la sobrecalificación. Surgieron

diferencias significativas en el patrón general de resultados para aquellos sin protección, lo que sugiere que la protección contra la discriminación amortigua los vínculos adversos de algunas formas de marginación de las personas trans y de género no conforme con la voluntad de trabajar y los resultados vocacionales.

Para explicar la exclusión laboral de las personas trans, Currin et al. (2022) examinaron los factores normativos de género que predecirían las percepciones de las personas cisgénero sobre las personas transgénero en el lugar de trabajo. Las personas que participaron completaron una encuesta en línea, que incluía medidas de su propio cumplimiento de las normas de género tradicionales junto con medidas que examinaban su aceptación general de las personas transgénero. Se utilizaron análisis de regresión jerárquica y, al controlar las creencias políticas, los resultados sugieren que la adherencia a los roles de género tradicionales en el lugar de trabajo y algunos aspectos de la masculinidad pueden predecir actitudes negativas hacia las personas transgénero.

En otros estudios, Reiman et al. (2022) evaluaron si las actitudes anti-transgénero estaban asociadas con cómo las personas cisgénero definen el término "transgénero". En el estudio 1 participaron 293 personas (132 mujeres, 157 hombres y 4 no informaron su género), aleatoriamente se dividió en dos grupos. Al primero se les pedía leer una definición de "transgénero" que hacía referencia a la identidad de género y luego se les pedía informar sobre sus actitudes hacia las personas transgénero. Al segundo grupo no leyeron la definición anteriormente señalada, en su lugar simplemente se les pidió informar sobre sus actitudes hacia las personas transgénero. Los resultados arrojaron que la exposición (frente a la falta de ella) a la definición no afectó en las actitudes. Sin embargo, los participantes que identificaron la identidad de género como un componente central de la definición de "transgénero" mostraron más actitudes positivas. En el estudio 2 participaron 295 participantes cisgénero (165 mujeres y 130 hombres), los cuales escribieron sus propias definiciones de "transgénero". Los participantes que incluyeron espontáneamente (frente a los que no incluyeron) la identidad de género en sus definiciones, reportaron actitudes claramente positivas. Por lo tanto, concluyeron que la forma en que las personas cisgénero piensan sobre la identidad de género, puede indicar sus actitudes hacia las personas transgénero (independientemente de las diferencias individuales en estilo cognitivo, identificación de género, contacto previo con personas transgénero y el sexo del participante).

Hennekam y Köllen (2023) examinaron las formas en que las personas en transición que trabajan perciben la disposición y la voluntad de las organizaciones empleadoras para abordar las transiciones de género e identificaron las barreras para que esas personas puedan expresar su género en el lugar de trabajo de la manera que prefieran. En el estudio se entrevistó a 25 personas trans en transición en cuatro ocasiones durante un período de dos años y se les preguntó sobre las formas en que se manejó su transición de género en el trabajo. Parece que los regímenes sociales cisnormativos y binaristas de género están omnipresentes en las prácticas de recursos humanos, restringiendo el apoyo y la aceptación de las transiciones de género de las personas trans y no binarias en el lugar de trabajo de varias maneras. Además de confirmar la falta percibida de conocimiento organizacional sobre las cuestiones transgénero en general, y las transiciones de género más específicamente, las entrevistas revelaron que para que sea inteligible para los gerentes

de recursos humanos y sus colegas, el estatus trans de las personas tiene que ser visible y atribuible sin ambigüedades a una expresión de género masculina o femenina. Todo lo intermedio, no conforme con el género, no binario, sin género o mutable, parece ser recibido con confusión y recibe menos aceptación y apoyo. Además, los resultados mostraron que la naturaleza temporal y decreciente del apoyo y la comprensión durante una transición de género.

En concordancia a esta idea, Guirado y Renosto (2023) hicieron un trabajo de campo etnográfico donde entrevistaron en profundidad y con preguntas semiestructuradas a 6 personas (solo 1 era una persona trans) que trabajan en grandes empresas del AMBA, las cuales estaban implicadas en la planificación y puesta en práctica de iniciativas de inserción laboral destinadas a travestis y personas trans. Guirado y Renosto hallaron que la categoría identitaria travesti nunca era mencionada por las personas que trabajan en la inclusión laboral de personas trans, por lo cual argumentaron que la identidad travesti se posiciona en un lugar de inadecuación para las empresas, debido a su cuestionamiento explícito del binarismo de género, mientras que la categoría trans se erige como el formato identitario adecuado, y es empleado en tanto neutral, políticamente correcto, aséptico y global. Esto conllevaría implicancias materiales y simbólicas que afectan 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.

Espinel (2021) analizó la literatura existente sobre discriminación laboral de mujeres trans empleando la técnica de recopilación de información a través de la revisión documental haciendo el rastreo de artículos científicos de diferentes países, idiomas y en diferentes bases de datos que abordaron el tema en cuestión. Tomó como referencia artículos realizados desde 2015 hasta la actualidad. Para estudiar por qué se rechaza a las mujeres trans en el ámbito laboral abordó el fenómeno desde diferentes ámbitos como: discriminación de la mujer, equidad de género, cultura machista, igualdad, vulneración de derechos y transfobia. Espinel encontró que es esta última una de las principales causas de actos de marginación, represión, vulneración de derechos y odio que conlleva a dificultades en el acceso a la formación profesional y obstáculos en el ingreso al mercado laboral de las mujeres trans.

Con referencia a la investigación en materia de inclusión laboral de personas trans, tenemos que Perales (2022) analizó una encuesta transversal a gran escala que tuvo como objetivo documentar el impacto de las iniciativas de inclusión LGBTQ+ en trabajadores y organizaciones. Esta encuesta fue realizada por Australian Workplace Equality Index, la cual fue diseñada e implementada por ACON Health (la organización más grande de Australia sobre salud comunitaria de personas LGBTQ+). La muestra total estuvo compuesta por 31 277 personas de 149 organizaciones en una amplia y representativa gama de sectores e industrias, incluidos 5 538 personas LGBTQ+ de 145 organizaciones. Este análisis proporcionó evidencia (asociaciones positivas, grandes y estadísticamente significativas) de que la capacitación en el lugar de trabajo sobre diversidad de género y sexualidad y las redes de personas aliadas probablemente sean intervenciones eficientes para mejorar el bienestar de las personas LGBTQ+ en las organizaciones (índice multidimensional). Además, Perales indica que este resultado es un “argumento comercial” prometedor para que las personas que emplean inviertan en capacitación sobre diversidad en el lugar de trabajo y redes de

personas aliadas, reflejando una mejora en la cultura organizacional, en la productividad del trabajo de las personas y en las relaciones intergrupales.

En el mismo sentido, Ho et al. (2023) realizaron una revisión exploratoria sobre los efectos de la alianza en el lugar de trabajo en la promoción/protección de la salud mental para las personas LGBT que trabajan. En su mapeo sistemático identificaron 27 artículos relevantes, donde la mayoría eran estudios con diseños de investigación transversales o cualitativos y realizados en Estados Unidos. Las personas de esta revisión de alcance encontraron que 3 componentes esenciales/eficaces de alianzas en el lugar de trabajo pueden crear relaciones/clima de apoyo/seguros en el trabajo para las personas LGBT (reducir su malestar psicológico): a) conocimiento (buscar y obtener información correcta sobre las experiencias y opresiones de las personas LGBT), b) empatía (autoreflexión sobre comportamientos para evitar prejuicios en la interacción con colegas LGBT), y, c) acción (tomando medidas para prevenir y eliminar el acoso y la discriminación en el trabajo, por ejemplo, poder denunciar comportamientos prejuiciosos hacia las personas LGBT). Estos componentes serían necesarios en el empoderamiento de las personas aliadas en el lugar de trabajo para que se prevenga y minimice el estrés psicológico, además de mejorar el compromiso y satisfacción en las personas LGBT en el trabajo. También se sugiere que se estudie los casos específicos de personas trans que trabajan, ya que, la mayor parte de las investigaciones hacen referencia a personas LGB.

Huffman et al. (2020) administraron encuestas sobre el apoyo en el trabajo y comportamientos afirmativos a 263 personas trans y no binarias que trabajan en organizaciones, las cuales fueron reclutadas a través de redes sociales relacionadas con temáticas trans. Los datos cualitativos y cuantitativos indicaron que el apoyo del supervisor y de los compañeros de trabajo está relacionado con la satisfacción laboral y vital de las personas trans y no binarias (específicamente el apoyo del supervisor está fuertemente relacionado con la satisfacción laboral). El uso de pronombres/títulos que afirman el género y los comentarios despectivos desalentadores en el trabajo se relacionaron con el apoyo percibido de las personas trans y no binarias encuestadas. El clima organizacional transpositivo estuvo fuertemente relacionado con la libre expresión de la identidad de género en el trabajo. El estudio concluyó que la mejora en la inclusión en el trabajo y los entornos amigables, así como la capacitación en diversidad y el diseño e implementación de políticas organizacionales, impactan directamente en las experiencias laborales de las personas trans y no binarias.

Marco Teórico

La presente tesina toma como marco teórico esencialmente a los estudios trans, la psicología de las organizaciones, y la psicología social. El diálogo entre estos campos de conocimiento va a permitir abordar y comprender adecuadamente las formas específicas que los estereotipos y prejuicios toman en la inclusión/exclusión laboral de las personas trans, teniendo en cuenta las particularidades que brinda cada marco teórico y los aportes que generan.

Los estudios trans son un campo académico crítico e interdisciplinario en desarrollo. Es importante aclarar que no se trata de estudios sobre personas trans sino de un campo que entra en interlocución con otras teorías feministas, gay-lésbicas y queer, no excepto de tensiones⁷ (Stryker, 2004), y mantiene un compromiso crítico con respecto a las condiciones de producción de conocimiento y sus consecuencias, específicamente para las personas trans (Radi, 2019a).

De esta forma, los estudios trans son un área interdisciplinaria que no solamente tiene como objeto de estudio las vidas, cuerpos y experiencias trans, sino también las prácticas de poder/saber que fueron ejercidas sobre los cuerpos considerados como género-disidentes (Stryker y Currah, 2014), desde un conocimiento situado que no es neutro ni está desligado de un contexto o de la subjetividad de quien lo emite (Haraway, 1988).

Se puede decir que este campo de estudios consiste en identificar y analizar las relaciones desiguales en los procesos de producción de conocimiento y sus consecuencias, específicamente para las personas trans con un compromiso social y crítico,

(...) no se concentra meramente en el análisis del 'fenómeno transexual', que 'de hecho se revela como el resultado de una normatividad de género' sino, por el contrario, 'en las operaciones mediante las cuales esa normatividad se ejecuta y las jerarquías sociales que establece' (Radi, 2019b, p. 29).

Es necesario indicar, que, al mismo tiempo, el eje principal del análisis del presente estudio se realiza a raíz de los aportes teóricos que brindan autores provenientes de la psicología social para problematizar a los estereotipos y prejuicios. A saber, Eagly y Diekmann (2005) indican que el prejuicio puede ser entendido como ideologías, actitudes y creencias que ayudan a mantener y legitimar la jerarquía y la explotación entre los grupos. Asimismo, un concepto fuertemente asociado al prejuicio, es el de estereotipo.

En general, los estereotipos se pueden considerar el aspecto cognitivo del prejuicio (Dovidio et al., 1986). Los estereotipos son esquemas cognitivos socialmente percibidos, cuya función es procesar información acerca de otros (Hilton y von Hippel, 1996), como los roles sociales esperables que van más allá de las cualidades superficiales, inmediatas y aparentes, permitiendo anticipar comportamientos en nuevas situaciones (Oakes y Turner, 1990).

Dovidio et al. (2010), agregan que los estereotipos son un conjunto de creencias transmitidas durante el proceso de socialización acerca de las características y atributos de un grupo y sus

⁷ Dos de los paradigmas sobre lo trans que entran en tensión son, por un lado, del tipo biomédico del "cuerpo equivocado" que invalida a las personas que están satisfechas con su cuerpo; y por el otro, el antibinarista que excluye a las que se posicionan dentro del binario de género (Bettcher, 2009).

miembros, es decir afectan cómo la gente percibe, cómo procesa información y cómo responden los miembros de un grupo.

Fiske (et al., 2002) propone el Modelo del Contenido del Estereotipo con dos dimensiones fundamentales para su estudio: la afectiva (asociada a la cooperatividad intergrupala y negación del individualismo) y la de competencia (asociada a grupos percibidos como de alto estatus, negando a aquellos de bajo estatus). A mayor detalle, el afecto y la competencia grupal evocan sentimientos de orgullo y admiración, sin embargo, altos niveles de afecto y bajos niveles de competencia, evocan sentimientos de lástima y simpatía. Por el contrario, bajos niveles afectivos y altos niveles de competencia suscita sentimientos de envidia y celos, mientras que los estereotipos con bajos niveles afectivos e incompetentes generan sentimientos de disgusto, ira y resentimiento.

Existen diversas teorías que tratan de explicar el prejuicio. Para ello, se las divide, según su foco de interés o por su aproximación al fenómeno (Molero, 2007), estas pueden ser:

a) De carácter individual como teorías que conciben el prejuicio como un fenómeno individual. Dentro de este grupo cabe diferenciar entre aquellas que centran su atención en los aspectos cognitivos del prejuicio y aquellas que se centran en las posibles diferencias individuales. Entre estas últimas se mencionan los estudios sobre personalidad autoritaria, autoritarismo de derechas y orientación hacia la dominancia social.

b) De carácter interpersonal como las teorías que se centran en los aspectos interpersonales del prejuicio. Entre ellas cabe mencionar las que se ocupan de la denominada “profecía autocumplidora” como una causa que favorece la permanencia del estigma.

c) De carácter grupal o teorías grupales del prejuicio. Entre ellas se estudian tres teorías de amplio alcance que han sido utilizadas para explicar no sólo el prejuicio, sino también el campo más amplio de las relaciones intergrupales. Dichas teorías son: la teoría del conflicto realista, la teoría de la identidad social, teoría de la categorización del yo y la teoría que concibe el prejuicio como una emoción social.

d) Finalmente, de carácter societal, como ejemplo de las teorías que analizan los procesos de aculturación a través de los cuales los miembros de diferentes culturas se influyen entre sí.

Estas formas de estudiar al prejuicio como fenómeno psicosocial se enmarcan dentro de la psicología social, la cual es una rama de las ciencias sociales que intenta explicar cómo la sociedad influyó en la cognición, la motivación, el desarrollo y el comportamiento de individuos y , a la vez, es influida por ellos, en una relación recíproca entre el ambiente social (normas, roles, grupos, organizaciones, redes sociales) y comportamiento social (enactuar un rol, ejercer poder, votar, liderar) (Cartwright, 1997, como se citó en Seidmann, 2000).

La Psicología Social aborda la problemática humana desde una perspectiva no individualista, donde la conducta está enlazada a fenómenos micro-macro sociales y las personas intentan explicar sus experiencias de vida, atribuyendo significados intersubjetivamente a las circunstancias vividas (Seidmann, 2000).

Una de las ramas de la psicología social donde gira la presente tesina es la psicología organizacional. Este campo de la psicología trata de comprender el comportamiento humano a través del estudio de los procesos tanto individuales como interpersonales-grupales y organizacionales que

se producen en estos contextos y en sus relaciones con el entorno, e intervenir en ellas con el objetivo de optimizar su funcionamiento y sus resultados, tanto para los individuos (en su desarrollo humano y profesional) como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto (Gil Rodríguez y Alcover, 2003).

En relación a lo organizacional y cultural, la cultura es algo que las organizaciones son (Smircich, 1983). Esta cultura organizacional puede ser analizada desde una perspectiva cognitiva y una simbólica, García (2005) indica que:

La primera hace referencia a las cogniciones, conocimientos y creencias compartidas, donde el pensamiento está conectado con la acción. La segunda perspectiva se refiere a la cultura como una red de significados, donde las acciones son sociales ya que se producen e interpretan a partir del significado colectivo, llegando a naturalizar las concepciones del mundo hasta naturalizarlas y constituirse como "lo normal". En concordancia, el concepto de cambio organizacional se considera como un imperativo ante las exigencias del entorno, por ejemplo, a través de la reingeniería, planeación estratégica, gerencia de la calidad total y el cambio cultural, por lo que, para cambiar las conductas de las personas en una organización, es necesario cambiar la cultura de la organización, para una transformación real. (p. 165)

Para cambiar una cultura organizacional, el concepto de estrategia de Mintzberg et al. (2003) es útil. El autor la define como una guía que se orienta al futuro para llegar de un punto a otro, un patrón que tiene coherencia en el tiempo, una posición valiosa y única que comprende un conjunto de actividades y acciones, una perspectiva que mira hacia dentro de la organización y hacia su visión, y, una pauta de acción para vencer a la competencia.

Capítulo 1: Cisexismo, tokenismo y pinkwashing y su relación con los estereotipos y prejuicios

Este capítulo pretende explicar los conceptos de cisexismo, tokenismo y pinkwashing.

Bajo los conocimientos de algunos de los más importantes autores del campo de los estudios trans como Serrano (2007), Millet (2020), Fernández (2019a) y Radi (2019b, 2022) y el diálogo con los aportes teóricos sobre los prejuicios y los estereotipos se analizan las presuposiciones que operan por detrás del cisexismo y fenómenos asociados como el tokenismo y el pinkwashing.

Es necesario que al tratar la temática que la presente tesina problematiza, considerar al cisexismo como una noción clave para explicar las implicancias que tiene en la inserción/inclusión laboral de las personas trans. De esta manera se está haciendo un esfuerzo por abandonar, al menos parcialmente, los análisis que se centran en esta población en calidad de objeto de estudio, para dirigir el interés hacia un cuestionamiento de la matriz del problema (Millet, 2020).

El concepto de cisexismo se deriva del término “cis”, que es una abreviatura de cisgénero o cissexual, que se refiere a aquellas personas que no son trans, es decir, que se identifican con el género/sexo asignado al nacer. “La creación y el uso del término es una forma de cuestionar la noción de que aquellas personas que no son trans, son ‘normales’ y por lo tanto no requieren un término descriptivo” (Fernández, 2019a, p. 275). De esta manera, se busca tener palabras para nombrar problemáticas que han sido invisibilizadas o no analizadas a profundidad como el cisexismo.

Serrano (2007) define por primera vez al **cisexismo** como la creencia de que las identidades, expresiones y encarnaciones de géneros de las personas cis, son más naturales y legítimas que aquellas de las personas trans. La autora señala que el cisexismo tiene sus raíces en el sexismo por oposición, que es la creencia que lo femenino y lo masculino son categorías rígidas y mutuamente excluyentes, que no se sobreponen con lo que se considera su opuesto en referencia a atributos, habilidades, aptitudes y deseos únicos para cada categoría, es decir a estereotipos de género.

Los **estereotipos de género** son un conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura o grupo acerca de los atributos o características que posee cada género (Moya, 2003). Estos tipos de estereotipos surgen, según la teoría del rol social, porque al observar que cada grupo realiza roles sociales diferentes se infiere la existencia de disposiciones internas distintas (Eagly, 1987; Eagly et al., 2000; Eagly et al., 2004).

Se puede agregar que las creencias estereotípicas de género contienen un carácter tanto descriptivo (describen cómo son los grupos de género) como prescriptivo (indican cómo deben ser estos grupos), este último en mayor medida que otros grupos sociales (Burgess y Borgida, 1999; Eagly, 1987; Fiske y Stevens, 1993), resultando severas consecuencias sobre su aceptación y posible cambio (López-Sáez y Lisbona, 2009). Por lo dicho, el sexismo por oposición se valdría de los caracteres descriptivos y prescriptivos de los estereotipos de género para su existencia.

A su vez, esta dimensión prescriptiva de los estereotipos de género parece relacionarse con lo que Serrano (2007) agrega sobre el carácter normativo del cisexismo, el cual obliga a todo el mundo a identificarse y a ser fácilmente reconocible ya sea como mujer o como hombre. Se procede a analizar esta idea de normatividad.

Teóricas feministas han hablado de la normatividad en referencia a la heterosexualidad como una institución política de carácter opresivo, esencial y a priori que regula las relaciones humanas y la producción de conceptos: "tú serás heterosexual o no serás", dejando de esta manera por fuera, por ejemplo, la existencia lesbiana (Rich, 1980/1996; Wittig, 1982/1992). Este régimen de poder funciona como una fuerza que implica aceptar "voluntariamente" aquello que somete (específicamente a las mujeres), es decir a más heterosexualidad más inteligibilidad social a través de mayores privilegios, más trabajo, más amistades, menos problemáticas (Wittig, 1982/1992).

Entender los aportes de los feminismos en relación al mandato heterosexual, nos ayuda para analizar al cissexismo junto a otro concepto asociado: la cisonormatividad. La heteronormatividad y la cisonormatividad están alineadas en el sentido de que la primera abarca prácticas e instituciones que legitiman y priorizan la heterosexualidad y las relaciones heterosexuales como fundamentales y naturales (Cohen, 1997). Por otro lado, la cisonormatividad consiste en prácticas e instituciones que legitiman y priorizan la cisgeneridad como encarnaciones e identidades de género naturales y mentalmente saludables, además de estructurar los ideales familiares y morales, el Estado y las potenciales políticas en materia de diversidad corporal e identidades de género (Vergueiro, 2016).

Cabe agregar que a nivel micro, la **cisonormatividad** se manifiesta en la expectativa social de coherencia a lo largo de la vida, conocida como "continuidad biográfica obligatoria" por Baril (2021). Este fenómeno se amplía a nivel macro, resultando en la exclusión cultural de las personas trans, ya que lo trans carece de condición de posibilidad (Namaste, 2000, como se citó en Radi et al., 2022; Serrano, 2007).

Estos dos niveles de manifestación de la cisonormatividad pueden hacer pensar al cissexismo como una herencia del paradigma binario naturaleza-cultura, afirmando la naturalidad de dos únicos sexos/géneros supuestamente legítimos y verdaderos, y negando el carácter performativo de las identidades al tomar la genitalidad como indicador definitivo de verdad, lo cual tiene como consecuencia el cuestionar constantemente las existencias trans (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020).

Tanto la cisonormatividad y la heteronormatividad como dos ejes de opresión están interconectados y pueden superponerse⁸. Sin embargo, una de las pioneras de los estudios trans, Susan Stryker (2008) no introduce explícitamente el término "cissexismo" ya que su argumento postula que tanto las personas trans como las no heterosexuales desafían la heteronormatividad. En particular, Stryker hace una diferencia entre quienes desafían la heteronormatividad basada en la identidad de género (personas trans) y quienes lo hacen en función de la orientación sexual (como gays, lesbianas, bisexuales, etc.).

Esto contrasta con las perspectivas de Silva (2011) y Ornat (2012), quienes no hacen esta separación, ya que ambos autores explican la identidad travesti como una sexualidad periférica o disidente, equiparándola a la homosexualidad, y atribuyendo la exclusión social de estas personas al visible desafío que hacen al mandato de la heteronormatividad.

⁸ Por ejemplo, una mujer trans lesbiana puede vivir cissexismo/transfobia por su identidad de género disidente y heterosexismo/homofobia por ser una mujer que sale con mujeres.

Otro punto de vista es el de Valentine (2004), quien advierte contra asumir que la división analítica entre género y orientación sexual, evidente en diversos ámbitos como el académico y el activismo, por no corresponderse siempre con una experiencia de vida real. Valentine subraya que, si bien esta diferenciación puede ser válida en marcos históricos y culturales específicos, no se aplica universalmente⁹.

Sin embargo, para los objetivos de la presente tesina, y siguiendo lo que Fricker (2017) dice sobre la injusticia que se empieza a reparar al tener conceptos para describir una realidad, se toma la noción de cissexismo para analizar las problemáticas en torno a las personas trans por brindar un enfoque más específico que la heteronormatividad (Fernández, 2019a). De esta manera el cissexismo presenta un carácter normativo que se puede simplificar con el mandato: “todos deberían ser cis” o “serás cis o no serás”.

Continuando con el análisis del cissexismo, otro de los requisitos para mantenerlo como sistema de opresión, en palabras de Serrano (2007) es hacer cumplir el sexismo tradicional. La autora entiende a este tipo de sexismo como la creencia de que lo masculino es superior a lo femenino, articulando un prejuicio en detrimento de la femineidad que desencadena un tipo de discriminación: la transmisoginia.

Al respecto, la escritora estadounidense menciona que mientras las personas trans del espectro mujer a hombre enfrentan la discriminación por romper las normas de género (sexismo por oposición), su expresión de la masculinidad en sí misma no es objeto de ridículo (hacerlo requeriría el cuestionamiento de la masculinidad en sí misma), las personas trans del espectro hombre a mujer experimentan la ridiculización, hipersexualización y cuestionamiento de sus identidades, no solo por desafiar al sexismo por oposición, sino también por la expresión de lo femenino y por no hacer cumplir el sexismo tradicional. Esto se puede vincular con situaciones menos favorables para las personas trans femeninas. Por ejemplo, un estudio chileno indica que aquellas personas que hacen la transición de género de lo masculino a lo femenino, son particularmente susceptibles de vivenciar altos niveles de prejuicio sexual (en comparación, en el mismo estudio, con hombres [cis] gays), reflejándose en enormes desventajas frente a las autoridades, en el trabajo y a nivel institucional (Barrientos et. al., 2016).

El **prejuicio sexual** se evidencia como actitudes adversas hacia personas basadas en la orientación o identidad sexual de éstas, y frecuentemente enfocadas hacia personas gays, lesbianas, bisexuales, trans o intersexuales (Herek et.al., 2009). Barrientos et. al. (2016) explican que el prejuicio sexual orientado hacia las personas trans se conoce específicamente como transfobia, abarcando una combinación de aversión hacia los cuerpos y la apariencia externa de estas personas.

Una forma de entender este prejuicio es desde la teoría de la identidad social formulada por Tajfel y Turner en 1979 y los resultados obtenidos a través del paradigma del grupo mínimo (Turner, 1999). Este paradigma indica que incluso bajo unas condiciones mínimas de categorización, se produce ya una tendencia muy consistente hacia el favoritismo endogrupal. Cabe suponer que, en la

⁹ Por ejemplo, en su trabajo de campo en Nueva York en la década de 1990, halló que en la cultura de los *balls* la palabra “gay” se usaba de manera transversal para identificar a todo un conjunto de personas que las agencias de servicios sociales diferenciaban entre gays, lesbianas y personas trans.

medida en que la pertenencia a una categoría o grupo sea relevante para el participante, el sesgo endogrupal aumentará (Molero, 2007).

Para explicar los resultados obtenidos a través del paradigma del grupo mínimo, la Teoría de la identidad social propone: a) que todas las personas tratan de alcanzar y mantener una identidad social positiva y b) que dicha identidad se adquiere cuando se realizan comparaciones favorables relevantes en una determinada situación entre el endogrupo y el exogrupo, lo que resulta en un favoritismo endogrupal. Este sería, por tanto, uno de los orígenes del prejuicio y la discriminación (Molero, 2007).

Según Molero (2007), en numerosos estudios realizados desde esta perspectiva han comprobado de manera empírica que la identificación grupal genera favoritismo endogrupal, “sin embargo, lo que no está tan claro y es todavía objeto de investigación, es hasta qué punto el favorecer al propio grupo implica necesariamente la denigración o valoración negativa del otro grupo” (p. 611), en todo caso, cuando se trata de situaciones donde se desarrollan tensiones como al momento de facilitar o no un trabajo, favorecer a las personas del propio grupo implica perjudicar a las del exogrupo.

Así también, esta forma de prejuicio se puede explicar como un fenómeno interpersonal desde la teoría de “la profecía que se cumple así misma”. Este tipo de profecía ocurre cuando una creencia social, que es inicialmente errónea, conduce a su propio cumplimiento (Jussin, Palumbo, Chatman, Madon y Smith, 2000; como se citó en Molero, 2007).

La profecía que se cumple así misma también se relaciona con el estigma en la medida que las expectativas de la persona perceptora contribuye a mantenerlo así mismo. Este estigma está relacionado con aspectos tales como el grupo étnico, sexo, atractivo físico, enfermedad mental y obesidad (Jussin y cols., 2000, como se citó en Molero, 2007).

Para entender esto Molero (2007) indica que los estereotipos negativos hacia grupos estigmatizados influyen en las expectativas que se llevan a la interacción con la persona perteneciente a ese tipo de grupo, y pueden hacer que ésta se comporte de manera que la creencia inicial del perceptor resulte corroborada: “en ocasiones, la propia persona del grupo estigmatizado interioriza el estereotipo negativo existente hacia su grupo y su rendimiento es inferior en aquellos aspectos relacionados con dicho estereotipo” (p. 608).

De esta forma, se puede nombrar a la **transfobia internalizada**, la cual es definida como la incomodidad con la propia identidad trans como resultado de haber internalizado las normativas esperadas socialmente sobre el género (Bockting et al., 2020; Flynn y Bhambhani, 2021; Hernández-Del Valle et al., 2022), lo cual se relaciona con la interiorización del estigma (Calton, et. al., 2016).

Por otro lado, estudios recientes sobre los prejuicios realizan un análisis más complejo de las relaciones intergrupales (Fiske, 2001), resultando así dos grandes marcos teóricos de la temática: por un lado, teorías sobre el prejuicio manifiesto y sutil, y por el otro, el abordaje del sexismo ambivalente.

En este sentido, el prejuicio sexual hacia las personas trans puede relacionarse con las conceptualizaciones del prejuicio manifiesto y sutil, a saber, autores como Pettigrew y Meertens (1992) explican que el prejuicio manifiesto/tradicional se caracteriza por ser vehemente, cercano y

directo, a diferencia del tipo sutil: frío, distante e indirecto (Perry et al., 2015), no siendo menos dañino que el primero (Dovidio, 2001).

Cabe agregar que Pettigrew y Meertens (1992,1995) entienden que el prejuicio manifiesto consta de dos componentes: percepción amenazante del exogrupo que llevaría a rechazarlo y evitar el contacto íntimo con las personas que pertenecen a ese grupo. Por otro lado, dichos autores indican que el prejuicio sutil consta de tres componentes: defensa de los valores tradicionales, exageración de las diferencias culturales y negación de las emociones positivas (como la piedad y la admiración).

Así también el prejuicio sexual se puede vincular con lo que los estudios sobre el sexismo ambivalente postulan, a saber, según Glick y Fiske (1996, 2001) el sexismo como constructo multidimensional abarca dos grupos de actitudes sexistas: el sexismo hostil y el benevolente.

El primero se corresponde con la clásica teoría del prejuicio de Allport (1954) como “una antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, la cual puede ser sentida o expresada, dirigida hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por ser miembro de un grupo” (p. 9).

El segundo se refiere a un conjunto de actitudes basadas en estereotipos tradicionales de género, pero que son consideradas como prosociales o positivas, pero con efectos perjudiciales, por ejemplo, al considerar que las mujeres son débiles, sentimentales y necesitadas de protección no pueden asumir roles de autoridad como el liderazgo.

Al mismo tiempo, el sexismo benevolente, puede no considerarse como positivo por la persona receptora, por ejemplo, si cuando un hombre le dice de manera inocente a una compañera de trabajo “lo linda que está”, por más que la intención pueda ser positiva, comentarios de este tipo pueden poner en peligro los sentimientos de la mujer acerca de ser tomada en serio como profesional (Etchezahar et al., 2012).

Estos ejemplos también podrían extrapolarse hacia una persona trans en un contexto laboral, por ejemplo, cuando ésta pasa un proceso de selección y la persona que le entrevista expresa comentarios como: “no me había dado cuenta que eres trans”, “no pareces trans”. Por lo expuesto, acciones como estas podrían considerarse un tipo de “cissexismo benevolente”.

En un estudio que analiza factores explicativos de las actitudes negativas hacia personas trans en personas ciudadanas de Córdoba, Argentina, a partir de la Escala de Actitudes Negativas hacia personas trans se determinó que tanto el sexismo como el prejuicio sexual se relacionan con el prejuicio hacia las personas trans en sí (Páez et. al, 2018). En esta investigación se concluyó que las personas heterosexuales en las que advierte mayores niveles de sexismo benevolente y un mayor rechazo hacia personas gays y lesbianas, también presentan actitudes negativas hacia personas trans. Agregando, se explica el prejuicio hacia este grupo por una mayor resistencia al cambio y a la variabilidad social, una tendencia al autoritarismo a la derecha (una explicación individual a la causa del prejuicio), es decir a “un alto apoyo a las convenciones sociales, las percepciones de las jerarquías de poder y los valores tradicionales, expresados en la defensa de un orden sexual y de género tradicional” (p. 35).

Otros de los conceptos relacionados al cissexismo son los **privilegios**. Pensar al cissexismo como un sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales que se basa en el prejuicio de

que las personas cis son mejores, más importantes y más auténticas que las personas trans (Radi, 2015), habilita hablar del privilegio cis, el cual Millet (2020) lo describe como el “conjunto de ventajas y refuerzos positivos de los que gozan las personas cis en contextos cisexistas” (p.19).

El privilegio cis condicional, una de sus variantes de este tipo de privilegio, es descrito como aquel que se concede a las personas trans, pero que no es igual al de una persona cis, ya que éste puede ser retirado tan pronto como la persona trans menciona o alguien descubre su identidad de género (Serrano, 2007). Por lo que, si la persona trans puede “pasar” como una persona cis, al ser interpretada o asumida cis en el espacio público (Millet, 2020), este privilegio cis condicional va a resultar una ventaja y refuerzo positivo otorgado, mientras no quede de manifiesto que es una persona trans (Serrano, 2007).

En paralelo, las personas cis “son jerarquizadas y priorizadas en las agendas políticas, epistémicas, y biomédicas, detentando privilegios que son invisibilizados al no ser percibidos como tales” (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020, p. 18).

Hasta ahora se ha indicado ciertas definiciones del cisexismo y sus unidades relacionadas, por lo que se puede determinar que este se presenta como un sistema de pensamiento, prácticas y relaciones de poder que operan con respecto a la construcción de la identidad de género (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020), resultando una distribución profundamente desigual de reconocimientos simbólicos y materiales que determinan el acceso al trabajo de las personas trans (Montenegro, 2020).

A esta definición, para los fines del presente escrito, es necesario agregar que el cisexismo como eje de opresión es también una forma de ver el mundo, un lente o anteojos que funciona para dar sentido lo que vemos, escuchamos, olemos, lo que deseamos, lo que creemos a las personas, lo que aprobamos, lo que rechazamos (Millet, 2020). Es decir, el cisexismo es una estructura de poder, y, a la vez una herramienta de análisis (Meza, 2022, 29m45s), que en palabras de Fernández (2019b) sería como dar vuelta a la lupa que generalmente apunta hacia las personas trans y no hacia las estructuras y dinámicas que establece jerarquías sociales.

Desde la psicología social, Dovidio et al. (2010) advierten que incluso actitudes “positivas” hacia las personas de un grupo social también pueden ser consideradas prejuiciosas. Estas actitudes sutiles suelen estar invisibilizadas y adaptadas a los ideales democráticos del contexto actual (Perry et al., 2015). En tal sentido y a partir del análisis del cisexismo como eje de opresión y como una herramienta analítica en sí misma se puede plantear una mirada crítica a aquellas prácticas ligadas como el tokenismo y el pinkwashing.

El término anglosajón “*tokenism*” del inglés *token* - símbolo, fue usado por primera vez por el activista por la igualdad de los derechos civiles de las personas afroamericanas Martin Luther King en un artículo publicado en el New York Times en el año 1962 para señalar una crítica de la mayor exclusión estructural que ocurre cuando unas pocas personas elegidas de un grupo minoritario o subrepresentado son incluidas y celebradas por su representación simbólica. También en un inicio se lo nombraba para problematizar como “el sucesor de 'separados pero iguales'¹⁰” (Baker, 1963, como

¹⁰ “Segregados pero iguales” era una doctrina que regía en Estados Unidos desde 1896 a 1958 que excluía a estudiantes negros en la educación pública de escuelas “solo para blancos”.

se citó en Childress et.al., 2024), presentando, en palabras del organizador sindical A. Phillip Randolph, un “débil barniz de aceptación disfrazada de democracia” (Kerry 1960, como se citó en Childress et.al., 2024).

Rosabeth Kanter, profesora de la Escuela de Negocios de Harvard, expandió y formalizó el concepto. La teoría del tokenismo de la Kanter (1977, como se citó en Santos et al., 2023) se basa en una investigación realizada sobre la baja proporción de mujeres en un lugar de trabajo dominado por hombres. La autora menciona que en el contexto organizacional los “grupos sesgados” están hechos por el número proporcional de 85:15 y en donde básicamente ocurre el tokenismo.

Si bien Kanter analiza el tokenismo en la inclusión de las mujeres en un campo laboral donde los hombres son mayoría, evita relacionar el fenómeno como consecuencia del sexismo, y afirma que su teoría es neutral de género, por lo que se puede usar para explicar las tensiones y desventajas en la falta de paridad en una organización donde exista un grupo dominante y uno minoritario (1977, como se citó en Santos et al., 2023). Al contrario, Acker (1990) afirma que las estructuras organizacionales y sus dinámicas no son neutrales, sino que están “generizadas”.

Al respecto, se puede considerar una práctica cissexista a la “**generización**”. Esta práctica consiste en un proceso activo e individual de asignar compulsivamente un género determinado a todas y cada una de las personas con las que nos encontramos (Serrano, 2007). Millet (2020) menciona que además asignamos un género a prácticas, espacios, discursos, afectos y profesiones, y que, a diferencia de Serrano, lo hacemos de manera inconsciente e inmediatamente. Generizamos, de manera correcta o no, a las personas de acuerdo a nuestros preconceptos sobre la masculinidad y feminidad, es decir a nuestros prejuicios y estereotipos, ignorando la identidad verdadera de la persona.

Una posible vinculación a esta práctica es lo que se encuentra en la literatura de la explicación del prejuicio desde un enfoque cognitivo.

Uno de los presupuestos básicos del enfoque cognitivo en el estudio del prejuicio es que los mismos procesos que nos guían en la vida cotidiana a la hora de procesar la información contribuyen también a la formación y mantenimiento de los estereotipos y el prejuicio (Molero, 2007, p. 603).

Así cabe mencionar los siguientes procesos relacionados con esta manera de entender los prejuicios:

a) la categorización, el cual es un proceso que busca facilitar la toma de decisiones bajo clasificaciones resultantes de asociaciones de estímulos exteriores, en este caso de personas. Por ejemplo, la identidad de género trans como categoría atribuyéndole los estereotipos de dicho grupo.

b) correlaciones ilusorias que son el resultado de la tendencia de sobrestimar el grado de asociación entre dos variables o clases de acontecimientos. Se sobrestima la proporción de comportamientos negativos de las personas que pertenecen a grupos minoritarios.

c) la ilusión de homogeneidad del exogrupo que lleva a percibir a todas las personas pertenecientes a un grupo como más parecidas entre sí de lo que realmente son (Linville et. al., 1989).

Por otro parte, una de las críticas de la teoría del tokenismo de Kanter indica que la proporción numérica, si bien es relevante, no es el único factor que explicaría la desigualdad en el

trabajo y las consecuencias negativas del tokenismo, por lo que debe contemplarse factores culturales, ideológicos y psicológicos (Santos y Amâncio, 2014; Santos et al., 2015), por ejemplo, la división del trabajo tiende a beneficiar a varones y las organizaciones valoran más las cualidades asociadas a la masculinidad sobre las relacionadas a la feminidad (Acker, 1990; Maume, 1999).

Es importante mencionar que, de manera estructural, para Laws (1975), psicóloga social feminista, el tokenismo como institución restringe el flujo de personas ajenas al grupo dominante teniendo ventajas tanto para este grupo como para la persona elegida como token.

En el contexto de este trabajo, el **tokenismo** se refiere al hecho de que las personas trans, como grupo minoritario, son usualmente incluidas en discusiones y los procesos de toma de decisión basados en su identidad de género sin un real poder o trabajo significativo (Tang, 2023), es decir, a una inclusión simbólica para llenar cuotas o aparentar un progreso y evitar así acusaciones de prejuicio y discriminación manteniendo el *statu quo* (Radi, 2019b).

Desde el punto de vista de los estudios trans se señala que la variante cisexista del tokenismo sucede cuando se evidencian dos factores: por un lado, cuando el grupo minoritario está conformado por 15% o menos de personas trans, generalmente una sola persona en un grupo de personas cis; y por el otro, cuando ésta persona tiene que asumir la representación de las personas trans como grupo en soledad y en automático, además de librar de responsabilidad de pensar a las demás personas sobre su propio cissexismo y sus consecuencias en el ámbito organizacional (Radi, 2019b).

Agregando a lo anterior, Radi menciona que cabe hacerse la pregunta si la persona trans incluida que ocupa una posición puede ser fácilmente intercambiable por otra persona trans. El autor alude que de ser afirmativa la respuesta se estaría cayendo en una práctica cisexista de tokenismo.

Esta noción de intercambiabilidad puede relacionarse con uno de los efectos de la teoría de la categorización del yo. Esta teoría formulada por Turner en 1990 sostiene que una persona puede categorizarse, dependiendo del contexto, como persona individual o como miembro de un grupo. Es así que uno de los efectos de este proceso es la despersonalización, en este caso, sucedería cuando una persona perteneciente a un exogrupo (también posible a un endogrupo) no es vista más como persona individual sino como miembro del grupo y por lo tanto intercambiable (Molero, 2007).

Finalmente otra de las prácticas relacionadas con forma parecida de funcionamiento es el **pinkwashing**, el cual es un neologismo formado a través de la combinación de *pink* (rosa) y *whitewashing* (blanqueo) (Lascano, 2020). El término fue acuñado en 1985 por la asociación *Breast Cancer Action* para denunciar el uso de la causa de la lucha contra el cáncer de manera superficial, fraudulenta y comercial por parte de algunas organizaciones (Blackmer, 2019, como se citó en Gois y de Moura Ferraz, 2021). Posteriormente, en "*Israel and Pinkwashing*", artículo del *New York Times* (Schulman, 2011), y en consonancia con los activismos LGBTIQ+ de Israel, Palestina y Medio Oriente, el término pinkwashing fue utilizado como herramienta para discutir las estrategias de políticas de igualdad de gobierno mientras se daba continuidad a acciones racistas, violentas y colonialistas, que tuvo como resultado un lavado de imagen frente al sistemas de explotación y desigualdad (Spade, 2015).

Cabe indicar que, para los fines de la tesina, el pinkwashing sucede cuando las prácticas de las organizaciones buscan ocultar de modo engañoso su falta de compromiso con las luchas sociales que pretenden apoyar (Berisha et al. 2015; Blackmer, 2019, como se citó en Gios y de Moura Ferraz, 2021). Si bien este concepto se asocia directamente con las demandas sociales de la población LGBTQ+, no se agota en ellas, causas ambientales o de otro tipo social pueden ser incluidas (Orser, Coleman y Li, 2020; Schulman, 2016, como se citó en Gios y de Moura Ferraz, 2021).

Las organizaciones crean racionalidades para legitimar las ideas y los valores morales de los grupos sociales e intentar mantener sus privilegios evitando cualquier análisis que pueda poner en cuestionamiento las relaciones de poder, opresión y prejuicios relacionados con el pinkwashing (Faria, 2007; Bento, 2015; Gios y de Moura Ferraz, 2021).

Problematizar al pinkwashing como práctica “aporta pautas para evitar análisis esencializantes y simplificadores de iniciativas presuntamente inclusivas que pretenden disputar o reapropiarse del imaginario de la igualdad sólo a partir de políticas de la presencia” (Lascano, 2020, p. 146).

La idea de cisexismo, junto con otros conceptos asociados como cisnormatividad, transfobia, privilegios, generización y fenómenos como el tokenismo trans y el pinkwashing pueden proporcionar un marco teórico para señalar aquellas desigualdades estructurales entre ciertos cuerpos, identidades y experiencias de vidas que traducen en una expulsión laboral hacia las personas trans.

Hasta ahora se ha tratado de definir los conceptos indicados, a efectos de poder entender mejor cómo accionar en su desarticulación en los próximos capítulos, siendo necesario no perder de vista que determinar que los prejuicios y estereotipos funcionan para ayudar a mantener la jerarquía y la explotación intergrupala, y que el objetivo es desafiar la desigualdad/inequidad.

Capítulo 2: Implicancias de los estereotipos y prejuicios en la inclusión laboral de las personas trans

En el segundo capítulo se describe la acción y efecto que resulta de los estereotipos y prejuicios en la inclusión laboral de las personas trans. Se aborda este análisis bajo los conceptos útiles de “el modelo del estrés de minorías” de Meyer, “trabajadorx inesperadx” de Millet y “encerrona trágica” de Ulloa para describir la manera en que las personas trans desarrollan mecanismos psicoemocionales adaptativos frente a un desfavorable contexto laboral.

Sobre las implicancias de los estereotipos y prejuicios en la inclusión laboral de las personas trans, se tomará en cuenta el **modelo de estrés de minorías** de Meyer (1995), el cual explica que las personas pertenecientes a grupos minoritarios se encuentran en constante estado de hipervigilancia y forzadas a poner cotidianamente en marcha mecanismos adaptativos y de previsión ante situaciones de exclusión y discriminación. Y que, como resultado, expone a dichas personas a este tipo de estrés psicosocial que tiene sus raíces en problemas estructurales (Meyer, 2003).

Es decir, en un contexto donde no se contempla el cuestionamiento de la cisnormatividad, se asumirá que todas las personas son cis de antemano y que, por ende, el espacio (cisgenerizado) no habilitaría la creación de marcos para existencias trans (Fernández Romero, 2019a). En consecuencia, una persona perteneciente a un grupo minoritario, como las personas trans, desarrollará necesariamente mecanismos psicoemocionales adaptativos frente a un contexto que las expulsa o alberga de manera pseudo inclusiva.

Este modelo inicialmente incluía a las personas gays, lesbianas y bisexuales, pero fue adaptado para incluir las experiencias de personas trans. Este tipo de estrés psicosocial en las personas trans guarda relación con la exclusión sistemática, ya que las experiencias de rechazo, discriminación y violencia dificultan el sentido de pertenencia a la comunidad y el bienestar psicológico (Hendricks y Testa, 2012), destacando la transfobia como una de las secuelas más angustiosas del estrés de minorías en esta población (Hendricks y Tesla, 2012; Lefevor et al., 2019).

En consecuencia, el sentido de pertenencia frustrada y la falta de apoyo social se convierten en un importante predictor de los intentos de suicidio, ideaciones suicidas y comportamientos suicidas letales (Van Orden et al., 2010). Estas conductas dialogan con la autopercepción como una carga social, proceso que se intensifica bajo condiciones como el desempleo o la falta de vivienda (Hendricks y Testa, 2012; Van Orden, et al., 2010).

Según Meyer (2003) existen estresores distales, definidos como acontecimientos objetivos basados en procesos estructurales de la cultura, por ejemplo, eventos de discriminación y victimización hacia las personas LGBTQ+, actitudes heterosexistas y rechazo a las minorías sexuales y de género. Por otro lado, los estresores proximales, son la extensión de los distales en la experiencia de las personas, vale decir, las percepciones individuales y apreciaciones relacionados con la propia identidad. Ejemplos de ello serían, la hipervigilancia, la transfobia internalizada, el ocultamiento de la identidad, la vivencia de estigma internalizado y las microagresiones producto de los procesos antes descritos.

Estas implicancias se reflejan en que el 80% de las personas trans en América Latina concibe el hecho de buscar empleo como una situación hostil (Contratá trans, 2024).

En esa misma línea, un estudio global (Johnson, 2015) indica que el 55% de las personas trans encuestadas piensa que, si se declaran trans en el trabajo, esto podría tener un efecto negativo en las perspectivas de futuros ascensos u oportunidades.

Las personas trans que trabajan a menudo ocultan su identidad trans en sus centros de labores como estrategia de afrontamiento para evitar la discriminación y el acoso, pero esto a su vez produce tensión y fatiga que surgen del esfuerzo cognitivo y emocional que implica construir y mantener oculta su identidad de género como persona trans (Beauregard et al., 2021).

En las situaciones de aquellas personas que manifiestan su identidad de género una vez en el mismo son frecuentes casos de despidos discriminatorios o episodios de acoso laboral que terminan expulsando a las personas de sus puestos de trabajo (Contratá trans, 2021). Al respecto, Millet (2020) ejemplifica:

Quando habitamos una institución en la que las expulsiones de los baños, las miradas con desprecio (no subestimemos el poder de la mirada), los comentarios dirigidos y comentarios más “generales” en conversaciones públicas, el acoso, la agresión, la humillación y el menosprecio se repiten, resulta muy difícil la permanencia. (p. 83)

Para algunas personas trans la divulgación de su identidad genera pánico y ansiedad en los entornos laborales, por lo que la confidencialidad se normaliza. En el caso de las personas trans de género no binario, el no expresar su género les obliga a realizar sus tareas en el trabajo con la carga cognitiva asociada al monitoreo de su entorno laboral para detectar posibles amenazas y mantener oculta su identidad (Sawyer y Thoroughgood, 2017). Para Arayasirikul y Wilson (2018), el estrés de minorías se alojaría en el quehacer diario y la “performance continua” que consta tanto de una lucha por encarnar al propio género y, a su vez, que implica lidiar con el rechazo social y el estigma hacia la propia identidad y corporalidad.

También, se recoge el concepto de “**trabajadorxs inesperadxs**” de Millet (2020). El autor toma, a su vez, la idea de “sujeto inesperado” de Carballeda, y lo amplifica hacia al área laboral en referencia a las personas trans. “El sujeto inesperado” es aquel que genera una distancia entre el sujeto que se presenta en las instituciones y el que estas producen desde el imaginario arquetípico, y que, por lo tanto, esperan. Esta distancia puede generar “una sensación de extrañeza, asesoramiento y sospecha, convirtiéndose en un otro que suele ser visibilizado desde el temor” (Carballeda, 2017, p. 50). Ese temor paraliza, desconcierta y, desde el rechazo, construye una especie de limitación que se expresa como incapacidad:

Así, las organizaciones, frente a ese sujeto inesperado, dejan de contener, de escuchar, de socializar y fundamentalmente de cuidar. Paradojalmente, se invierte el sentido; quién debe ser cuidado, alojado, produce muchas veces una acción inversa que se puede sintetizar en cuidarse de quienes deben cuidarlo. (Carballeda, 2017, p. 50)

Es necesario indicar que, al internalizar una situación de desprotección, las personas trans pueden evitar acudir a búsquedas de empleo o ir con la predisposición de ser discriminadas. Por ejemplo, según un informe de Contratá trans (2018) gran parte de las mujeres trans experimentan

discriminación incluso desde las entrevistas de trabajo, lo que actúa como desmotivación para asistir a futuras búsquedas y participar procesos de selección.

Ozturk y Tatli (2016) argumentan que la imagen de las personas trans y su vinculación con la ilegalidad, la delincuencia y el engaño, ha representado también la naturalización de su exclusión del ambiente laboral. Es debido a la falta de representación de las personas trans en contextos laborales, que se genera una barrera imaginaria para los grupos dominantes. Lo que impide que las personas trans sean percibidas como legítimamente pertenecientes a ambientes laborales diversos, y se les considere como un talento potencial.

Este tipo de situación, también se puede vincular con el prejuicio despreciativo, el cual sucede cuando los grupos son percibidos como incompetentes, fríos, extraños, por lo cual provoca desprecio, ira, asco, odio y resentimiento, mayormente culpabilizando a las personas que lo conforman como responsables de su situación y una carga para el resto de la sociedad (Weiner, 2005).

Smith (1993, p. 306), basándose en trabajos anteriores realizados por los teóricos del appraisal emocional indica que, cuando el exogrupo viola las normas del endogrupo, se experimenta una emoción de asco o repulsión que conduce a la evitación de dicho grupo. Por otra parte, cuando el exogrupo realiza demandas excesivas o amenazas se produce una emoción de cólera que puede conducir a tomar medidas contra él, pero también a prestarle mayor atención. De forma similar se podrían ir elaborando determinadas situaciones tratando de prever las emociones y conductas que despertarían.

Por el contrario, y yendo a un extremo, las organizaciones pueden intentar “cuidar” a las personas trans por considerarlas vulnerables y caer en un prejuicio paternalista. Weiner (2005) indica que este tipo de prejuicio da lugar cuando un grupo es percibido con un bajo estatus, incompetente, pero a su vez visto con un alto nivel de calidez, por causas que están fuera de su control. Tales son los casos que pueden surgir por prácticas de tokenismo trans y pinkwashing. A continuación, se trata de dilucidar algunas implicancias de estos fenómenos para las personas trans. La economista Kanter (1977, como se citó en Santos et al, 2003) concluye que en el contexto de grupos sesgados, en comparación con el grupo dominante, las personas tokens (las pertenecientes al grupo minoritario en un contexto de pseudo inclusión) están en desventaja y expuestas a las siguientes consecuencias: a) la alta visibilidad, por pertenecer a un grupo minoritario el foco de atención estaría en su performance, resultando en un fuente de presión adicional lo cual puede repercutir en un aumento o descenso de su desempeño, b) polarización, o un contraste de las diferencias en relación al grupo dominante, lo cual puede resultar que la persona token se aisle o separe, y c) asimilación, donde “se encapsula” los atributos de la persona token con los estereotipos del grupo minoritario de acuerdo a la expectativas de la mayoría.

Asimismo, el tokenismo puede conllevar a la insolación, expectativas no realistas, y un sentimiento de no pertenencia. Además de sentirse apartadas y no valoradas, las personas pueden tener pocas oportunidades para avanzar en sus carreras (Dee y Gershenson, 2017) y baja satisfacción laboral y compromiso afectivo (King et.al., 2010).

Relacionado a esto, en un trabajo de recopilación de relatos de experiencias de trabajadores trans (Armendano et. al. ,2022), se identifica a la soledad como sentimiento frente a los sistemas burocráticos y sociales: “en la mayor parte de nuestras experiencias y recorridos laborales, nos encontramos siendo la única persona no cis, al menos visiblemente” (p. 6), lo cual conlleva a un trabajo adicional y cansador de pedagogía sobre sus existencias trans. Ese sentimiento de soledad se recrudece cuando las personas trans son blancos de preguntas “no por bienintencionadas menos violentas, y de exotizaciones y/o de tratos condescendientes” (p. 6).

Bajo una operatoria similar, el fenómeno del pinkwashing no toma en cuenta las verdaderas necesidades de la población LGBTQ+, mucho menos de las personas trans, mas es solo un lavado de cara para las organizaciones, por lo que los efectos para esta población son dañinos a largo plazo (Spade, 2015).

Por su parte, Contratá trans (2024) advierte que las organizaciones al implementar acciones de bajo impacto (como *merchandising* u otras estrategias de marketing), identificadas como *queerwashing* (práctica que se puede igualar al pinkwashing), perpetúan los estereotipos sobre la personas trans, y que a pesar de generar cambios como abrir conversaciones sobre la inclusión de esta población en el mercado laboral o incentivar seguir tendencias de inclusión y diversidad, a largo plazo retrasa mejoras más significativas al no abordar las causas profundas de la discriminación en el lugar del trabajo.

Por último, cabe indicar que, la conectividad y participación en la comunidad funciona como protección contra los efectos nocivos del estrés y el estigma de las minorías sexuales (Meyer, 2003; Ramírez Valles, 2002; Ramírez Valles et al 2017). En esa misma línea, según el estudio de Parikh-Chopra (2018), aún bajo condiciones de precariedad, la colectividad y el soporte social parecen tener un efecto protector frente al estrés de minorías. el sentimiento de pertenencia y sentirse una persona valiosa.

Sin embargo, en una investigación realizada sobre las barreras en el proceso de reclutamiento para las mujeres trans en Argentina, liderada por Contratá trans (2024), se advierte sobre la paradoja de las redes de apoyo comunitarias. Si bien estas redes crean conexiones de contención para la supervivencia, la socialización y la realización de proyectos de vida, brindando fuentes de ingreso alternativas (como el trabajo sexual, subsidios públicos, asistencia social), al mismo tiempo pueden limitar los círculos sociales y la ampliación de oportunidades de acceder al mercado laboral formal, reteniendo a las personas trans en los márgenes de la exclusión.

Por lo tanto se hace necesario que desde las organizaciones se tome acción para hacer frente a los efectos de fenómenos como el cissexismo, tokenismo y pinkwashing en relación al estrés de minorías y de ser unx trabajadox inesperadx. En el siguiente capítulo se proponen estrategias organizacionales que tienen como objetivo generar un ambiente laboral que se preocupe realmente por las personas trans en calidad de seres humanos, quienes merecen trabajos significativos y vidas dignas de vivir.

Capítulo 3: Estrategias organizacionales posibles frente el cisexismo, tokenismo y pinkwashing en la inclusión laboral de personas trans

En este apartado se delimita a través de un mapeo de las estrategias organizacionales expresadas en políticas y acciones para la inclusión laboral de las personas trans, y a su vez, se alimenta de la información recabada de una entrevista a una psicóloga que trabaja en una firma privada de Buenos Aires en el área de Capital Humano - Inclusión y Diversidad (en el anexo), teniendo en cuenta la importancia de hacer frente al cisexismo, tokenismo y pinkwashing en el ámbito laboral.

Partimos de la premisa que las ciencias sociales, los movimientos sociales y la sociedad en general muestran un interés creciente en crear sociedades inclusivas, abiertas y diversas (Burawoy, 2005). Para llegar a ese tipo de sociedades, La OIT (2022) menciona que se alcanza la inclusión cuando las personas experimentan un equilibrio entre el sentido de pertenencia (desarrollar y mantener un fuerte sentimiento de aceptación, y conexiones y relaciones estables con los demás) y la individuación (ser visto, comprendido y valorado como individuo, sin tener que ocultar o adaptar aspectos de uno mismo para poder encajar).

Durante la última década en Argentina, se han experimentado cambios dirigidos a la inclusión de las personas trans en diversos espacios, tales como la legislación, las políticas públicas, las tendencias de diversidad e inclusión y las iniciativas de la sociedad civil (Contratá trans, 2024). Si bien, ha habido cambios en lo que respecta a la inserción de las personas trans al campo laboral, este es insuficiente (Secretaría Letrada de Género y Diversidad Sexual et al., 2023), en especial para las mujeres trans ya que asisten a una severa exclusión laboral (Cutuli, 2015; CIDH, 2015, 2020; OIT, 2016; RedLacTrans, 2020, 2021, 2022, como se citó en Contratá trans, 2024).

Dicho esto, no basta con acceder a un empleo, si no que las condiciones en las cuales se presta dicha actividad deben ser dignas (Espinel y Castro López, 2021). Para una verdadera inclusión laboral de las personas trans es necesario desafiar al cisexismo como una tarea de complejidad mayor, ya que proviene de una sumatoria de años de naturalización del paradigma cisexista (Millet, 2020). Ante este desafío, Millet también se pregunta: ¿cómo hacer para propiciar espacios de no discriminación y buen trato sin caer en lógicas punitivas de castigar a quienes tienen prácticas cisexistas?

En coherencia con lo planteado a lo largo de la tesina, la propuesta es descisexualizar el campo laboral. Millet (2020) frente al cisexismo, propone el **proceso de descisexualización**, una excusa para denunciar que el mundo se ha cissexualizado en todas las esferas de la vida. Si bien el autor propone estas estrategias destinadas al campo de salud, se puede extrapolar al campo laboral.

Este proceso de descisexualización consiste en tres estrategias:

a) Abandonar el paradigma de asumir el género ajeno

En la organización donde trabaja la psicóloga entrevistada, en correlación con la misión de la empresa de generar confianza y resolver problemas desde una gestión más inclusiva, se facilita que las personas trans puedan adecuar sus nombres (incluso si estos no han sido modificados

legalmente) en los documentos y sistemas que se manejan, ya que para la firma es importante que aquellos grupos que históricamente han sido excluidos puedan sentirse valorados y respetados. Asimismo, otra acción es la utilización de una guía de lenguaje inclusivo en la empresa, donde si bien no incentiva a utilizar la “e”, “x” o “@”, si se evita el uso del masculino genérico y se busca que se comunique de una forma que no sea cissexista.

Por ejemplo, en el *disclaimer* de búsquedas laborales y en las publicaciones que se hacen, aparte de aclarar que en la organización no hay ningún tipo de discriminación, se utiliza el género neutro evitando caer en estereotipos al referirse a puestos laborales que han sido típicamente asociados a la masculinidad o feminidad, en palabras de la psicóloga:

(...) algo que existe que no es protocolo ni política, pero tiene que ver con el *disclaimer* en búsqueda laborales, y en las publicaciones que se hacen, este está orientado a la aclaración que en la organización no haya ningún tipo discriminación. No es relevante para nosotros un montón de características, como el género, la etnia, la diversidad de género, orientación sexual, es algo que va más allá de la población trans en particular, pero que sin duda influye también para que cualquier persona que vaya a postularse sepa que es un espacio seguro, ese es el objetivo de ese *disclaimer*.

Además, la profesional comenta que en los sistemas de gestión personal se tiene la opción de agregar la información de pronombres e identidad de género:

En los perfiles de *google* y *microsoft*, las personas tienen la posibilidad de completar sus pronombres. Yo en particular lo tengo completo, pero no todo el mundo y son bastantes las que sí la tienen, en la firma hay muchas personas que la tienen, pero no todo el mundo lo tiene. Por ejemplo, si alguien va a hablarme a mí, le aparece si se posiciona en mi perfil, le aparecen mis pronombres como para que sepan cómo referirse. Está la posibilidad, no se utiliza demasiado.

Además, remarca la importancia de la constancia en las estrategias inclusivas, ejemplificando:

Cada tanto sale un recordatorio en un email indicando que se puede colocar los pronombres en la firma. Tenemos una firma genérica, el modelo es común a todas las personas, y cada persona lo va adaptando, cada tanto en *newsletter* semanal o email publicamos un refuerzo con la posibilidad de completar el pronombre en la firma, para cuando alguien manda un email, sepa dirigirse a la otra persona.

Por otro lado, la compañía se encuentra trabajando en una guía de entrevista laboral con perspectiva de género para que sea usado, principalmente, con el área de reclutamiento. El fin de esta guía es que, desde el primer contacto, todo el proceso de selección sea respetuoso de la identidad de género de las personas. Por ejemplo, preguntando con qué pronombres quiere ser llamada una persona y no asumirlos desde la percepción de nuestros estereotipos de masculinidad y feminidad.

Complementando, Millet (2020) apuesta por la escucha atenta como una práctica alternativa más justa y más empática para evitar la malgenerización: “es altamente probable que, si escuchamos a una persona por unos minutos, en algún momento hablará de sí mismx usando algún pronombre

que simplemente podemos incorporar para usar nosotrxs también” (p. 51). Así también puede suceder que nos encontremos frente a una persona que no se generiza y como opción la otra persona puede hacerlo mismo o como último recurso recurrir a la pregunta: “... aquí la pregunta podría seguir sosteniendo la marca de la otredad, pero considero mejor eso que la malgenerización” (p. 51).

Para abandonar la marca de la otredad, el autor propone aplicar con todas y cada una de las personas con las que nos cruzamos la pregunta por los pronombres, independientemente de su expresión de género y la lectura que hagamos de ella. En el mismo sentido, Millet aconseja tener cuidado al asignar el pronombre neutro (elle) a personas que no se identifican con él, por lo que “nombrar el pronombre correcto de una persona trans es poner en tela de juicio los mandatos cissexistas” (p. 55), incluso si eso nos genera extrañeza o incomodidad, ya que es lo que hemos aprendido, podemos desafiar al paradigma cissexista desde estas acciones.

b) “Equiparar” el uso de las marcas cis y trans

Millet (2020) nos advierte de lo nocivo de utilizar lo trans cuando no viene al caso o como único factor descriptivo de las personas trans. Recurrir a “lo trans” para agrupar personas e identificar a alguien, por más buena intención que se tenga, tiene efectos que hay que atender.

En ese sentido, la psicóloga de la empresa menciona que:

Hasta hace algún tiempo el código de vestimenta estaba pensado por género. Ahora no clarifica ni especifica ningún género, pero sí menciona las prendas que sí pueden y no pueden utilizarse, independientemente del género. No hace referencia al género en ningún momento

En este caso, la vestimenta y su división por género no tiene relevancia para el trabajo, por ende, se estaría haciendo frente al cissexismo.

Millet (2020) no propone que dejemos de nombrar lo trans de las personas trans, sino hacerlo cuando corresponde, así también lo cis cuando corresponde, porque “ser trans o ser cis modifica nuestra posición en el mundo” (p. 59) y porque si seguimos nombrando solo a las personas trans, estaremos cayendo en la trampa de la marca de la otredad y “lo cis se perpetuará como lo natural, lo obvio y lo que no hace falta nombrar” (p. 59).

c) Cuestionar la idea sobre “la falta” de formación específica en “temas trans”

La psicóloga de la entrevista menciona que en la firma existe una estrategia definida a nivel global que se ha adaptado regionalmente frente a la inclusión laboral de las personas trans, aunque no específicamente, sino incluida en la dimensión LGBTIQ+. La estrategia está orientada a concientizar, educar y generar conciencia sobre la situación de las personas LGBTIQ+, en especial la población trans a todas las personas que colaboran en la firma.

Por ejemplo, a través de comunicaciones, *newsletters* semanales, charlas y talleres sobre sensibilización y concientización sobre la diversidad sexual y de género. Para tales acciones, la compañía busca asesoramiento y apoyo de asociaciones intermediarias que velan por la inclusión laboral de personas trans en Buenos Aires como Contratá trans y Mocha Celis, ya que se considera importante que las acciones y procesos estén alineados a las verdaderas vivencias y necesidades de la población trans, trabajando en red:

Sensibilizarse, empezar a estar más en contacto de cerca con organizaciones que se dedican a esto, organizaciones que trabajan con población trans, hacen que empecemos a entender un poco, hacia donde tenemos que ir, qué necesidad hay (...)

Empezar a hacer sin estar en contacto es un camino errado. la idea de “nada de nosotros sin nosotros”, en masculino genérico, podemos pensarlo “nada de nosotres sin nosotres”, es la frase que a mí me mueve y la que tengo como norte y entiendo que es fundamental hacer parte, como protagonistas, de las formas y acciones a la comunidad.

Esto se alinea a lo que Stryker (2014) menciona sobre pasar de un “conocimiento de” a un “conocimiento con”, este último emerge de un diálogo que incluye a las personas trans como portadoras de un conocimiento experiencial o corporizado, junto con sus conocimientos formales expertos.

Al respecto, Contratá trans (2024), resaltan la importancia de trabajar directamente con las personas trans, así como reorientar la intervención hacia las instituciones, organizaciones y normativas que perpetúan el ciclo de exclusión del colectivo trans.

Es necesario también mencionar que, a lo largo del proceso de socialización, las personas han aprendido desde la niñez cuestiones cisexistas y que han sido reforzadas por la experiencia (Millet, 2020). Por lo tanto, las acciones de sensibilización y concientización no llegan a las personas desde la falta de conocimiento sobre las personas trans, sino que buscan sustituir de alguna forma esos sesgos, prejuicios y estereotipos aprendidos sobre ellas, empezando haciéndolos conscientes para que tengan menos fuerza en las interacciones tanto en los espacios personales como laborales.

Como consecuencia la transformación de las prácticas y la cultura organizacional pueden cambiar, con intermediarios, a nivel estructural, al rediseñar las políticas laborales y capacitar a las personas cis para abordar la exclusión (Contratá trans, 2024).

Por otro lado, hay otras aportaciones en la gestión de la diversidad en el ámbito laboral con respecto a las personas trans. A continuación, se desarrollan algunas de ellas.

Para Ozturk y Tatli (2016) las identidades trans representan un reto para la gestión de la diversidad en el ámbito laboral en tres aspectos principales: su representatividad y visibilidad, la revelación de la identidad y el proceso de transición.

Al respecto, la psicóloga entrevistada menciona que en temas de representatividad y visibilidad estaría habiendo una falencia, ya que es consciente de los privilegios y desventajas que pueda tener cada persona:

Supongo que debe pasar en otros lados, extrapolando por fuera de la organización, siento que es algo que sucede cuando hablamos de comunidad LGBTQI+, no es lo mismo un varón cis gay que una persona no binaria, que una mujer trans, más otras características que pueden, sin duda, impactar en los privilegios o desventajas de esas personas.

Como se comentó en el primer capítulo, el cissexismo es una matriz de inteligibilidad que otorga más beneficios a las identidades cis sobre las trans. Por tal razón, la organización trabaja de cara a la comunidad y su compromiso se reafirma en acciones como voluntariados corporativos, uno de ellos el “Teje Solidario” y programas de formación en herramientas profesionales para las personas trans. Específicamente, la psicóloga comenta:

Con la Mocha Celis, iniciamos nuestro vínculo, a través de una acción que tiene que se llama “Teje Solidario”, donde a principios de cada mes, se arma cajas con distintos productos, productos principalmente alimenticios y de higiene, se arman estas cajas y bolsones y las personas pasan a retirarlos, son personas que se vinculan con la Mocha, porque forman parte de la población trans (...)

Un poco de lo que estuvimos hablando, es empezar a formar a personas que asisten a la Mocha, o que de alguna manera se vinculan con la Mocha, ya sea a través del Bachillerato o del “Teje Solidario” o de cualquiera de otros programas que tiene, empezar a formarlos para que adquieran herramientas y conocimientos que puedan servirles para desarrollar sus propios emprendimientos, para una búsqueda laboral, sector público, sector privado o para empezar una formación terciaria o universitaria con un nivel más alto de conocimientos. Si alguien, por ejemplo, va a estudiar o hacer una formación terciaria o universitaria que tenga que ver con la tecnología, pueda obtener un nivel de conocimientos mayor de *word* y *excel*.

El objetivo de estas acciones es poder brindar las herramientas y conocimientos y pensar en posibles contrataciones que se adapten a los perfiles que se necesitan en la compañía.

Sobre la revelación de la identidad y el proceso de transición, la entrevistada menciona que existe un protocolo de transición de género para las personas que trabajan en la firma. Este protocolo ha sido adaptado a las particularidades legales y sociales de Argentina. El objetivo de este documento es brindar a las personas trans el apoyo necesario en sus procesos de transición. Asimismo, la psicóloga comenta que:

A nivel global, tenemos un protocolo para la transición de género, para las personas que están trabajando en la organización. Y ahora, estamos trabajando en adaptar esto que existe a nuestro país, a cuestiones legales que existen en nuestro país y extenderlo a familiares de personas que trabajan en la organización.

De manera general se ha mencionado acciones para hacer frente al cissexismo en las organizaciones. Ahora, como se explicó anteriormente, una de las prácticas asociadas es el tokenismo trans y para desarticularlo, específicamente, Radi (2019c), propone recurrir a tres preguntas que permiten autodiagnosticar si la incorporación de una persona trans no es una práctica cissexista. El autor se inspira en Test de Bechdel¹¹ para esta dinámica, que consiste en las siguientes interrogantes: 1) ¿hay más de una persona trans?, 2) ¿las personas trans fueron convocadas por su tema de especialidad y no por su identidad de género?, y 3) ¿su aporte es tan relevante que no podría ser reemplazada por cualquier otra persona trans?

Así también el autor ejemplifica el caso de GATE (*Global Action for Trans Equality*), una organización internacional que trabaja sobre cuestiones de diversidad de género y sexual, la cual tiene como política no participar en espacios donde haya menos de un 10% de personas trans. La decisión de la compañía se basa en dos razones: por un lado, evitar contribuir a dinámicas de seudo

¹¹ Es un método para evaluar la brecha de género en las películas en general y, por extensión, en las series u otras producciones artísticas

inclusión. Por el otro, evitar adjudicar a las personas trans la obligación de representar en soledad la perspectiva del grupo minoritario al que pertenece.

Cabe indicar, en referencia a las “cuotas trans” en los eventos y/u organizaciones que “no es únicamente la cantidad de personas cis o trans* lo que tenemos que medir en esos eventos, sino la estructura cisexista que los sostiene” (Millet, 2020, p. 69).

Finalmente, queda hablar del pinkwashing y sobre alguna forma de desarticulación. Contratá trans (2024) al hablar de oportunidades para el cambio inclusivo desde acciones organizacionales indica que, la diferencia entre el queerwashing/pinkwashing y las acciones de impacto depende de la implicación de las personas trans en el diseño de estas políticas. Se sugiere contratar e involucrar a las personas trans en el diseño y la implementación de políticas internas de diversidad e inclusión para así de esta forma hacer frente a las verdaderas causas de la exclusión (Contratá trans, 2024).

Hasta aquí se ha podido nombrar algunas estrategias, políticas y acciones organizacionales posibles leídas en clave trans para poder desarmar el cisexismo, tokenismo y pinkwashing en la inclusión laboral de las personas trans. Se ha dejado por fuera muchas aportaciones que realizan otras personas que han estudiado la inclusión laboral de personas trans, pero sin llevar a cabo un intento de análisis del cisexismo.

Siguiendo Millet (2020):

ya sea en el colegio, el trabajo, el hospital o el club, generar buenos vínculos, hacer amistades y sentirnos cómodxs, son factores que colaboran a que nuestro tránsito por esos espacios sea más amoroso, más estimulante, más divertido, incluso más feliz. (p. 83)

Por lo tanto, es necesario y justo poder pensar propuestas desde el amor y la empatía, y a su vez formar parte del cambio desde acciones comprometidas y responsables con la inclusión laboral de las personas trans.

Conclusiones

Para concluir resulta relevante retomar las preguntas de investigación planteadas al inicio de esta tesina: ¿Qué estereotipos y prejuicios subyacen a una exclusión/inclusión laboral de las personas trans y cuáles serían sus implicancias? Y, por último, ¿Qué estrategias organizacionales de inclusión laboral para las personas trans serían posibles frente al cissexismo, tokenismo y pinkwashing relacionados con prejuicios y estereotipos hacia esta población?

Se definió al cissexismo como una manera de ver el mundo que se basa en las creencias que determinan la naturalidad y veracidad de las identidades cis por sobre las trans. Estas creencias se fundamentan en estereotipos y prejuicios los cuales tienen su origen en el sexismo tradicional (lo femenino es superior a lo masculino) y por oposición (feminidad y masculinidad como categorías mutuamente excluyentes). Específicamente los estereotipos y prejuicios analizados se engloban en lo que se denomina como prejuicio sexual, en específico, en detrimento de las personas trans.

Algunas de las explicaciones del origen y mantenimiento de este tipo de prejuicio pueden ser entendidas desde los estudios de carácter individual, interpersonal y grupal, como: la teoría del autoritarismo hacia la derecha, la teoría de los aspectos cognitivos el prejuicio, la teoría de la profecía autocumplidora, la teoría de la identidad social, la teoría de categorización del yo y la teoría del prejuicio como emoción social.

Asimismo, el prejuicio hacia las personas trans guarda relación con las formas nuevas de prejuicio, a saber, el de tipo manifiesto y sutil, además el encuadrado en el sexismo benevolente.

Por otro lado, el cissexismo también fue nombrado como una herramienta de análisis que sirvió para indagar a fenómenos asociados como el tokenismo y el pinkwashing, los cuales pueden parecer prácticas positivas, ya sea por una inclusión de una cuota trans o una estrategia de marketing superficial, pero que a largo plazo contemplan la legitimación de estereotipos y el mantenimiento del *statu quo* frente a una pseudo inclusión o exclusión laboral trans.

Sin duda, estos fenómenos estudiados tienen implicancias en las personas trans, las cuales fueron descritas desde conceptos como el modelo de estrés de minorías frente a situaciones de exclusión y discriminación como un contexto laboral desfavorable, así como también con la noción de trabajadorx inesperadx como aquel que genera una distancia entre el sujeto que se presenta en las organizaciones y el que estas producen desde los estereotipos, y que, por lo tanto, esperan.

Con la hipótesis de que el cissexismo, el tokenismo y el pinkwashing relacionados con estereotipos y prejuicios afectan de manera negativa al desarrollo o desenvolvimiento laboral de las personas trans se indagaron algunas estrategias organizacionales para hacer frente a estos fenómenos.

La propuesta respondió a un proceso de descisexualización del campo laboral que fue tomado desde los estudios trans como un modo alternativo de abordar la problemática, así también se contrastó y apoyó con la información recabada a una psicóloga encargada del área de inclusión y diversidad de una empresa privada. Dichas estrategias halladas se agruparon en tres acciones en el mencionado proceso:

- a) Abandono del paradigma de asumir el género ajeno de manera constante y disruptiva tanto en la estrategia de atracción de talento/reclutamiento, comunicaciones internas y externas o en herramientas de gestión personal
- b) “Equiparación” del uso de la marca cis y trans cuando viene al caso y nombrar lo cis y lo trans también cuando sea necesario. Por ejemplo, una manera de desafiar al cissexismo es con un código de vestimenta de trabajo que no haga distinciones de género.
- c) Cuestionamiento de la idea sobre “la falta” de formación específica en “temas trans”, ya que en el proceso de socialización ya se han aprendido estereotipos sobre las personas trans que se refuerzan con la experiencia. Frente a esto se hace indispensable hacer una concientización y reflexión sobre los estereotipos y prejuicios sobre las personas trans desde talleres y charlas de sensibilización sobre diversidad sexual y de género que a final de cuentas tienen como meta el abordaje de las verdaderas causas del problema de la exclusión laboral de la población trans. La articulación con asociaciones civiles que trabajan con y para personas trans se presenta como premisa en estas acciones organizacionales inclusivas.

Además, el desafío en la gestión de la diversidad e inclusión de personas trans recae en temas de su representatividad y visibilidad, la revelación de sus identidades y sus procesos de transición. Estos temas se encarar con políticas de transición de género, apoyo a familiares, acciones de voluntariado social y de programas de formación en habilidades profesionales para las personas de la comunidad trans por fuera de la organización, que tiene como objetivo posibles contrataciones a futuro como una forma de buscar el talento activamente.

Así también se brindaron nociones para hacer frente al tokenismo con un cuestionario sobre la cantidad de personas trans/cis en una organización, las funciones o roles que ocupan y su importancia en la intercambiabilidad de sus cargos para determinar la existencia o no de este fenómeno. Sobre el pinkwashing se determinó que tomar en cuenta a las personas trans e involucrarlas en procesos de diseño de políticas de inclusión y diversidad se presenta como necesario para evitar caer en acciones de bajo impacto que perpetúan estereotipos y desigualdades.

En suma, en la presente tesina se realizó un análisis de las formas específicas que adquieren los estereotipos y los prejuicios en la inclusión laboral de las personas trans, a saber, estas se relacionan con el cissexismo, el tokenismo y el pinkwashing. Además, también se describieron las implicancias de estos fenómenos en la exclusión/inclusión laboral de las personas trans. La iniciativa terminó con la indagación de estrategias organizacionales, necesarias, pero no suficientes, para asegurar una inserción laboral más genuina de esta población frente a los fenómenos analizados.

Esta propuesta alternativa no tuvo ánimos de caer en verdades absolutas o acciones punitivas, pero sí de hacer una reflexión más profunda sobre la raíz del problema de la exclusión, inclusión o pseudo inclusión laboral de las personas trans en la actualidad. Ahora bien, no basta con la presencia de la diversidad, o pretender eliminar las diferencias grupales, sino que desde las organizaciones el llamado es a gestionar de forma adecuada y consciente un tipo de

inclusión/inserción laboral más justo que valore el aporte y talento de cada persona, abrazando su individualidad desde el respeto y la empatía.

Por consiguiente, el reto que surge para las personas profesionales de la psicología en el campo organizacional es humanizar los espacios de trabajo, así como desnaturalizar prácticas que legitiman inequidades, en este caso, frente a los fenómenos estudiados con el cuestionamiento del *status quo*, los prejuicios y estereotipos.

Estas acciones y cambios enmarcados en el contexto sociopolítico actual y acompañados de políticas de reconocimiento de la identidad de género e inclusión laboral para las personas trans, no siempre contemplarán avances, por lo que es ahí que se debe poner atención y estar vigilantes para que la responsabilidad del Estado de cuidado de todas las personas ciudadanas sea cumplida y no termine en un retroceso en materia de derechos humanos.

Queda pendiente un abordaje interseccional de los fenómenos analizados, es decir un análisis que contemple factores como la etnia, la clase social y económica, la nacionalidad, la edad, en definitiva, otras variables que tienen efectos en las vidas de las personas y que las ubican en un determinado lugar en la jerarquía de la sociedad.

Asimismo, se puede seguir estudiando en futuros trabajos, las nuevas variantes que pueden tomar los estereotipos y prejuicios hacia las personas trans, ya que cada contexto tiene efectos que hay que atender. Por otro lado, cabe preguntarse qué otras alternativas de hacer frente a los fenómenos estudiados son posibles, desde qué perspectivas y qué tiene que aportar la psicología.

Sin duda, el aporte se puede enriquecer con un trabajo interdisciplinario, que tome en cuenta los conocimientos de cada disciplina científica, incluso con las interesantes innovaciones tecnológicas y la inteligencia artificial. Parece que es necesario seguir recalcando que toda intervención profesional sobre las implicancias de la inclusión laboral de las personas trans, debe hacerse desde la involucración activa de esta población porque *“nada de nosotres sin nosotres”*.

Por último, queda decir que cuando una persona trans ingresa a trabajar a una organización, el proceso de transformación empieza a producirse en ambas direcciones, poniendo en evidencia al cissexismo como un sistema que reparte privilegios e inequidades basándose en estereotipos y prejuicios, desde un compromiso conjunto por una sociedad más humana.

Se puede concluir este recorrido con las palabras de la activista pionera en la lucha por la identidad de género y por los derechos de la comunidad trans en Argentina, Lohana Berkins: *“Cuando una travesti entra a un trabajo, le cambia la vida a esa travesti. Cuando muchas travestis entran a trabajar, le cambiará la vida a la sociedad”*¹².

¹² Esta es una adaptación de la frase original de la activista: “Cuando una travesti entra a la Universidad Pública, le cambia la vida a esa travesti, cuando muchas travestis entren a la Universidad, le cambiará la vida a la Sociedad”.

Anexo

Entrevista semiestructurada a persona encargada de Capital Humano en una organización privada en Buenos Aires.

Ocupación: Psicóloga

1. ¿Cuál es tu rol y funciones en la organización en la cual trabajas?

Mi rol es senior en el área de inclusión diversidad que forma parte del equipo de recursos humanos. Mis funciones tienen que ver con todo lo que tiene que ver con la gestión, junto a mi líder, de la inclusión por un lado de distintos grupos, y, por otro lado, la gestión de la diversidad de la organización.

No sé si tengo que ser demasiado específica en esta pregunta o no, pero el área de inclusión y diversidad, y tanto mi líder como yo, como referente de ésta área, nos encargamos, desde una perspectiva de diversidad e inclusión, hacer que las personas se sientan más cómodas, generar un espacio y una cultura organizacional en la que la diversidad sea respetada, generar espacios de concientización para que esa diversidad no solo sea respetada sino valorada, entendiendo, que sin duda, la diversidad enriquece cualquier espacio de trabajo, las diferentes perspectivas, diferentes vivencias dentro de los equipos de trabajo y dentro de la organización más a nivel general, hacen que siempre nos nutramos de eso en el aspecto personal, y en aspectos más *soft* como en el relacionamiento, y también técnicos o *hard*. Las diferentes perspectivas contribuyen para que incluso el trabajo sea mejor. Con esa premisa en mente, nuestro objetivo es hacer con la gestión de la diversidad para que la organización sea más inclusiva, especialmente de aquellos grupos que históricamente han sido excluidos de un montón de partes de este sistema.

2. ¿Cuál es la misión de la organización?

La misión está orientada a resolver problemas y generar confianza, entiendo que esto se hace con las personas y utilizando la tecnología de los alcances de estos resultados.

3. ¿Cuál es la estrategia de la organización frente a la inclusión laboral de las personas trans?

La organización tiene una estrategia de inclusión y diversidad a nivel global, por la cual se trabaja en distintas dimensiones. Una de esas dimensiones tiene que ver con la comunidad LGBTIQ+ y particularmente, como fue cobrando cada vez más importancia, hoy hay una estrategia específica de inclusión de la comunidad LGBTIQ+. Esta estrategia está definida a nivel global, y nosotros desde Argentina nos apropiamos de esa estrategia de alguna manera y la llevamos adelante localmente, con las particularidades que nuestro país tiene.

La estrategia está orientada a distintos aspectos, uno de ellos está orientada a la sensibilización y concientización, educar y generar conciencia sobre la situación de las personas LGBTIQ+, y en particular la población trans. A través de comunicaciones, los *newsletters* semanales y charlas.

Otro aspecto de la estrategia tiene que ver con la representatividad, la representación, el hecho de que personas de distintos cargos, con distintos roles, puedan asumirse visiblemente parte de la comunidad LGBTIQ+. Hasta ahora, siento que aquí el camino viene

siendo más lento. Si bien hemos hablado cosas relacionadas a la comunidad, y más tardíamente lo relacionado con la comunidad trans, travesti y no binaria, en lo que respecta a representatividad, siento que aún falta un poco. Supongo que debe pasar en otros lados, extrapolando por fuera de la organización, siento que es algo que sucede cuando hablamos de comunidad LGBTQ+, no es lo mismo un varón cis gay que una persona no binaria, que una mujer trans, más otras características que pueden, sin duda, impactar en los privilegios o desventajas de esas personas. Parte de esta estrategia tiene que ver con la representatividad, que se necesita seguir trabajando.

Otra parte de la estrategia tiene que ver con la incorporación de personas y que esto sea una realidad. Creo que, en este sentido, ha habido muchos avances.

Otro aspecto de la estrategia tiene que ver con los datos y la información, el trabajar porque la recolección de esa información sea fiel a los derechos de las personas, que figure, incluso cuando el documento no tiene hecho el cambio, que figure el nombre que utilice la persona.

Otro aspecto, tiene que ver con el trabajo hacia la comunidad, todo esto que se trabaja y sucede puertas adentro en la organización, no quede ahí, sino, contribuir de alguna manera hacia la comunidad, en este caso, construyendo de alguna manera a la población de nuestro país y comunidad más cercana.

4. ¿Qué políticas, protocolos o acciones existen en la organización para la inclusión laboral de personas trans? En caso que las hubiera, mencionarlas.

Por un lado, hay una estrategia en particular orientada a esto. Es lo primero y lo que tiene que guiar las acciones, y generación de otros tipos de protocolos, políticas, etc.

Una política, específica de inclusión y diversidad que desarrollamos hace algún tiempo, contempla la identidad de género y orientación sexual, por el respeto de estas características.

A nivel global, tenemos un protocolo para la transición de género, para las personas que están trabajando en la organización. Y ahora, estamos trabajando en adaptar esto que existe a nuestro país, a cuestiones legales que existen en nuestro país y extenderlo a familiares de personas que trabajan en la organización. Ese sería otro protocolo.

Después estamos trabajando, con ayuda, una guía para los equipos de reclutamiento.

Sabemos que son la primera cara con la que una persona se encuentra a la hora de intentar o de buscar alguna oportunidad laboral en una organización, en particular en la nuestra se da de esa manera, sabiendo eso, es muy importante, que las personas que van a tener ese primer contacto, sean respetuosas y que tengan herramientas para que todo el proceso de selección sea respetuoso de la identidad de género de las personas. También estamos trabajando en esa política.

Después como acciones en particular, algo que existe que no es protocolo ni política, pero tiene que ver con el *disclaimer* en búsqueda laborales, y en las publicaciones que se hacen, este está orientado a la aclaración que en la organización no haya ningún tipo de discriminación.

No es relevante para nosotros un montón de características, como el género, la etnia, la diversidad de género, orientación sexual, es algo que va más allá de la población trans en

particular, pero que sin duda influye también para que cualquier persona que vaya a postularse sepa que es un espacio seguro, ese es el objetivo de ese *disclaimer*. Estamos trabajando un poco para eso, creo que siempre falta, es un trabajo que estamos recorriendo desde hace algún tiempo.

Lo otro tiene que ver con la incipiente vinculación con alguna organización u asociación que involucra a personas trans, como Contratá trans y como la asociación civil Mocha Celis. El hecho que hayamos empezado a vincularnos con estas organizaciones hace que estemos un poco más en contacto con la realidad. Y la idea de empezar a formar y capacitar personas que de alguna manera se vinculan con estas organizaciones, tiene que ver con la posibilidad de pensar en posibles contrataciones también. El vínculo con estas organizaciones es sin duda una acción más hacia la inclusión laboral de personas trans.

5. En relación al trabajo conjunto con organizaciones/asociaciones que trabajan por la inclusión laboral de personas trans, ¿cuáles son las acciones que han realizado y las que tienen pensado hacer en un futuro?

En particular, con Contratá trans, hemos hecho charlas de sensibilización sobre la realidad de personas trans, contadas más en primera persona. También hemos hecho otras charlas, por fuera de Contratá trans, donde también hemos hablado de la comunidad LGBTIQ+ en general, pero con la participación de personas trans en los paneles.

Con la Mocha Celis, iniciamos nuestro vínculo, a través de una acción que tiene que se llama “Teje Solidario”, donde a principios de cada mes, se arma cajas con distintos productos, productos principalmente alimenticios y de higiene, se arman estas cajas y bolsones y las personas pasan a retirarlos, son personas que se vinculan con la Mocha, porque forman parte de la población trans, también se ha incorporado otras poblaciones, que han sido excluidas de otros espacios, de alguna manera ciertas desventajas, como mujeres y madres solteras que no tienen acceso o tienen dificultades a estos productos, lo mismo con personas migrantes, creo que han abarcado una población más grande, lo que tienen en común las personas que reciben estas donaciones, tienen dificultad para acceder a la copa e estos productos.

Esta fue nuestra primera acción, que salió muy linda para el adentro. Lo hicimos con voluntaries de la organización, nuestra gente quedó muy contenta, y además entablamos un buen vínculo con la gente de la Mocha, y en particular con la persona que está a cargo de los programas de formación de la Mocha. Un poco de lo que estuvimos hablando, es empezar a formar a personas que asisten a la Mocha, o que de alguna manera se vinculan con la Mocha, ya sea a través del Bachillerato o del “Teje Solidario” o de cualquiera de otros programas que tiene, empezar a formarlos para que adquieran herramientas y conocimientos que puedan servirles para desarrollar sus propios emprendimientos, para una búsqueda laboral, sector público, sector privado o para empezar una formación terciaria o universitaria con un nivel más alto de conocimientos. Si alguien, por ejemplo, va a estudiar o hacer una formación terciaria o universitaria que tenga que ver con la tecnología, pueda obtener un

nivel de conocimientos mayor de *word* y *excel*. Ese es un poco el objetivo, todavía no empezaron las clases, estamos en proceso de armado del programa.

6. Algo que quedó pendiente de lo que estabas contando sobre el *disclaimer* en las comunicaciones de la organización, ¿en ese *disclaimer* se utiliza también el lenguaje inclusivo?

La respuesta primera es no. Si por lenguaje inclusivo nos referimos a utilizar el pronombre neutro para referirnos a los receptores de los mensajes, entonces no se utiliza el “@”, la “x” ni la “e”, por una cuestión política de la organización. Sin embargo, a principios del año pasado, que quizás tiene que ver con una acción que me olvidé mencionar, se desarrolló una guía de lenguaje que está orientada a eso, teniendo en cuenta que no podemos por una cuestión política de la organización utilizar el lenguaje inclusivo, tenemos esta guía, tanto en español como en inglés, con alternativas para que nuestro mensaje y la forma que nos comunicamos no recaiga en el masculino genérico, o en una forma sexista de comunicar, o cisheteronormada. Con lo cual, esta herramienta, es una herramienta que está disponible para todas las personas de la empresa. Yo creo que falta mucho en lo que respecta a capacitación a las áreas que se dedican a la comunicación interna y redes, y fundamentalmente las áreas de recursos humanos, como la de reclutamiento que hacen publicaciones en redes para las búsquedas laborales, creo que necesitan más capacitación en lo que respecta al uso de lenguaje. Porque todavía hoy seguimos viendo mensajes o publicaciones que utilizan el masculino o que utilizan pronombres femeninos en carreras o puestos que siempre han sido feminizados. creo que es importante trabajar más fuertemente con estos equipos, para que las publicaciones internas y externas, más allá que no pueda utilizar la “x”, la “e” o la “@”, que sí estén redactadas de alguna manera que contemplen todas las identidades de género, que contemple a todas las personas, y evitar el uso de pronombres, siempre entiendo la importancia de la economía del lenguaje y la importancia de la claridad de los mensajes que transmitimos.

7. ¿Existen personas trans trabajando en la organización?

Sí, son algunas, han ingresado de maneras distintas y en momentos distintos.

8. ¿Hubo alguna situación de acoso o discriminación hacia las personas trans que trabajan o han trabajado en la organización? ¿Cómo se abordó la situación?

No estoy en conocimiento que haya habido alguna situación de acoso o discriminación en la organización hacia personas trans que están trabajando. Si bien estoy en el equipo de inclusión y diversidad, no todo mi recorrido lo he hecho en esta área, y hay personas trans en la organización previo a que yo entrara en este equipo, con lo cual es posible, que hayan sido previa a que yo esté en este equipo, que se hayan canalizado en otros equipos, o que no hayan sido denunciadas esas situaciones y por eso no esté yo enterada.

Si tengo que decir que uno de los desafíos que creo que hemos enfrentado tiene que ver con esto que te mencionaba, las situaciones en las que el nombre de la persona no coincide con el nombre que figura en el DNI, esta ha sido una de las situaciones más difíciles, donde ha

sido importante accionar, para que la persona no se vea vulnerada, sus derechos no sean vulnerados y no haya situaciones de discriminación.

Nosotros tenemos la posibilidad de poner nombre legal y nombre preferido en la plataforma del personal. Hacer que todas las plataformas y sistemas que utilizamos y en donde se utilice el nombre, tomen el nombre preferido de la persona en lugar del nombre legal, eso ha sido desafiante en algún momento. Siento que los resultados han sido positivos del abordaje. Cuando sucedió se tomó las acciones necesarias para que el proceso sea respetuoso, contactando a las personas correspondientes, haciendo que los distintos sistemas empezarán a tomar la información que correspondía, y poniéndonos en contacto con estas personas desde un lugar de aprendizaje, decir todavía estamos en proceso, diciéndoles que en la medida que empieza a identificar algo en donde no esté figurando la información correcta que nos avisarán. Aclarando que estamos trabajando en eso, que es un proceso y esperamos que no se presenten estas situaciones, pero que si se presenta que nos avisen para que podamos solucionarlo.

9. Sobre el código de vestimenta en la organización, ¿cómo lo están abordando?

Hasta hace algún tiempo el código de vestimenta estaba pensado por género. Ahora no clarifica ni especifica ningún género, pero sí menciona las prendas que sí pueden y no pueden utilizarse, independientemente del género. No hace referencia al género en ningún momento.

10. En los sistemas de la organización, además de utilizar el nombre utilizado ¿se puede colocar los pronombres utilizados?

Depende de cada uno de los sistemas. El sistema de gestión del personal, por excelencia, tiene la opción de sumar la identidad de género.

11. Entonces, ¿hay una recolección de datos de la identidad de género en la organización?

No es un campo obligatorio de completar, por lo que lo completan quien quiere. Como muchas veces sucede, esto lo suelen completar personas que forman parte de la comunidad LGBTQ+ o se vinculan de alguna manera, por lo que no podemos fiarnos de esa información para sacar estadísticas porque no todo el mundo lo completa. Está ese campo en este sistema que te comento. al menos en argentina no hay un campo con pronombres. Pero si en las herramientas como *google* y *microsoft*, como chat, *meet*, los distintos servicios de estos dos sistemas, en ambos casos puedes poner tus nombres.

Cada tanto sale un recordatorio en un email indicando que se puede colocar los pronombres en la firma. Tenemos una firma genérica, el modelo es común a todas las personas, y cada persona lo va adaptando, cada tanto en *newsletter* semanal o email publicamos un refuerzo con la posibilidad de completar el pronombre en la firma, para cuando alguien manda un email, sepa dirigirse a la otra persona. En los perfiles de *google* y *microsoft*, las personas tienen la posibilidad de completar sus pronombres. Yo en particular lo tengo completo, pero no todo el mundo y son bastantes las que sí la tienen, en la firma hay muchas personas que la tienen, pero no todo el mundo lo tiene. Por ejemplo, si alguien va a hablarme a mí, le

aparece si se posiciona en mi perfil, le aparecen mis pronombres como para que sepan cómo referirse. Está la posibilidad, no se utiliza demasiado.

12. ¿Cuántas personas trans están trabajando en la organización, que sean visiblemente trans?

Aproximadamente 5.

13. ¿Algo más que quieras agregar o decir sobre la inclusión laboral de personas trans?

Simplemente sumar que el recorrido empezó y todavía no termina, de hecho, falta un montón. La realidad y la sociedad, y en las organizaciones, no quedará más opción que hablar y visibilizar, me parece que eso está buenísimo, y no hacerlo es quedarse atrás, nos obliga hacer ese movimiento hacia adelante.

En lo personal, creo que también, uno de los desafíos de la organización, y de las organizaciones en general, no simplemente estar ok que haya personas trans trabajando o que se postulen a las búsquedas sino hacer un trabajo un poco más a fondo, sino entender por qué son pocas las personas trans que llegan a nuestras búsquedas, no creo que tenga que ver particularmente con la organización en la cual yo trabajo, sino con las organizaciones en general y el sistema laboral en general.

Sensibilizarse, empezar a estar más en contacto de cerca con organizaciones que se dedican a esto, organizaciones que trabajan con población trans, hacen que empecemos a entender un poco, hacia donde tenemos que ir, qué necesidad hay, empezar hacerlo por fuera del contacto del grupo que sea, que pueda ser extendido a un montón en grupo.

Empezar a hacer sin estar en contacto es un camino errado. la idea de “nada de nosotros sin nosotros”, en masculino genérico, podemos pensarlo “nada de nosotres sin nosotres”, es la frase que a mi me mueve y la que tengo como norte y entiendo que es fundamental hacer parte, como protagonistas, de las formas y acciones a la comunidad.

Así que nada, involucrarse y estar en contacto es el camino, hacerlo con ayuda, en red, trabajamos mucho con una consultora que nos guía y orienta un montón en nuestras acciones y procesos.

Referencias Bibliográficas

- Acker, J. (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Alcover, C. M., Moriano, J. A., Osca, A., & Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo* (1era ed.). UNED.
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice [La naturaleza del prejuicio]*. Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Álvarez, R. (2020). *Buscando el rastro del Chuqui Chinchay en territorios Moche: Sujetos duales en el Perú pre-colombino*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/download/18493/15532/63977>
- Arayasirikul, S., & Wilson, E. (2018). Spilling the T on Trans-Misogyny and Microaggressions: An Intersectional Oppression and Social Process Among Trans Women. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1-24. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542203>
- Armendano, Jul, Charpentier, Cian, Devenuta, Ale, Dilda, Pam, Inés, Miqueas Gael, Milanese, So y Rodríguez, & Eugin. (2022). *Trabajadorxs Inesperadxs: Desmontando el cissexismo en el sistema de salud*. Congreso Provincial de Salud. Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, Mar del Plata. <https://www.aacademica.org/ale.devenuta/2>
- Badgett, L., Lau, H., Sears, B., & Ho, D. (2007). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. University of California. https://www.researchgate.net/publication/237372776_Bias_in_the_Workplace_Consistent_Evidence_of_Sexual_Orientation_and_Gender_Identity_Discrimination#fullTextFileContent
- Baril, A. (2021). *Transing dementia: Rethinking compulsory biographical continuity through the theorization of cisism and cishnormativity*. *Journal of Aging Studies*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34425984/>
- Barrientos, J., Cárdenas, M., Gómez, F., & Guzmán, M. (2016). *Gay men and male-to-female transgender persons in Chile: an exploratory quantitative study on stigma, discrimination, victimization, happiness and social well-being: pp. 253–270*. En: Thomas Köllen (ed). *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations – Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*. Sage Publications. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_15
- Beauregard, T. A., Booth, J. E., & Whiley, L. A. (2021). *Transgender employees: Workplace impacts on health and well-being* (n J. Hassard & L. D. Torres (Eds.), *Aligning perspectives in gender mainstreaming: Gender, health, safety and wellbeing* (pp. 177- 196 ed.). 10.1007/978-3-030-53269-7_10
- Bento, B. (2015). "Pinkwashing à brasileira": do racismo cordial à LGBTTTfobiacordial. *Revista Cult*. <https://revistacult.uol.com.br/home/pinkwashing-brasileira-do-racismo-cordial-lgbttfobia-cordial/>

Bettcher, T. M. (2009). *Feminist Perspectives on trans* Issues*, *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/entries/feminism-trans/>

Bockting, W. O., Miner, M. H., Swinburne Romine, R. E., Dolezal, C., Robinson, B., B.R.S., & Coleman, E. (2020). The Transgender Identity Survey: A measure of internalized transphobia. *LGBT Health*, 7(1), 15-27. <https://doi.org/10.1089/lgbt.2018.0265>

Burgess, D., & Borgida, E. (1999). *Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination*. *Psychology, Public Policy and Law*, 5, 655-692.

Cabral, M., & Suess, A. (2017). *Despatologización trans. Preguntas frecuentes y de las otras también...Guía introductoria al proceso de revisión y reforma de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) en el contexto de la lucha por la despatologización trans*. GATE, STP.

Calton, J., Bennett, L., & Gebhard, K. (2016). Barriers to Help Seeking for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Survivors of Intimate Partner Violence. *Trauma, Violence & Abuse*, 17, 585-600. <https://doi.org/10.1177/1524838015585318>

Carballeda, A. (2017). *La irrupción de un sujeto inesperado en las instituciones*. Voces en el Fénix N° 62: ser digno de ser, La secundaria como derecho, pp. 46-51. <https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/la-irrupcion-de-un-sujeto-inesperado-en-las-instituciones/>

Childress, C., Nayyar, J., & Gibson, I. (2024). Tokenism and Its Long-Term Consequences: Evidence from the Literary Field. *Am Sociol Rev.*, 89(1), 31-59. 10.1177/00031224231214288

Ciriarni, L., & Ferrari, L. E. (2018). *¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teóricos - metodológicos*. Anuario de Investigaciones, vol. XXV. <https://www.redalyc.org/journal/3691/369162253005/html/#:~:text=La%20trayectoria%20laboral%20puede%20ser,m%C3%A1s%20acabada%20de%20las%20trayectorias.>

Cohen, C. (1997). In: MESSEDER, S., CASTRO, M.G., and MOUTINHO, L., orgs. *Enlazando sexualidades: una tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gênero [online]*. Salvador: EDUFBA, 2016, pp. 249-270.

Comisión de Juristas Internacionales. (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*. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Contratá trans. (2018). *Diagnóstico y propuesta de ideación*. Argentina. <https://app.contratatrans.org/wp-content/uploads/2020/08/Diagnostico-y-propuesta-de-ideacion.pdf>

Contratá trans. (2021). *Diagnóstico sobre la situación sociolaboral de las personas Travesti Trans en LATAM y el Caribe*. <https://www.contratatrans.org/post/diagnostico-personas-trans-latam-caribe>

- Contratá trans. (2024). *Transpasando barreras: tres hallazgos para abordar la exclusión laboral de las mujeres trans en Argentina*. <https://www.contratatrans.org/post/transpasando-barreras>
- Currin, J. M., Greenlee, L. R., Evans, A. E., Snidman, H., & Taylor, C. D. (2022). *Gender Normative Behavior as a Predictor of Acceptance of Transgender Individuals in the Workplace by Cisgender Coworkers*. *Journal of LGBTQ Issues in Counseling*, 16:2, 169-185. <https://doi.org/10.1080/26924951.2022.2043213>
- Davis, D. (2009). *Transgender issues in the workplace: HRD's newest challenge/opportunity*. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 109-120.
- Dee, T., & Gershenson, S. (2017). *Unconscious Bias in the Classroom: Evidence and Opportunities*. https://www.researchgate.net/publication/362906086_Unconscious_Bias_in_the_Classroom_Evidence_and_Opportunities
- Dejours, C. (2000). *Psicodinámica del trabajo y vínculo social*. Buenos Aires: Actualidad Psicológica, Año XXIV, Nº 274 pp. 2-6.FB.
- Deloitte. (2023). *The Deloitte Global 2023 LGBT+ Inclusion @ Work report*. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/about/2023/deloitte-global-2023-lgbt-inclusion-at-work.pdf?dl=1>
- Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional y la Asamblea TTNB por la Salud Integral. (2022). *¿Qué pasa con el Cupo Laboral Travesti-Trans en el Estado Nacional a un año de la Ley?* <https://ate.org.ar/que-pasa-con-el-cupo-laboral-travesti-trans-en-el-estado-nacional-a-un-ano-de-la-ley/>
- Dovidio, J., Glick, P., Hewstone, M., & Esses, V. (2010). *Prejudice, stereotyping, and discrimination: Theoretical and empirical overview*. *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dovidio, J. F. (2001). *On the nature of contemporary prejudice: The third wave*. *Journal of Social Issues*, 57, 829–849.
- Dovidio, J.F., Evans, N., & Tyler, R.B. (1986). *Racial stereotypes: the contents of their cognitive representation*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 22-37.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). *Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal*. En T. Eckes y H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). *Social role theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men*. En A. H. Eagly, A. E. Beall y R. J. Sternberg (Eds.), *The Psychology of Gender* (2ª ed., pp. 269-295). Nueva York: Guilford.
- Eagly, H., & Diekmann, A. (2005). *What is the problem? Prejudice as an attitude-in-context*. *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport*, 19-35.

- Espineira, K. (2019). *“Études Trans. Interroger les conditions. Genre, sexualité & société.*
- Espinel, B., & Castro López, M. (2021). Discriminación de mujeres trans en el ámbito laboral. *Poliantea*, 16(29). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8291217>
- Faria, J. H. (2007). *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais.* Atlas. https://www.researchgate.net/publication/325999227_Analise_Critica_das_Teorias_e_Praticas_Organizacionais
- Fernández Romero, F. (2019a). *La productividad geográfica del cissexismo: diálogos entre los estudios trans y la geografía.* En A. Farji Neer et al. (Ed), *Las ciencias sociales en tiempos de ajuste: Artículos seleccionados de las IX Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani* (pp. 267-286). CLACSO. <https://www.jstor.org/stable/j.ctvt6rm8t.17>
- Fernández Romero, F. (2019b). *Poniendo el cissexismo en el mapa. Una experiencia de cartografía transmasculina.* *Boletín Geocrítica Latinoamericana n° 2.* Poniendo el cissexismo en el mapa. Una experiencia de cartografía transmasculina. *Boletín Geocrítica Latinoamericana n° 2*
- Fiske, S. T. (n.d.). *Effects of power on bias: Power explains and maintains individual, group, and societal disparities.*
- Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). *What’s so special about sex? Gender stereotyping and discrimination.* En S. Oskamp y M. Costanzo (Eds.), *Gender issues in contemporary society* (pp. 173-196). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Flynn, M. K., & Bhambhani, Y. (2021). Internalized transphobia, nondisclosure of gender identity, and life satisfaction among transgender and non-binary adults: The moderating roles of psychological flexibility and inflexibility. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 20, 194-201. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2021.04.008>
- Foucault, M. (1989). *Vigilar y Castigar.* Siglo XXI Editores. <https://www.ivanillich.org.mx/Foucault-Castigar.pdf>
- Fricker, M. (2017). *Injusticia epistémica. El poder y la ética del conocimiento.* Herder Editorial.
- García Álvarez, C. (2005). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional.* Bogotá.
- García Álvarez, C. M. (2005). *Una aproximación al concepto de cultura organizacional.* Universitas Psychologica. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64750112.pdf>
- Gil Rodríguez, F., & Alcover, C. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones.* Alianza, Madrid.
- Gois, P., & de Moura Ferraz, J. (2021). Introdução ao pinkwashing: representatividade e marcas engajadas. *Pensamento Contemporâneo em Administração*, 15(2), 88-103. : <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i2.49768>
- Gómez, A. (2017). *Transculturalidad y órdenes sociosexuales en América.* España, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <https://www.scielo.br/j/cpa/a/nkbQgnc3btMTbGr3yJL3kKG/?format=pdf>
- Guirado, M. S., & Renosto, S. A. (2023). *¿Y las travestis? Reflexiones sobre los procesos de inserción laboral de travestis y trans en grandes empresas de AMBA.* Cuadernos del Instituto

- Nacional de Antropología y Pensamiento Latinoamericano - Series Especiales, 10:1, 249-259. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7693952>
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspectives. *Feminist Studies*, 3(14), 575-599. 10.2307/3178066
- Hayes, S. C. (2019). *A Liberated Mind: How to Pivot Toward What Matters*. New York: Avery.
- Hendricks, M., & Testa, R. (2012). A Conceptual Framework for Clinical Work With Transgender and Gender Nonconforming Clients: An Adaptation of the Minority Stress Model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 460-467. <https://doi.org/10.1037/a0029597>
- Hendricks, M. L., & Testa, R. J. (2012). A conceptual framework for clinical work with transgender and gender nonconforming clients: An adaptation of the minority stress model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 460-467. <https://doi.org/10.1037/a0029597>
- Hennekam, S., & Köllen, T. (2023). *Trapped in cisnormative and binarist gendered constraints at work? How HR managers react to and manage gender transitions over time*. The International Journal of Human Resource Management. 10.1080/09585192.2023.2255824
- Herek, G. M., Gillis, J. R., & Cogan, J. C. (2009). *Internalized stigma among sexual minority adults: Insights from a social psychological perspective [Estigma internalizado entre adultos de minorías sexuales: perspectivas desde una perspectiva psicológica social]*. *Journal of Counseling Psychology*, 56, 32–43. doi:10.1037/a0014672
- Hernández-Del Valle, S., Alicea-Cruz, A., Rodríguez-Gómez, J. R., & Pérez-Pedrogo, C. (2022). Examinando las propiedades psicométricas del Cuestionario de Identidad Transgénero en residentes de Puerto Rico: Un análisis preliminar. *Ciencias de la Conducta/Behavioral Sciences Journal*, 37(1), 79-97. <https://www.cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/104/79>
- Hewstone, M., Rubin, M., & Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual review of psychology*, 53(1), 575-604.
- Hilton, J.L., & von Hippel, W. (1996). *Stereotypes*. *Annual Review of Psychology*, 47, 237–271.
- Ho, L., Cheung, A., Chan, C., Wong, E., Tam, W., & Chien, W. (2023). *Empowering workplace allies for lesbian, gay, bisexual, and transgender employees to prevent and minimize psychological distress: A scoping review*. *Cochrane Ev Synth*, 1:1:e12018. DOI: 10.1002/cesm.12018
- Horswell, M. J. (2013). *La descononización del "sodomita" en los andes coloniales* (Segunda Edición ed.). Ediciones Abya-Yala. <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/07/1965.-La-descononizacion-del-sodomita-en-los-Andes-%E2%80%A6-Horswell.pdf>
- Huffman, A. H., Mills, M. J., Howes, S. S., & Albritton, M. D. (2020). *Workplace support and affirming behaviors: Moving toward a transgender, gender diverse, and non-binary friendly*

workplace. *International Journal of Transgender Health*, 22:3, 225-242.
<https://doi.org/10.1080/26895269.2020.1861575>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas*. https://censo.gob.ar/wp-content/uploads/2023/12/censo2022_identidad_de_genero.pdf

Jimenez-Vásquez, M. (2009). *Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Perfiles educativos*, 31(126), 56-79.

Johnson, I. (2015). *LGBT Diversity: Show me the business case*. Out Now Global.
<https://www.outnowconsulting.com/media/13505/Report-SMTBC-Feb15-V17sm.pdf>

King, E. B., Hebl, M. R., George, J. M., & Matusik, S. F. (2010). Understanding tokenism: Antecedents and consequences of a psychological climate of gender inequity. *Journal of Management*, 36(2), 482-510. <https://doi.org/10.1177/0149206308328508>

King, M. L. (1962, diciembre 31). The Case Against 'Tokenism'; The current notion that token integration will satisfy his people, says Dr. King, is an illusion. Today's Negro has a 'new sense of somebodiness.' The Case Against 'Tokenism' (Published 1962). *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/1962/08/05/archives/the-case-against-tokenism-the-current-notion-that-token-integration.html>

Lascano, A. (2020). ¿Qué me revisás si sos igual que nosotras? Apuntes en torno a la incorporación de mujeres trans y travestis en las fuerzas de seguridad de Argentina. *Delito y Sociedad. Revista de ciencias sociales*, 29(49), 128-155.
<https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/150778>

Laws, J. L. (1975). The Psychology of Tokenism: An Analysis. *Sex roles*, 1(1), 51-67.
<https://doi.org/10.1007/BF00287213>

Lefevor, G. T., Boyd-Rogers, C. C., Sprague, B. M., & Janis, R. A. (2019). Health disparities between genderqueer, transgender, and cisgender individuals: An extension of minority stress theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(4), 385-395.
<https://doi.org/10.1037/cou0000339>

Levi Mendive, I. (2023). *Tokenismo y patologización en la Facultad de Psicología de la UBA: implicancias subjetivas para estudiantes trans* de la formación*.
<https://www.aacademica.org/ian.levi.mendive/5>

Ley 26743. (2012). *Identidad de género*.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Ley 27636. (2021). *Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins"*.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>

López-Sáez, M., & Lisbona, A. (2009). *Descriptive and prescriptive features of gender stereotyping. Relationships among its components*. *Revista de Psicología Social*, 24(3), 363-379.

- Maume, D. J. (1999). *Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions*. *Work and Occupations*, 26(4), 483-509.
<https://doi.org/10.1177/0730888499026004005>
- Meyer, I. (1995). *Minority stress and mental health in gay men*. *Journal of Health and Social Behaviour*. Vol. 36, No. 1 (Mar 1995). (pp. 36, 38-56) Published By: American Sociological Association.
- Meyer, I. H. (2003). *Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence*. *Psychological Bulletin*, 129, p. 674–697. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meza Sarmiento, L. (18 de diciembre de 2022). *Cissexismo: una herramienta útil para el análisis de las masculinades (N° 18)*. En Les Herejes. Spotify.
<https://open.spotify.com/episode/1rA50VOGDALYjb6NBGDxdf?si=45f1076d8eb84e94>
- Millet, A. (2020). *Cissexismo y Salud. Algunas ideas desde el otro lado* (1era ed.). Puntos suspensivos Ediciones.
- Ministerio de la Salud de la Nación. (2020). *Atención para la salud integral de las personas trans, travestis y no binarias* (Segunda ed.).
<https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020). *Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género*.
https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero
- Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad. (2021). *Cupo Laboral Travesti Trans*.
<https://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-trans>
- Ministerio de Salud de la Nación. (2020). *Atención de la salud integral de persona trans, travestis y no binarias. Guías para equipos de salud*.
<https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf>
- Ministerio de Salud de la Nación. (2020). *Bancos de Salud*.
<https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf>
- Ministerio de Salud de la Nación. (2020). *Bancos de Salud. Obtenido de Atención de la salud integral de personas trans, travestis y no binarias*.
<https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf>
- Ministerio Público de la Defensa. (2017). *La revolución de las mariposas*. Buenos Aires.
<https://www.mpdefensa.gob.ar/publicaciones/la-revolucion-las-mariposas-a-diez-anos-la-gesta-del-nombre-propio>

Ministerio Público de la Defensa & Mocha Celis. (2023). *Con nombre propio: a 10 años de la Ley de Identidad de Género*.

<https://www.mpdefensa.gov.ar/sites/default/files/connombrepropio.pdf>

Mintzber, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2003). *Safari a la Estrategia. Una visita guiada por la jungla del management estratégico*. Buenos Aires, Granica.

Molero, F. (2007). *El estudio del prejuicio en la Psicología social: definición y causas*. En Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. & Cuadrado, I.; *Psicología social*. Madrid: Mc Graw-Hill.

Montenegro, E. (2020). *Desandar el cissexismo en el camino a la legalización del aborto. Puntos suspensivos. Ediciones. Colección Justicia Epistémica*.

Moya, M. (2003). *El análisis psicosocial del género*. En J. F. Morales y C. Huici (Eds.), *Estudios de Psicología Social* (pp. 175-221). Madrid: UNED.

Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.

Namaste, K. (1996). *Genderbashing: Sexuality, Gender, and the Regulation of Public Space*. Sage Journals. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1068/d140221>

Neisen, J. H. (1990). *Heterosexism: Redefining homophobia for the 1990's* (1st ed., Vol. 3, 21-35). *Journal of Gay y Lesbian Psychotherapy*.

Oakes, P.J., & Turner, J.C. (1990). *Is limited information processing capacity the cause of social stereotyping?*. *European review of social psychology*, 1(1), 111-135.

Organizacion de las Naciones Unidas. (n.d.). *Enfoque para la programación basado en los Derechos Humanos*. [https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-](https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach#:~:text=El%20enfoque%20basado%20en%20los,y%20proteger%20los%20derechos%20humanos)

[approach#:~:text=El%20enfoque%20basado%20en%20los,y%20proteger%20los%20derechos%20humanos](https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach#:~:text=El%20enfoque%20basado%20en%20los,y%20proteger%20los%20derechos%20humanos).

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Transformar las empresas mediante la diversidad e inclusión*. <https://www.ilo.org/es/publications/transformar-las-empresas-mediante-la-diversidad-y-la-inclusion-resumen>

Ornat, M. J. (2012). *“Espaços interditos e a constituição das identidades travestis através da prostituição no Sul do Brasil” en Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero (Ponta Grossa) Vol. 3, N° 1*.

Ortiz-Hernández, L. (2004). *La opresión de las minorías sexuales desde la inequidad de género* (22nd ed., Vol. 161-182). Política y Cultura.

Ozturk, M. B., & Tatli, A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781-802.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042902>

Páez, J. I., Rabbia, H. H., Hevia, G. E., & Pesci, F. (2018). Bases sociales y psicopolíticas del prejuicio hacia personas trans en habitantes de Córdoba, Argentina. *Investigaciones en psicología*, 23(2), 27-36. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/96745>

- Pagani, C., & Radi, B. (2021). *¿Qué perspectiva? ¿Cuál género? De la educación sexual integral al estrés de minorías*. *Praxis educativa [online]*. 2021, vol.25, n.1, pp.241-253. ISSN 0328-9702. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-250116>
- Perales, F. (2022). *Improving the wellbeing of LGBTQ+ employees: Do workplace diversity training and ally networks make a difference?* *Preventive Medicine*, 161, 107113. [10.1016/j.ypmed.2022.107113](https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2022.107113)
- Perry, S. P., Murphy, M. C., & Dovidio, J. F. (2015). *Modern prejudice: Subtle, but unconscious? The role of Bias Awareness in Whites' perceptions of personal and others' biases*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 61, 64-78.
- Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1992). *Le racisme voilé: dimensions et mesure. Racisme et modernité*. Paris: La Decouverte.
- Preciado, P. (2022). *Dysphoria Mundi* (1era ed.). Barcelona: Anagrama.
- Radi, B. (2015). *Economía del privilegio*. Diario Página/12. <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/subnotas/10062-951-2015-09-25.html>
- Radi, B. (2019a). *Políticas del conocimiento: hacia una epistemología trans**. En M. López (compilador), *Los mil pequeños sexos: intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades* (pp. 27-42). EDUNTREF. <https://www.academica.org/blas.radi/32>
- Radi, B. (2019b). *Políticas trans y acciones afirmativas en los ámbitos universitarios. Conversaciones necesarias para deshacer el cissexismo*. *Aletheia*, vol. 10, núm. 19, 2019. *Universidad Nacional de La Plata, Argentina*. https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11688/pr.11688.pdf
- Radi, B. (2019c). *¿Qué es el tokenismo cissexista? La destrucción del cupo*. *Anfibia*. <https://www.revistaanfibia.com/que-es-tokenismo-cissexista/>
- Radi, B., Bianchini, A., & Mastroleo, I. (2022). *Cisnormatividad, un compromiso dañino en el diseño de las investigaciones en salud humana*. *Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana*. <https://www.scielo.br/j/sess/a/KdJPGP3S3HdMGZcnKn7YTbb/?format=pdf&lang=es>
- Reiman, A., Ocasio, T., & Mezzapelle, J. (22 de Octubre de 2016). *How cisgender people define "transgender" is associated with attitudes toward transgender people*. <https://doi.org/10.1007/s10508-022-02454-w>
- Rich, A. (1980). *Compulsory Heterosexuality and Lesbian Experience* (M. Rivera, trans). Sings. <http://www.mpisano.cl/psn/wp-content/uploads/2014/08/Heterosexualidad-obligatoria-y-existencia-lesbiana-Adrienne-Rich-1980.pdf>
- Rodríguez Fernández, A. (2019). *Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Ruggs, E. N., Martinez, L. R., Hebl, M. R., & Law, C. L. (2015). *Workplace "trans"-actions: How organizations, coworkers, and individual openness influence perceived gender identity discrimination*. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(4), 404-412. <https://doi.org/10.1037/sgd0000112>

- Santos, M. H. (2014). *Sobremínorias em profissões marcadas pelo gênero: Consequências e reações*. *Análise Social*, 212(49), 700-726.
http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_212_d04.pdf
- Santos, M. H., Amâncio, H., & Roux, P. (2015). *Numbers do not tell the whole story: Gender and medicine in Portugal*. *Women's Studies International Forum*, 53, 73-82.
<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.08.005>
- Santos, M. H., Marques, A. M., & Delgado, C. (2023). *Gênero e ensino secundário: experiências e estratégias dos professores*.
<https://www.scielo.br/j/cp/a/sxp4wmwHWMSCWgqJqmD77ym/?lang=pt>
- Sawyer, K., & Thoroughood, C. (2017). Gender non-conformity and the modern workplace. *Organizational Dynamics*, 1(46), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.01.001>
- Schulman, S. (2011). Israel and Pinkwashing. *New York Times*.
https://queeramnesty.ch/docs/NYT_20111123_Israel_Pinkwashing.pdf
- Secretaría Letrada de Género y Diversidad Sexual, Bachillerato Popular Travesti Trans Mocha Celis, López, Z., Benítez, G., nihil, g., Mireles, M., Hanssmann, C., & Cámpora, L. (2023). *Con nombre propio, a diez años de la Ley de Identidad de Género*.
<https://www.mpdefensa.gov.ar/sites/default/files/connombrepropio.pdf>
- Seidmann, S. (2000). *Historia de la Psicología Social, Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires: Departamento de Publicaciones*.
- Serrano, J. (2007). *Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity [La chica del látigo: una mujer transexual opina sobre el sexismo y el chivo expiatorio de la feminidad]*. Seal Press.
- Silva, J. M. (2011). "A cidade dos corpos transgressores da heteronormatividade" en *Geo UERJ Vol. 1, N° 18*.
- Smircich, L. (1983). *Concepts of culture and Organizational Analysis*. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Spade, D. (2015). *Una vida normal. La violencia administrativa, la política trans crítica y los límites del derecho*. Barcelona: Bellaterra. <https://www.deanspade.net/wp-content/uploads/2016/02/Una-Vida-Normal.pdf>
- Stone, S. (1993). *The "Empire" strikes back: a posttranssexual manifesto*.
<https://uberty.org/wp-content/uploads/2015/06/trans-manifesto.pdf>
- Stryker, S. (2004). "Transgender studies: Queer theory's evil twin" en *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies Vol. 10, N° 2*.
- Stryker, S. (2008). "Transgender history, homonormativity, and disciplinarity" en *Radical History Review (Durham, NC) N° 100*.
- Stryker, S., & Currah, P. (2014). "General editors' introduction" en *TSQ: Transgender Studies Quarterly (Durham, NC) Vol. 1, N° 3*.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*.
- Tang, Y. (2023). *Tokenism and Asian-American Education Industry*.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/202316201037>

- Tebbe, E. A., Blake, A. A., & Bell, H. L. (2019). Work and Well-Being in TGNC Adults: The Moderating Effect of Workplace Protections. *Journal of Counseling Psychology*, 66(1), 1-13. 10.1037/cou0000308
- Turner, J. C. (1999). *Some current issues in research on social identity and self-categorization theories*. Ellemers, R. Spears y B. Doosje.
- Ulloa, F. (1995). *La tragedia y las instituciones, Segunda Parte, Cap. III. En Novela clínica psicoanalítica. Historial de una práctica. (pp. 185 - 204). Buenos Aires, Editorial Paidós.*
- Urbano, C. (2016). *Psicología del desarrollo: Enfoques y perspectivas del curso vital.*
- Usillos, A. (2017). *Reflexión en torno a la clasificación biológica de los sexos*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
<https://www.scielo.br/j/cpa/a/nkbQgnc3btMTbGr3yJL3kKG/?format=pdf>
- Valentine, D. (2004). "The categories themselves" en *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies (Durham, NC) Vol. 10, N° 2*. <https://bpb-us-e2.wpmucdn.com/sites.middlebury.edu/dist/7/1905/files/2013/08/valentinecategories.pdf>
- Van Orden, K., Witte, T., Cukrowicz, K., Braithwaite, S., Selby, E., & Joiner, T. (2010). The interpersonal theory of suicide. *Psychological Review*, 117(2), 565-600.
<https://doi.org/10.1037/a0018697>
- Veiga, M. (2019). *Historia de la psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Material de cátedra de Psicología del Trabajo. Universidad de Belgrano.*
- Verd, J., & Lopez-Andreu, M. (2012). *La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis), 138(1), 135-148.*
- Vergueiro, V. (2016). *Pensando a cisgeneridade como crítica decolonial*. In: MESSEDER, S., CASTRO, M.G., and MOUTINHO, L., orgs. *Enlaçando sexualidades: uma tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gênero [online]*. Salvador: EDUFBA, 2016, pp. 249-270. <https://books.scielo.org/id/mg3c9/pdf/messeder-9788523218669-14.pdf>
- Weiner, B. (2005). *Motivation from an attribution perspective and the social psychology of perceived competence. Handbook of competence and motivation, p. 73-78.*
- Wittig, M. (1992). *The straight mind and other essays (J. Saéz y P. Vidarte, trans)*. Beacon Press.
<https://ia902802.us.archive.org/14/items/EIPensamientoHeterosexualMoniqueWittigWEB/EI%20pensamiento%20heterosexual%20-%20Monique%20Wittig%20-%20WEB.pdf>
- Zambrini, L. (2009). "Prácticas del vestir y cambio social. La moda como discurso". *Revista Questions Nro. 23 ISSN 1669-6581*.
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/33147/Documento_completo.pdf?sequence=](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/33147/Documento_completo.pdf?sequence=1)