



## “ERA UN MAMBO MÍO”: GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN PERSONAL Y HETEROSEXISMO INTERNALIZADO EN ENFERMEROS Y ENFERMERAS GAYS Y LESBIANAS<sup>1</sup>

“IT WAS MY ISSUE”: PERSONAL INFORMATION MANAGEMENT AND INTERNALIZED HETEROSEXISM AMONG GAYS AND LESBIANS NURSES

**Julián Ortega**

julianortega.ar@gmail.com

Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

**Maximiliano Marentes**

maximarentes@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas  
Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

### Resumen

En este artículo se exponen las conclusiones de un estudio cuyo objetivo principal fue describir y analizar las situaciones de discriminación, violencia y desigualdad contra enfermeros/as gays y lesbianas con pretexto de su orientación sexual y/o expresión de género en organizaciones de salud públicas y privadas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en adelante, CABA). Aquí se analizan las estrategias y los modos en que gays y lesbianas gestionan la información personal relativa a su orientación sexual en sus intercambios socio-laborales para evitar el estigma.

Este escrito se centra en dos categorías principales que ordenaron la investigación: (a) las posibilidades de expresar la propia orientación sexual en los respectivos espacios de trabajo y su vinculación con el estigma real o anticipado en las interacciones con compañeros/as, superiores y pacientes; y (b) el heterosexismo internalizado como una categoría vinculada tanto con el estigma anticipado y experimentado como con los distintos grados de apertura sobre la propia orientación sexual en el trabajo.

Para alcanzar el objetivo propuesto, se adoptó un enfoque cualitativo y se



analizaron 20 entrevistas a enfermeros y enfermeras gays, lesbianas y heterosexuales, sumado a la indagación de diversas fuentes secundarias, desde los lineamientos de la teoría fundamentada en datos. Como conclusión, se destaca la asociación entre el grado de asunción de la propia identidad sexual, el uso de estrategias de gestión de la información personal y el heterosexismo internalizado, que repercuten en la reproducción de la opresión y el estigma entre gays y lesbianas en comparación con la población heterosexual. Por lo tanto, este trabajo pretende hacer un aporte significativo a las discusiones y los estudios sobre diversidad sexual en los espacios de trabajo de Argentina y la región.

### Abstract

In this paper we show the results of a study which main purpose was to describe and analyse the situations of discrimination, violence and inequality against gays and lesbians nurses on the basis of sexual orientation and/or gender expression within public and private health organizations in the city of Buenos Aires. Here we analyse the strategies used by gays and lesbians to manage the personal information related to their sexual orientation in order to avoid stigmatization processes at work.

This article is based on two main categories that structures this research: (a) the possibilities of expressing one's sexual orientation in the workplace and the relation with real or anticipated stigma derived from interactions with colleagues, superiors and patients; and (b) the internalized heterosexism as a category related to anticipated and experienced stigma as well as the different levels of openness about one's sexual orientation in the workplace.

The study was conducted from a qualitative scope: 20 interviews to gays, lesbians and heterosexual nurses were carried out and analysed, in addition to secondary sources, following the guidelines of grounded theory.

As main conclusion we highlight the association between the assumption of one's sexual identity, the use of strategies to manage personal information of openness or concealment and the internalized heterosexism, as they may have an impact in the reproduction of oppression and stigma among gays and lesbians. Therefore, this paper intends to make a significant contribution to the debates and studies about sexual diversity at work scenarios in Argentina.

**Palabras clave:** gestión de la información personal; heterosexismo internalizado;



gays; lesbianas; enfermería.

**Keywords:** Impression management; Internalized heterosexism; Gays; Lesbians; Nursing.

“But there are moments when one has to choose between living one’s own life, fully, entirely, completely —or dragging out some false, shallow, degrading existence that the world in its hypocrisy demands”.<sup>2</sup>

(Oscar Wilde, *Lady Windemere’s fan*)

### **Introducción: estrategias de manejo de la información personal para evitar el estigma<sup>3</sup>**

En este artículo se desarrollan ciertos hallazgos de la investigación realizada por uno de los autores para la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (Ortega, 2017). Se retoman dos líneas de investigación con larga tradición en Argentina, a saber: los estudios sobre sexualidades y los estudios del trabajo. Sin embargo, al delimitar el estudio sobre las experiencias de gays y lesbianas en el ámbito laboral se encontró una vacancia temática y escasas referencias bibliográficas locales, con excepción de algunos informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014 y 2015) y del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, 2013). Si bien existen numerosas investigaciones locales sobre violencia laboral desde diversos enfoques teóricos y metodológicos, la gran mayoría ha incluido a la variable de género para referirse a las diferencias entre varones y mujeres sobre sus percepciones en torno a la violencia en el trabajo que, al no problematizar otras variables como la orientación sexual, presuponen que los casos analizados se corresponden con el universo heterosexual. En este sentido, la investigación planteada pretende realizar un aporte a los estudios del trabajo y a los estudios sobre sexualidades mediante el entrecruzamiento y el diálogo entre ambas corrientes de producción teórica.

A propósito del campo delimitado, se seleccionó el ámbito de la salud, y dentro de este a la enfermería, por tratarse de una profesión con históricas condiciones de precarización laboral, una marcada feminización de la fuerza de trabajo, falta de reconocimiento social y económico, prevalencia del pluriempleo, escasez de recursos



humanos profesionalizados, alta sindicalización, sobrecarga de trabajo y menores posibilidades de ejercer la profesión de manera independiente o autónoma en el sector privado, tal como ocurre en el caso de la medicina (Balzano, 2012; Dushkin, 2014; Pereyra y Micha, 2016; Aspiazu, 2017). Se formuló a modo de supuesto que el menor grado de autonomía de la enfermería propiciaría una mayor exposición a los procesos de discriminación, violencia y desigualdad en el trabajo, razón por la cual se la seleccionó entre las demás profesiones del área de la salud para realizar la indagación. En este sentido, el grupo de trabajadoras y trabajadores de la enfermería tiene una especificidad que está dada tanto por la marcada feminización de la profesión como también por un ámbito de inserción laboral que fue descrito por un entrevistado como *gay-friendly*. De todos modos, en ulteriores trabajos podría ponderarse esta especificidad de la enfermería al realizar comparaciones con otras profesiones del sector salud, como la medicina, o bien con los distintos sectores y las ramas de actividad que componen el mercado de trabajo en Argentina, en donde posiblemente se encuentren situaciones similares a las aquí estudiadas.

De acuerdo con los lineamientos anteriores, se analizaron las realidades laborales de enfermeros y enfermeras gays y lesbianas desde una perspectiva microsocial, con el propósito de conocer y comprender cuáles son las estrategias de gestión de la información personal utilizadas en sus trabajos para evitar situaciones de discriminación. Por tal motivo se parte de la teoría del estigma propuesta por Goffman (2012), que lo define como la caracterización social de ciertos aspectos, rasgos, conductas o creencias individuales como anormales, devaluados o despreciables, favoreciendo la estigmatización de las identidades que portan tales marcadores sociales. Goffman afirma que el estigma puede asentarse en el cuerpo, o bien en lo que él llama el carácter, en donde se ubicaría la homosexualidad, y por último se podría vincular con la etnicidad o la raza, la nación y la religión. Según el autor, existe una diferencia sustancial que divide a los estigmatizados en dos: la visibilidad del estigma y la posibilidad de ocultar el rasgo o aspecto que lo vuelve una *identidad deteriorada* o devaluada. De este modo, se diferencian las experiencias de los *desacreditados*, portadores de estigmas observables a simple vista que son difíciles o imposibles de ocultar, como por ejemplo la etnia o los cuerpos racializados, mientras que otras identidades son *desacreditables* en la medida en que las experiencias pasadas, los valores, intereses, gustos o actitudes potencialmente estigmatizantes pueden ocultarse con mayor facilidad, de manera tal que las personas socialmente



desacreditables puede implementar estrategias de gestión o manejo de la información personal para sortear las consecuencias de la discriminación.

La orientación sexual es pasible de ser ocultada o visibilizada de manera total o parcial, posibilitando cierto margen de decisión en las interacciones con otros/as. Debido a la persistencia del estigma relacionado con las orientaciones y las expresiones no heterosexuales, sumadas las consecuencias potencialmente negativas de darlas a conocer abiertamente, los y las trabajadores y trabajadoras gays y lesbianas<sup>4</sup> pueden desplegar un abanico de conductas destinadas a gestionar y limitar la información que los demás colegas tienen sobre ellos y ellas. Estas estrategias se denominan estrategias de gestión o manejo (*management*) de la orientación sexual en el trabajo y hacen referencia al conjunto de prácticas destinadas a controlar la cantidad y el grado de la información personal que gays y lesbianas comparten con otras personas en sus trabajos: pacientes, colegas y superiores (Reed y Leuty, 2016; Chrobot-Mason, Button y Di Clementi, 2001).

El manejo de la información personal es posible cuando se puede ocultar el estigma y consecuentemente decidir cómo, dónde, cuándo y ante quién o quiénes darse a conocer sin reparos. El motivo para ocultar el estigma potencial, en este caso la orientación sexual disidente<sup>5</sup>, está asociado a la disminución de consecuencias negativas temidas de manera anticipatoria (Pecheny, 2016), mientras que mediante la revelación se promueve la integración y la consistencia entre la vivencia personal y las percepciones de los demás sobre uno mismo (Goffman, 2012; Reed y Leuty, 2016). En los espacios laborales, las y los trabajadores recurren a diferentes estrategias para ocultar o revelar su orientación sexual en las diferentes interacciones sociales que ocurren cotidianamente ante los escenarios reales o anticipados de discriminación; por ejemplo, ante ciertos chistes o comentarios sobre información compartida en redes sociales, entre otros.

Se entiende por *salir del armario*<sup>6</sup> al proceso de dar a conocer o visibilizar la propia orientación sexual en distintos espacios e interacciones sociales (Di Marco, Arenas, Munduate y Hoel, 2015). En la medida en que la orientación sexual se vincula con un estigma potencial que puede ocultarse, gays y lesbianas deben tomar la decisión de dar a conocer o no su orientación sexual en cada nueva interacción social, o más aún, puede ocurrir que una persona esté *fuera del armario* ante determinado grupo (con sus amigos más cercanos, por ejemplo) y, a su vez, *dentro del armario* en otros contextos sociales (en el trabajo o con sus familiares), dependiendo de la



evaluación de riesgos y beneficios<sup>7</sup> que haga la persona en cada situación (Sedgwick, 2007; King, Reilly y Hebl, 2008). En términos de Goffman (2012: 122):

“Una estrategia ampliamente utilizada por la persona desacreditable es la de manejar los riesgos dividiendo al mundo en dos partes: un grupo grande, al que no le cuenta nada, y otro pequeño, al que le cuenta todo y en cuya ayuda confía; escoge para exhibir su máscara precisamente a aquellos que, por lo general, constituyen el mayor peligro”.

Por su parte, ciertos estudios (King, Reilly y Hebl, 2008; Reed y Leuty, 2016) han delimitado características situacionales y contextuales a la hora de visibilizar la orientación sexual entre compañeros de trabajo: las situacionales se vinculan con el momento elegido (al comienzo de un nuevo vínculo laboral o luego de cierto tiempo) y la forma o método empleado (comunicación directa o indirecta), mientras que las contextuales se vinculan con el clima organizacional percibido en términos de apertura hacia la diversidad sexual, destacándose el lugar de las reglas, políticas y normas tanto formales como informales que influyen sobre las experiencias de dar a conocer la orientación sexual. De acuerdo con los autores citados, el apoyo social percibido por gays y lesbianas por parte de los miembros de la organización (variables contextuales) tiene mayor incidencia sobre los procesos de *coming out* en comparación con el momento elegido o el método empleado (variables situacionales).

Griffin (1992) desarrolló un modelo analítico para estudiar las experiencias de ocultamiento o revelación de la orientación sexual de gays y lesbianas, es decir, cómo gestionan su información personal en los espacios laborales. Este modelo, devenido en uno de los marcos analíticos más utilizados para este tipo de estudios, distingue cuatro estrategias de manejo de la información que se ordenan en un *continuum*: *Passing*, *Covering*, *Implicitly Out* y *Explicitly Out*<sup>8</sup>.

\* *Passing*: se trata de una estrategia de ocultamiento total en la cual la persona se hace pasar por heterosexual, mediante simulaciones deliberadas; por ejemplo, al referirse con pronombres del género opuesto para hablar de su pareja del mismo género.

\* *Covering*: es otro método de ocultamiento en donde, sin fingir heterosexualidad, se evita brindar información que pudiese revelar la orientación sexual; por ejemplo, evadiéndose de conversaciones sobre la vida en pareja o actividades extra-laborales durante el fin de semana.

\* *Implicitly Out*: se trata de quienes no comunican explícitamente su orientación



sexual, pero brindan información significativa sobre su vida privada que permite inferirla, o bien usan, muestran o reproducen ciertos símbolos culturales asociados a lo gay-lésbico.

\* *Explicitly Out*: hace referencia a la estrategia explícita y activa de compartir con los otros la autoidentificación como gays o lesbianas.

En suma, las primeras dos estrategias (*Passing y Covering*) son utilizadas para ocultar la información personal mientras que las dos últimas (*Implicitly Out y Explicitly Out*) son empleadas para mostrarse ante los demás como gays o lesbianas, es decir, *fuera del armario*. Cabe destacar que las estrategias descritas son situacionales y dinámicas en tanto que las y los trabajadores, como se dijo anteriormente, pueden utilizar una u otra en función de las diferentes interacciones que ocurren tanto en el trabajo como fuera de él.

Según Reed y Leuty (20016), los espacios laborales percibidos como inclusivos o amigables hacia gays y lesbianas están relacionados con el mayor uso de las estrategias de revelación de la orientación sexual antes descritas (*Implicitly Out y Explicitly Out*), junto con la disminución de las conductas de ocultamiento (*Passing y Covering*). Esto es concordante con otros estudios que mostraron un vínculo entre los espacios de trabajo percibidos como inclusivos y la posibilidad de compartir las experiencias de las y los trabajadores gays o lesbianas (Chrobot-Mason *et al.*, 2001; Griffith y Hebl, 2002; McDermott, 2006).

### **El heterosexismo internalizado**

Por su parte, además de variables organizacionales como el clima organizacional percibido, otros estudios analizaron la incidencia de variables individuales, como el grado de aceptación o el desarrollo de la identidad sexual y el heterosexismo o estigma internalizado, así como el modo en que éstas se vinculan con diferentes estrategias de manejo de la información en el trabajo. El desarrollo de la identidad sexual hace referencia al grado en que la orientación sexual se integra a los demás ámbitos de la vida (familia, trabajo, amistades). Es decir que se vincula con la orientación sexual entendida como la atracción física y afectiva hacia otras personas, pero que a la vez excede las prácticas sexuales<sup>9</sup>, dando lugar a la conformación de una identidad sexual como gay, lesbiana o heterosexual, entre otras. En el caso de gays y lesbianas, puede establecerse un *continuum* que iría desde la confusión y el auto-rechazo hasta la asunción y auto-aceptación de la propia identidad sexual, en



disidencia al modelo heterosexual hegemónico. Este *continuum* no debe ser entendido en un sentido evolucionista y lineal, según el cual los sujetos transitarían de una vez y para siempre por la trayectoria que va desde la confusión y el auto-rechazo hasta la asunción, sin que se registren retrocesos o contramarchas ante nuevas interacciones sociales. La idea de un *continuum* supone, por el contrario, pensar en un abanico de respuestas y comportamientos posibles que las personas pueden desplegar en diferentes ámbitos y vínculos sociales, los cuales podrían estar más próximos al auto-rechazo, la negación, la omisión de cierta información personal, o bien acercarse más al otro extremo, mediante la comunicación y la apertura sobre la propia orientación sexual, ligado con la asunción y la auto-aceptación del propio deseo. En este sentido, la asunción de una posición subjetiva como gay o lesbiana estará vinculada con la auto-aceptación o bien con el rechazo de un deseo que se erige como contrario u opuesto al mandato social que establece la heterosexualidad obligatoria. Por tal motivo, este proceso de auto-aceptación o rechazo no ocurre entre sujetos heterosexuales, sean estos varones o mujeres, por la concordancia entre sus deseos y los ordenamientos culturales hegemónicos.

A su vez, se ha puesto de relieve la asociación entre la asunción e identificación como gay o lesbiana y los comportamientos implementados para gestionar la información personal en los espacios de trabajo. Por ejemplo, las estrategias de camuflaje (*Passing*) serían más frecuentes entre quienes no hayan definido o asumido plenamente su orientación sexual, con el fin de evitar la disonancia entre sus prácticas homosexuales y sus interacciones sociales como heterosexuales (Reed y Leuty, 2016). Por su parte, McCarn y Fassinger (1996) propusieron un modelo en donde el mayor o menor desarrollo de la identidad sexual está determinado por el nivel de heterosexismo internalizado, razón por la cual los individuos con mayores niveles de heterosexismo internalizado tienden a identificarse en menor medida como gays o lesbianas.

En este sentido, el constructo teórico de heterosexismo u homofobia internalizada es una variable entre otras que permite comprender los diferentes grados de auto-aceptación o de auto-rechazo entre quienes sostienen una orientación homosexual del deseo pero que no necesariamente se identifican como gays o lesbianas. De acuerdo con Fraïssé y Barrientos (2016), la definición más común y difundida de homofobia propuesta por Borillo (2001) hace referencia a la actitud de hostilidad hacia varones y mujeres homosexuales.



Asimismo, ciertos autores (Barrientos Delgado y Cárdenas, 2013; Chamberland y Lebreton, 2012; Pecheny, 2016) han señalado que el concepto de homofobia supone una reducción de procesos de exclusión y segregación de carácter estructural a una aversión o temor individual, sin distinción respecto de otras variantes de las fobias en tanto que cuadro clínico pasible de requerir atención psiquiátrica o psicológica. Desde esta perspectiva crítica, se ha propuesto el constructo de heterosexismo (Niesen, y Herek, citados en Fraïssé y Barrientos, 2016) para destacar los aspectos colectivos y estructurales vinculados con esta forma de discriminación. Además, la noción de heterosexismo reintroduciría la dinámica del poder involucrada entre distintos grupos sociales, ausente en las maneras clásicas de definir a la homofobia.

De acuerdo con Herek (1990), el heterosexismo hace referencia al sistema de creencias sobre el género y la moral que define a la homosexualidad como una desviación o una amenaza. Se trata de un sistema ideológico que niega, denigra y estigmatiza a todas las formas no heterosexuales de comportamiento, identidades, relaciones o comunidades. Se pueden distinguir dos variantes del heterosexismo: una cultural, vinculada con la predominancia de la heterosexualidad en las *instituciones* y los estilos de vida, y otra variante psicológica, relacionada con las actitudes y conductas de los *individuos* contra las minorías sexuales (Fraïssé y Barrientos, 2016).

Ahora bien, cabe distinguir la hostilidad de personas heterosexuales hacia homosexuales, que Maylon llamó *homofobia exógena* (citado en Herek, 2004), respecto del estigma sexual internalizado, también conocido como *heterosexismo internalizado*, que supone un conflicto interno entre lo que la persona considera que debería ser (por ejemplo, heterosexual) y el modo en que experimenta su propia sexualidad como gay, lesbiana o bisexual. El heterosexismo posee componentes estructurales, ideológicos, culturales y psicológicos que se constituyen en íntima relación con la heteronormatividad en tanto que sistema que privilegia a la heterosexualidad como un hecho normal, natural y superior (Pecheny, 2008; Fraïssé y Barrientos, 2016).

En esta línea se han encontrado estudios que muestran una relación entre los usos de diferentes estrategias de manejo de la información personal, el grado de desarrollo o asunción de la identidad sexual como gay o lesbiana, y los niveles de heterosexismo internalizado. Los bajos niveles de heterosexismo internalizado se vincularon con un mayor grado de asunción de la identidad sexual tanto en gays como en lesbianas (Reed y Leuty, 2016), mientras que House (2004) encontró que los bajos



niveles de heterosexismo internalizado se relacionaban con el aumento de la apertura en el trabajo. Asimismo, se encontró un mayor uso de las estrategias de ocultamiento de la orientación sexual entre quienes reportaron altos niveles de heterosexismo internalizado (King, Mohr, Peddie, Jones y Kendra, 2014; Kaysen, Kulesza, Balsam, Rhew, Blayney, Lehavot y Hughes, 2014; sobre una de las escalas utilizadas para medir el heterosexismo internalizado, Mohr y Kendra, 2011).

En suma, la información disponible permite afirmar que los mayores niveles de heterosexismo internalizado están vinculados con el uso de estrategias de ocultamiento de la orientación sexual (*Passing* y *Covering*), mientras que, por el contrario, los bajos niveles de heterosexismo internalizado se relacionan con comportamientos de apertura tanto implícita como explícita sobre la identidad sexual de gays y lesbianas (Reed y Leuty, 2016).

### **Precisiones metodológicas**

En este trabajo se exponen resultados vinculados con uno de los objetivos específicos que ordenaron el trabajo de campo y el análisis de las entrevistas de la investigación, que consistía en analizar las estrategias de gestión de la información personal y los mecanismos de resistencia desplegados por las y los enfermeros y enfermeras gays y lesbianas en sus espacios de trabajo ante situaciones de estigmatización real o anticipada.

Se realizó un muestreo teórico mediante una selección intencional, por conveniencia, en la cual se eligieron casos según su potencial para profundizar o refinar las ideas o teorías formuladas (Soneira, 2007). En cuanto a la conformación de la muestra, se realizaron 27 entrevistas a enfermeros y enfermeras, activistas, referentes sindicales y funcionarios públicos vinculados con la enfermería, el mundo del trabajo y la diversidad sexual. Aquí se analizan las 20 entrevistas realizadas a enfermeras y enfermeros, según la siguiente distribución: ocho entrevistas a enfermeros que se autoidentificaron como gays y trabajaban en el sector público o privado de CABA, con al menos seis meses de antigüedad en el puesto; ocho entrevistas a enfermeras que se autoidentificaron como lesbianas y trabajaban en el sector público o privado de CABA, con al menos seis meses de antigüedad en el puesto; dos entrevistas a enfermeros que se autoidentificaron como heterosexuales y trabajaban en el sector público o privado de CABA, con al menos seis meses de antigüedad en el puesto; dos entrevistas a enfermeras que se autoidentificaron como



heterosexuales y trabajaban en el sector público o privado de CABA, con al menos seis meses de antigüedad en el puesto.

Se incluyeron entrevistas a enfermeras y enfermeros que se auto-identificaran como heterosexuales para conocer sus percepciones sobre la discriminación, la violencia y la desigualdad hacia colegas gays y lesbianas en el sector de enfermería.

Todas/os las/os entrevistadas/os participaron de la investigación manifestando de manera expresa y por escrito su consentimiento informado, con la garantía de confidencialidad sobre su identidad personal y de todas las personas o instituciones que se mencionaran durante las entrevistas.

Se ha excluido de la muestra a varones y mujeres bisexuales y a la población trans porque la evidencia sugiere que el manejo de la información personal y las realidades socio-laborales no son comparables con las experiencias de gays y lesbianas (Reed y Leuty, 2016; OIT, 2015).

### **Revelación / ocultamiento de la orientación sexual en los escenarios de trabajo. Estrategias de gestión de la información personal**

Un aspecto relevante al estudiar la discriminación en el trabajo radica en el ocultamiento de la propia orientación sexual como un mecanismo para evitar el estigma anticipado. La discriminación anticipada puede darse tanto con los *superiores* como con los *colegas* o con los *pacientes*, tal como se observa en los tres fragmentos de entrevistas que respectivamente se analizan a continuación:

“Lo que sí me pasó cuando entré a este lugar donde estoy trabajando ahora es que el que tenía yo como supervisor era recontra *mataputos*<sup>10</sup>, una cosa asquerosa. A mí, tomando un café, me ha dicho que le daban asco las lesbianas, él y dos compañeros más. Yo no soy el típico *chongo*<sup>11</sup>. Ahí, soy como más nena que otras lesbianas. Yo decía «Yo a este le llego a decir que soy lesbiana...», mi efectivización dependía un poco de este sorete. «Yo llego a abrir la boca acá, con los comentarios que está haciendo de que le dan asco las lesbianas...». Un día me saltó la térmica y no aguanté más. Pero al principio, viste, yo llegaba a casa y le decía a mi novia «¡Me van a echar a la mierda, no me vayas a buscar porque me van a echar!»”. (Entrevistada N° 19: enfermera especialista, asistencial, 38 años, lesbiana.)

Del fragmento anterior puede destacarse que no solamente la orientación sexual sino también la expresión de género más masculinizada o feminizada pueden proteger o bien precipitar situaciones de discriminación en el trabajo. En el caso de la enfermera que se autodefine como “más nena que otras lesbianas”, su expresión de género



feminizada le permitía ocultar su orientación sexual ante su supervisor y evitar un potencial despido. Esto es concordante con lo hallado por una investigación reciente de OIT:

“Algunas mujeres lesbianas admitieron que se debían «disfrazar» (en el sentido de ocultar la expresión de su orientación sexual y/o identidad de género) para lograr la inclusión laboral. Se señaló que la mujer lesbiana «femenina» puede tener «mayor éxito» en el trabajo, especialmente si permanece en el clóset”. (OIT, 2015: 28)

Esta afirmación fue confirmada en la presente investigación, tanto en la convocatoria a las entrevistas durante la etapa del trabajo de campo como en el análisis del material recolectado. Se encontraron importantes obstáculos para contactar a enfermeras lesbianas que quisieran participar en la entrevista, a pesar de un cierto acuerdo tácito extendido entre los y las profesionales según el cual el área de enfermería tenía una notable presencia de trabajadoras lesbianas. Luego, en las entrevistas se pudo inferir que dicha invisibilización en muchos casos se anudaba a una expresión de género feminizada como estrategia para evitar el estigma y las posibles consecuencias negativas en sus espacios de trabajo, que podrían ir desde simples rumores o comentarios sobre su sexualidad hasta la posibilidad del despido como un desenlace imaginado o anticipado ante el develamiento de la orientación sexual.

La expresión de género opera entonces como otro clivaje que produce jerarquías y subordinaciones al intersectarse con otras categorías en estrecha vinculación, tales como la orientación sexual y el género, generando situaciones de vulnerabilidad diferenciales entre gays y lesbianas. Algunos autores (D’Augelli y Grossman, citado en Wax, Coletti y Ogaz, 2017) hallaron que la comunicación de la orientación sexual frecuentemente promovía prácticas de violencia hacia aquellas personas que eran más abiertas o se mostraban menos inhibidas para discutir sobre su sexualidad.

Por su parte, otro entrevistado relató una experiencia de su historia laboral anterior que fue significada como discriminatoria. Vemos cómo dicha vivencia se reactualiza y tiene efectos en un momento posterior, durante el proceso de selección para ingresar a la organización en donde se encuentra trabajando actualmente:

“—Me paso acá de tener temor, en realidad por la experiencia de no ascenso de allá [un trabajo anterior], acá mentí sobre mi orientación.  
—¿Por qué?



—Por miedo a que no me renueven el contrato, porque acá ingresás contratado por tres meses.

—Pero ¿cuándo mentiste?

—En el ingreso. Para todos mis compañeros yo tenía pareja mujer de hecho, eso fue lo que dije. Pero por la mala experiencia del empleo anterior. Pero no, después me di cuenta en el ámbito en el que estaba trabajando y dije «no, no hay problema». (Entrevistado N° 11: enfermero especialista, supervisor, 29 años, gay.)

Este tipo de comportamiento durante el proceso de selección y en la etapa inicial dentro de las organizaciones puede ser interpretado como un ejemplo de la discriminación anticipada, aunque dicha anticipación puede fundarse en experiencias de la realidad, propias o de otras personas conocidas. Distintas investigaciones en diferentes países (Adam, Drydakis, Tilcsik, y Weichselbaumer, citados en Anteby y Anderson, 2014) mostraron que los *curriculum vitae* ficticios con marcadores o indicios de homosexualidad (gays y lesbianas) recibieron menor cantidad de llamadas en comparación con los *curriculum vitae* también ficticios con el mismo grado de experiencia y formación, pero sin marcadores o señales de una orientación sexual minoritaria.

En este fragmento se observa además la estrategia de *Passing* (Griffin, 1992) que fue descrita anteriormente, en donde se finge o simula heterosexualidad para evitar el estigma, por ejemplo, cuando la persona se refiere a su pareja del mismo género con pronombres del género opuesto. Este recurso de “gerenciamiento del secreto” (Sívori, 2005) era frecuentemente utilizado hasta hace unas décadas entre gays y lesbianas. Sin embargo, en las entrevistas realizadas a enfermeros y enfermeras no se encontró el uso de dicha estrategia en la actualidad, en tanto que algunas pocas enfermeras han recurrido a la estrategia de *Covering*, por la cual se evita brindar información que pudiese revelar la orientación sexual, aunque sin fingir una orientación heterosexual. La gran mayoría de las y los entrevistados comunicaban su orientación sexual en el trabajo de manera implícita o explícita, es decir, mediante las estrategias descritas como *Implicitly out* y *Explicitly out* de acuerdo con la categorización propuesta por Griffin.

Por su parte, el entrevistado afirma que luego de un tiempo de trabajar en aquella institución se dio cuenta de que estaba en un ámbito en el que su orientación sexual no era un problema. Esto también ha surgido en otras entrevistas y muestra la importancia de las relaciones sociales, pero sobre todo de la influencia de la cultura organizacional como factores que pueden promover una mayor o menor apertura



sobre la propia orientación sexual (Wax *et al.*, 2017). Como se dijo anteriormente, el apoyo social percibido por gays y lesbianas por parte de los miembros de la organización tiene mayor incidencia sobre los procesos de *coming out* en comparación con el momento elegido o el método empleado (King, Reilly y Hebl, 2008; Reed y Leuty, 2016). Es decir que, según la bibliografía citada, ciertas variables del contexto laboral, como el apoyo percibido, o bien aquellas culturas organizacionales que son significadas como *amigables* tienen mayor peso en la decisión de dar a conocer u ocultar la orientación sexual en comparación con las variables situacionales, que refieren al momento elegido (al comienzo de un nuevo vínculo laboral o luego de cierto tiempo de haber ingresado a la organización), como así también a la forma en que se realiza dicha comunicación, ya sea de un modo indirecto, por ejemplo a través de chistes, o bien de manera directa, mediante una comunicación más explícita. Griffith y Hebl (2002) afirmaron que las y los trabajadores con buenas relaciones interpersonales en sus trabajos eran más propensos a comunicar su orientación sexual porque se sentían a gusto con sus colegas y superiores. Además, dicha comunicación podría reforzar los vínculos en el trabajo.

Otra enfermera lesbiana, de 48 años, también expresó temor sobre la posibilidad de que sus pacientes conocieran su orientación sexual y en consecuencia rechazaran su atención:

“Yo no decía que era lesbiana porque, si se enteraban que era lesbiana, por ahí las mujeres no iban a querer que yo las atienda. Es lo que yo pensaba, porque yo trabajo en salud. Y como nosotras enfermeras estamos muy en contacto con el cuerpo, el tema era con el cuerpo de las mujeres, si se enteraban o si alguien les decía, por ahí los pacientes decían «No, está bien, que me atienda tu compañera»”. (Entrevistada N° 16: enfermera profesional, asistencial, 48 años, lesbiana).

De acuerdo con Quinn y Earnshaw (2013), el estigma anticipado se da cuando un sujeto con una característica que puede ocultarse, como ocurre con la orientación sexual, cree que podría recibir un trato diferente u hostil por parte de otras personas si llegaran a conocer ese rasgo que oculta. En este caso, el estigma anticipado se vincula ya no con los colegas o los superiores sino con los pacientes, ligado a la dimensión del cuerpo, el pudor y la sexualidad como elementos yuxtapuestos en la práctica de la enfermería. Si bien aquí el posible rechazo de las pacientes a ser atendidas por la enfermera lesbiana era un temor imaginado, otro enfermero entrevistado comentó que ese rechazo efectivamente ocurrió y la supervisión de



enfermería avaló dicha práctica discriminatoria por tratarse de una institución privada en donde “el cliente siempre tiene la razón”.

Al igual que el enfermero que fingió heterosexualidad para ingresar a su trabajo actual por la experiencia de previa discriminación, la enfermera que relata su temor a ser rechazada por sus pacientes mujeres también había tenido una experiencia de discriminación anterior que reforzaba la anticipación del estigma. Ella comentó que, en la década de 1990, mientras estudiaba enfermería en el Ejército, la “echaron por *torta*<sup>12</sup>”, luego de que sus superiores descubrieran, a través de una carta, una relación afectiva que mantenía con una de sus compañeras. Luego de ese episodio la invitaron a darse de baja por tratarse de algo inadmisible en aquella institución:

“En esa época que yo te digo, en los años 90, por ser gay o lesbiana eras muy discriminado dentro del ejército, abiertamente discriminado. Era sancionable, era punible, iba a ser imperdonable [...] No es que estaba todo bien y por abajo te discriminaban. No, no, no. La discriminación era blanqueada, porque estaba muy mal visto. Nosotras como estudiantes no podíamos ni ser lesbianas ni quedar embarazadas, eran motivos de baja”. (Entrevistada N° 16: enfermera profesional, asistencial, 48 años, lesbiana.)

Al preguntarle si la situación con los varones gays en el Ejército era similar, la entrevistada refiere:

“Y los varones igual, o más, imagínate... a ver, nosotras, entre nosotras, sabíamos cuál era la torta, pero nos hacíamos las boludas. En cambio, en un lugar de varones, al que tenía un poquito de pinta de gay, yo creo que lo cagarían a palos seguro, para hacerlo macho”. (Entrevistada N° 16: enfermera profesional, asistencial, 48 años, lesbiana.)

Los tres relatos anteriores tienen en común la experiencia de miedo o temor sobre las consecuencias que podría ocasionar la revelación de la orientación sexual en el trabajo, esto es, la discriminación anticipada, que frecuentemente se asienta sobre la base de experiencias anteriores de estigma efectivamente experimentado y permanecen guardadas en la memoria emotiva de las y los trabajadores (Quinn y Earnshaw, 2013; Pecheny, 2016). Asimismo, se pudo observar que no sólo la orientación sexual sino también la expresión de género y las estrategias de gestión de la información personal surgen como variables de importancia para evitar el estigma (Goffman, 2012).

En efecto, el miedo o el temor anticipado ante la posibilidad de sufrir un hecho discriminatorio afecta potencialmente la salud y el desempeño de las y los



trabajadores. De acuerdo con Reed y Leuty (2016), el temor acerca de las consecuencias negativas que podría causar la revelación de la orientación sexual se relaciona con menores niveles de apertura en el trabajo, menor satisfacción laboral y compromiso con la organización, depresión y rotación del personal. Un estudio reciente (Juster, Smith, Ouellet, Sindi y Lupien, 2013) ha concluido que las llamadas minorías sexuales no manifestaron mayores problemas relacionados con el estrés comparado con la población heterosexual, pero sí se hallaron diferencias significativas en los niveles de estrés y sintomatología psiquiátrica entre las y los trabajadores lesbianas, gays y bisexuales que no ocultan su orientación sexual en el trabajo en comparación con quienes la mantienen en secreto, es decir, dentro del armario.

Si se analizan los dichos de las y los enfermeros sobre su actual trabajo, sólo dos enfermeras mantienen su orientación sexual en secreto. Una de ellas explica que, por ocupar un cargo de conducción, y a su vez estar en pareja con una de las enfermeras dentro de la misma institución, no lo ha contado “porque no se dio la oportunidad”, pero que si se lo preguntaran puntualmente quizás lo contaría, lo cual es concordante con los dichos de otros/as entrevistados/as:

“[...] Porque no se dio, digamos. O sea, vuelvo a decirte: porque no es algo que hable en el trabajo. Si me preguntaran puntualmente a lo mejor lo contestaría, pero... no, no se dio la oportunidad”. (Entrevistada N° 15: Licenciada en Enfermería, jefa de servicio, 46 años, lesbiana.)

Otra enfermera entrevistada refirió que nunca sufrió una situación de discriminación en el trabajo porque ella es una persona muy reservada:

“Yo soy una persona que soy muy reservada con mi sexualidad, entonces no... digamos, en mi trabajo no cuento aspectos personales en general. Sexuales o no. No soy de contar a mis compañeros de trabajo. Si uno no cuenta, no te preguntan. Entonces no, en ese sentido no he tenido problemas”. (Entrevistada N° 8: enfermera especialista, 35 años, docente, lesbiana.)

De acuerdo con el modelo elaborado por Griffin (1992), para analizar el ocultamiento o la revelación de la orientación sexual, puede afirmarse que en estos dos casos se observa la estrategia de *Covering*. Por otra parte, se han encontrado numerosas variantes de apertura de la orientación sexual en el trabajo: por medio de chistes que dieron lugar a una conversación más profunda con colegas de trabajo sobre la situación de pareja y la sexualidad, o bien a través de las fotos y otras informaciones compartidas en las redes sociales que permitían inferirla. También se hallaron



estrategias de apertura más discretas, por ejemplo, cuando dos enfermeros con cargos jerárquicos en instituciones de salud y docencia comentaron que mantenían ciertas reservas sobre su vida personal pero que ante las preguntas de alumnos o colegas no tenían inconvenientes en revelar o compartir su orientación sexual, es decir, que no lo contaban abiertamente pero tampoco lo negaban. En el extremo opuesto, con el máximo grado de visibilización se encontraron relatos de enfermeras y enfermeros que convivían con sus parejas. En cuatro casos (tres mujeres y un varón) habían contraído matrimonio y lo habían hecho público en sus trabajos.

### El heterosexismo internalizado

Como se mencionó anteriormente, los mayores niveles de heterosexismo internalizado están vinculados con el uso de estrategias de ocultamiento de la orientación sexual (*Passing* y *Covering*) y una menor apertura en el trabajo sobre aspectos de la vida personal. En las entrevistas se verifica la incidencia del heterosexismo internalizado sobre la apertura en el trabajo, condicionada por la discriminación anticipada:

—Es como que se preserve la vida privada de otra manera, y en lo laboral hay un montón de personas, y hay gente que hasta si le preguntás [sobre su orientación sexual] te diría que no.

—¿Por qué te creés que no?

—¿Por qué te diría que no? Por prejuicio, propio y externo. O sea, me parece que es más propio que externo. El aceptarse o no. Todavía está ese miedo de «Uy, qué va a pasar en el trabajo si yo digo... ¿me seguirán teniendo en cuenta?»". (Entrevistada N° 15: licenciada en enfermería, jefa de servicio, 46 años, lesbiana.)

Este fragmento muestra la relación estrecha entre el estigma o heterosexismo internalizado y el estigma anticipado en la medida en que se asocia el *prejuicio propio* con la posibilidad de *no ser tenido/a* en cuenta por otros colegas luego de la comunicación o revelación de la orientación sexual. Algo similar se observa en el siguiente fragmento, en el cual el enfermero relata su temor de *blanquear* la relación con su pareja ante su jefe por *un mambo*<sup>13</sup> propio, que fue significado como autodiscriminación:

—Yo me autodiscriminé muchísimos años.

—¿Por qué?

—Porque me daba mucho pudor decirlo. De hecho, cuando yo me pongo en pareja con quien estoy ahora hace casi 20 años, no sé, creo que lo tuve... le tenía prohibido hasta atender el teléfono de mi casa cuando me llamaban de acá para que nadie supiera con quién yo estaba. Hasta que en algún momento hubo algo



que pasó en lo personal y yo tenía que manejarlo porque tenía que dedicarle tiempo a ese conflicto personal. Y no sabía cómo manejarlo y lo tuve... Era otro dueño, otro director que era un médico cardiólogo. Me senté con él y le blanqueé la situación y me dijo «¿Cuál es el problema? ¿Qué necesitás? ¿Más tiempo para estar en tu casa, para dedicarle más tiempo a tu pareja?». Porque había hecho un ACV [accidente cerebro vascular], y había que hacer todo un proceso de rehabilitación y había que dedicarle tiempo. Y ¿cómo lo explicaba yo acá? Era un *mambo* mío”. (Entrevistado N° 4: enfermero especialista, 56 años, supervisor, gay.)

En este último fragmento pueden destacarse dos cuestiones: por un lado, cuando el entrevistado *salió del armario* ante sus jefes, al no existir legislación que protegiera los derechos de gays y lesbianas, el o la trabajadora quedaba a merced de la aceptación o rechazo de su empleador, sin ningún tipo de resguardo, algo que en cierta medida ha cambiado en la actualidad tras la sanción de la normativa comúnmente conocida como ley de matrimonio igualitario en Argentina. Por otra parte, sin pretensiones de realizar un análisis del discurso exhaustivo, el hecho de tener que “blanquear” su situación de pareja ante sus jefes remite a la idea de una instancia de confesión (Foucault, 2005) en la que la clandestinidad sale a la luz, se aclara, estableciendo algo del orden de una legalidad entre las partes. A su vez, a diferencia del relato analizado anteriormente sobre el estigma anticipado, el enfermero cuenta cómo las vivencias traumáticas del pasado pueden relativizar las percepciones sobre el temor en el tiempo presente:

“Yo he tenido amigos desaparecidos [durante la última dictadura militar] y no por la militancia sino por su condición sexual. Entonces, tenías miedo, obviamente que tenías miedo. ¿Cómo voy a tener miedo ahora? Qué me importa.” (Entrevistado N° 4: enfermero especialista, 56 años, supervisor, gay.)

Como señalaron Quinn y Earnshaw (2013), las experiencias negativas de estigma, exclusión o persecución ocurridas en el pasado pueden favorecer la anticipación del estigma o bien forjar su internalización. Un ejemplo de esto fue el relato de la enfermera que había sido expulsada del ejército “por torta” y, luego, sobre ese estigma experimentado se asentaba el estigma anticipado por el temor al rechazo de sus pacientes mujeres. No obstante, Meccia (2016) destacó que las vivencias de un pasado de persecución, muerte y angustia entre los homosexuales mayores pueden operar como recursos para significar el tiempo presente como una etapa de bienestar relativo, en la medida en que han tenido que lidiar con el rechazo social en distintos ámbitos (familiar, escolar, laboral, por nombrar solo algunos). Como lo relata el



enfermero de 56 años, la persecución durante la última dictadura militar, o bien la epidemia del vih-sida durante las décadas de 1980-1990, que provocó la muerte de amigos y familiares queridos, entre otras, fueron experiencias traumáticas que permitieron desarrollar aprendizajes y resistencias frente a las adversidades que dejaron como saldo una percepción menos trágica del tiempo presente, y en cierta medida, más favorable que las épocas anteriores.

Retomando las escenas de heterosexismo internalizado, se encontraron relatos que también dan cuenta de dicho fenómeno por fuera de los espacios laborales. La enfermera que relató su temor al rechazo de las pacientes mujeres comentó sobre su acercamiento a un grupo de activistas lesbianas y bisexuales:

“Toqué timbre, y me imaginaba que todos los que pasaban con el colectivo me miraban a mí como diciendo «miren a esa torta, que está entrando a una casa de tortas», que todo el mundo me estaba señalando, que todo el mundo me miraba y que iba a pasar un vecino e iba a decir «mirá dónde está entrando». La cuestión que cuando toqué timbre y me abrieron la puerta yo dije «ay, permiso» y entré rápido, «cerrá, cerrá, cerrá, que no se enteren» [se ríe]. Hasta en la actualidad muchas compañeras nos cuentan que vienen y están dando vuelta a la manzana hasta que se animan a tocar timbre”. (Entrevistada N° 16: enfermera profesional, asistencial, 48 años, lesbiana.)

Aquí se observa el efecto inhibitorio del estigma internalizado en tanto que puede detener, postergar o evitar ciertas prácticas o conductas tan simples y cotidianas como ingresar a un edificio, discoteca o cualquier otro lugar que visibilice el rasgo que se pretende ocultar ante los demás (y en cierta medida ante uno/a mismo/a), para sortear sentimientos y emociones negativos asociados, como la culpa, los reproches y el remordimiento, entre otros.

Por su parte, otra enfermera comentó que, en lugar de comunicarle abiertamente a su familia que estaba conviviendo con su pareja mujer, prefirió darlo a entender de manera indirecta por temor a que la revelación explícita de su orientación sexual pudiese tener consecuencias negativas sobre la salud de sus padres:

“Yo decidí no decirles [a sus padres] sino que ellos se den cuenta de que yo estoy con una mujer, porque está el miedo en mí de que, si yo les digo, a esta edad que tienen ellos, más siendo de Bolivia, que es un país muy machista, de que les pase algo. De que les pase algo en cuanto a una enfermedad, en cuanto a que me digan «No sos más mi hija», o que me hagan la cruz. Ese es el miedo que yo tengo, por eso es el motivo de que yo no les dije nada”. (Entrevistada N° 17: enfermera profesional, asistencial, 31 años, lesbiana.)



El hecho de comunicar su orientación sexual como lesbiana podría tener resultados indeseados, no sólo para la propia persona (por ejemplo, por el posible aislamiento) sino sobre los demás. En este caso, la entrevistada imagina que por la edad que tienen sus padres y por ser originarios de un país que, según ella, es muy machista, la comunicación sobre su situación de pareja con otra mujer podría ocasionarles algún mal, alguna enfermedad o que incluso la rechacen en tanto hija, que “le hagan la cruz”. En este sentido, los dos fragmentos anteriores muestran la relación entre el heterosexismo internalizado y la discriminación anticipada como fenómenos que operan como obstáculos para asumir y comunicar plenamente la propia identidad sexual, esto es, sin culpas, conductas inhibitorias, temores o remordimientos.

Por su parte, otro enfermero gay manifestó su desacuerdo respecto de la “expresión libre” que promovería la ley de matrimonio igualitario, sancionada en 2010. Este fragmento podría interpretarse como una proyección del heterosexismo internalizado hacia el afuera, hacia otros gays y lesbianas que tienen conductas que él no comparte:

—Sí, por ahí yo tengo un poco de pensamiento distinto a lo que hoy, por ejemplo la ley de matrimonio igualitario, habla de una expresión libre<sup>14</sup>... como que no comparto con algunas libertades del homosexual que hoy en día se toma. Como por ejemplo estar *chapando* [besándose] en una plaza al lado de unos nenes que están jugando en un carrusel o en un tobogán.

—¿Por qué?

—Porque vos estas inculcando... acá hay una cultura. La cultura de la sociedad es que el nene tiene que estar con la nena, es así. La formación curricular desde la base inicial está conformada así<sup>15</sup>, entonces es un impacto en el nene de ver dos personas del mismo sexo dándose un beso. Entonces yo, no sé si por respeto, sino para prevenir la salud psicológica del nene, esas cosas las evito.

—¿Por qué? ¿Vos crees que eso puede...?

—Afectar al nene. De hecho, a mí no me gustaría que...yo amo a mis sobrinos, no me gustaría que una pareja homosexual se esté besando al lado de mis sobrinos.

—¿Por qué no?

—Porque no quiero que note, o sea, que sea libre de lo que quiere elegir. Ni una pareja homosexual ni una pareja heterosexual. Digamos, no comparto esas cosas de la homosexualidad. Tengo ese pensamiento, no sé, por ahí está mal o está bien.” (Entrevistado N° 11: enfermero especialista, supervisor, 29 años, gay.)

Resulta interesante el modo en que el enfermero se muestra crítico sobre una escena imaginada, en donde una pareja de homosexuales se besa al lado de sus sobrinos, para luego agregar que le molestaría tanto de una pareja homosexual como heterosexual. Aquí se puede inferir una estrategia individual para eludir del estigma internalizado, que consiste en realizar una generalización del reproche para aminorar la disonancia cognitiva entre la autopercepción como homosexual y la crítica hacia



otros homosexuales, como si en algún punto intentara destacar que lo reprochable no es la homosexualidad en sí, sino el hecho de estar besándose en público, sean heterosexuales u homosexuales.

En este recorte de entrevista se observa cómo se internalizan y reproducen ciertos patrones culturales y discursos sobre la sexualidad en clave heteronormativa y binaria, incluso por gays y lesbianas. Una pista para entender este fenómeno podría hallarse en el concepto de *habitus* propuesto por Bourdieu (Bourdieu y Wacquant, 2008), entendido como un sistema de disposiciones que se asienta sobre categorías construidas a partir de experiencias previas que constituyen lo social encarnado. En cierta medida, este entrevistado expone discursivamente *lo social encarnado* o “la interiorización de la arbitrariedad cultural” (Hirsch y Río, 2015: 73), es decir, el sistema de valores, normas y reglas de corte heterosexista y binario que se reproduce de generación en generación en las sociedades, tanto en el ámbito de la socialización primaria (principalmente la familia) como secundaria (la escuela y otras instituciones). En efecto, varios autores han señalado que las distintas instancias educativas tienen como meta la reproducción social y la internalización de los valores dominantes (Althusser, 1998; Bourdieu y Passeron, 1998; Baudelot y Establet, 2003).

El modelo de la heterosexualidad obligatoria (Wittig, 2005) está instalado en las instituciones y los discursos sociales a punto tal que, incluso entre ciertas personas gays o lesbianas, la homosexualidad sería entendida como un factor que podría “afectar la salud psicológica del nene”. Este, entre otros, fue uno de los argumentos patologizantes de los discursos opositores durante los debates parlamentarios previos a la aprobación de la ley de matrimonio igualitario, como también la idea de una supuesta disolución de la familia en tanto célula elemental de la sociedad. Dichos argumentos ponen de manifiesto el pánico moral que genera el reclamo de derechos por parte de ciertos grupos minoritarios en términos de poder (Hiller, 2017). Sin embargo, podría pensarse que dicha ley tuvo efectos normalizantes sobre las sexualidades disidentes en tanto instauró “un nuevo régimen de visibilidad para la homosexualidad, que a la vez que torna inteligibles los vínculos gay lésbicos, también les reclama que sean «pudorosos». Esto es, explícitos, a la vez que recatados” (Hiller, 2013: 65). Este nuevo régimen de (in)visibilidad se ha desplazado también a las prácticas discriminatorias, tornándolas más solapadas y sutiles.

### **Conclusiones: estigma internalizado y gestión de la información personal**



En este artículo, se analizaron las estrategias de gestión de la información personal para, en términos de Goffman, (des)enmascarar la orientación sexual en el trabajo a los fines de evitar el estigma, particularmente en el sector de la salud de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y más específicamente en el área de enfermería. Asimismo, se analizó el modo en que el heterosexismo internalizado produce situaciones de autoexclusión que suelen edificarse sobre los cimientos del estigma experimentado y que generan, a su vez, anticipación del estigma, tanto en ámbitos laborales como por fuera de ellos.

Si bien el ocultamiento de la orientación sexual ha sido históricamente una de las estrategias más utilizadas por las y los trabajadores para evitar el estigma real o anticipado, actualmente, en la mayoría de los casos analizados, la asunción como gay o lesbiana y la apertura en sus respectivos trabajos lograrían reducir la discriminación percibida al favorecer la asunción de la identidad sexual y su integración a las distintas dimensiones de la vida social. En este sentido, a propósito de las estrategias de gestión de la información personal, solo dos enfermeras comentaron que no han revelado su orientación sexual en el trabajo, mientras que el resto de las y los entrevistados expresaron que lo han comunicado de manera explícita, o bien que lo dieron a entender de distintas maneras, o que no lo negaban cuando alguien les preguntaba sobre el tema. Sin embargo, más allá de la apertura sobre la propia orientación sexual, la mayoría afirmó que aún perduran formas y actos discriminatorios en el lugar de trabajo que se materializan en comentarios y burlas que están naturalizados, como parte de las interacciones socio-laborales. A propósito de los regímenes de (in)visibilización de la propia orientación sexual en el trabajo como gay o lesbiana, no se pretende establecer una nueva normatividad que exija la visibilización obligatoria como un horizonte de sentido, sino más bien que la posibilidad de hacer visible la orientación sexual en el ámbito laboral no tenga consecuencias negativas sobre las trayectorias laborales de las y los trabajadores. Como se señaló anteriormente, las distintas formas de discriminación se agudizan contra los gays con expresiones de género feminizadas o bien contra las lesbianas masculinizadas. Por tal motivo, la expresión de género es una variable solidaria pero diferenciada de la orientación sexual en la medida en que puede proteger o generar agresiones y violencia heterosexista contra esta población específica.

Asimismo, se hallaron indicios de heterosexismo internalizado en los dichos de ciertos/as entrevistados/as, lo cual permite pensar que el hecho de ser gays y



lesbianas es percibido, incluso por ellos/as mismos/as, como algo potencialmente problemático, o en términos de Goffman, como un aspecto desacreditable que podría tener efectos nocivos o causar malestar entre colegas, familiares y otras personas. Por su parte, del trabajo de campo realizado se puede inferir una menor visibilización de las lesbianas en los ámbitos de trabajo de enfermería, hecho que fue constatado durante la convocatoria para las entrevistas y comentado por algunas personas entrevistadas. Esto refuerza la necesidad de pensar las problemáticas vinculadas con la opresión, el género y las sexualidades en clave de interseccionalidad.

El análisis de las entrevistas ha permitido aportar más evidencia sobre el vínculo entre la asunción de la propia orientación sexual, el heterosexismo internalizado, la anticipación del estigma y el uso de estrategias para develar u ocultar tales orientaciones en el trabajo. De este modo se afirmó que las estrategias de camuflaje u ocultamiento son más frecuentes entre quienes no han asumido su orientación sexual, con el fin de evitar la disonancia entre sus prácticas homosexuales y sus interacciones sociales como heterosexual.

En esta investigación se ha procurado realizar un aporte a los estudios del trabajo de Argentina y la región, en tanto que las problemáticas de género en el ámbito laboral históricamente se han reducido a las diferencias entre varones y mujeres, supuestamente heterosexuales, invisibilizando la especificidad que se produce por la interseccionalidad de múltiples clivajes de discriminación y subordinación, como ocurre en el caso de las orientaciones sexuales y expresiones de género no hegemónicas.

### Referencias bibliográficas

- ALTHUSSER, Louis. (1998). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado. Freud y Lacan*. Buenos Aires: Nueva Visión. (Edición original, 1970 y 1994.)
- ANTEBY, Michel y ANDERSON, Caitlin. (2014). "The shifting landscape of LGBT organizational research". *Research in Organizational Behavior*, 34, 3-25.
- ASPIAZU, Eliana. (2017). "Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud". *Trabajo y Sociedad*, 28, 11-35.
- BALZANO, Silvia. (2012). "Visibilidad e invisibilidad de los cuidados en enfermería en una colonia neuropsiquiátrica argentina: una mirada etnográfica". *Cuadernos de Antropología Social*, 35, 99-120.



- BARRIENTOS DELGADO, Jaime y CÁRDENAS, Manuel. (2013). "Homofobia y calidad de vida de gays y lesbianas: una mirada psicosocial". *Psyche*, 22-1, 3-14.
- BAUDELLOT, Christian y ESTABLET, Roger. (2003). *La escuela capitalista en Francia*. México: Siglo XXI. (Edición original, 1971.)
- BORILLO, Daniel. (2001). *Homofobia*. Barcelona: Bellaterra.
- BOURDIEU, Pierre y PASSERON, Jean Claude. (1998). *La reproducción: elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México: Fontamara. (Edición original, 1970.)
- BOURDIEU, Pierre y WACQUANT, Loïc. (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI. (Edición original, 1992.)
- BUTLER, Judith. (2018). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Buenos Aires: Paidós. (Edición original, 1990.)
- CHAMBERLAND, Line y LEBRETON, Christelle. (2012). "Réflexions autour de la notion d'homophobie: succès politique, malaises conceptuels et application empirique". *Nouvelles Questions Féministes*, 31-1, 27-43.
- CHROBOT-MASON, Donna, BUTTON, Scott B. y DICLEMENTI, Jeannie D. (2001). "Sexual identity management strategies: An exploration of antecedents and consequences". *Sex Roles*, 45, 321-336.
- DI MARCO, Donatella; ARENAS, Alicia; MUNDUATE, Lourdes; y HOEL, Helge. (2015). "Coming out strategies of lesbians and gays at work / Estrategias de coming out de personas lesbianas y gays en el trabajo". *Revista de Psicología Social*, 30-1, 122-151.
- DUSHKIN, Amy. (2014). *El trabajo de enfermería: la percepción de las enfermeras y enfermeros acerca de su profesión en Área Metropolitana de Buenos Aires*. Independent Study Project (ISP) Collection. Recuperado en: [http://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2864&context=isp\\_collection](http://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2864&context=isp_collection) [consulta: diciembre de 2018].
- FIGARI, Carlos. (2008). Heterosexualidades masculinas flexibles. En Mario Pecheny, Carlos Figari y Daniel Jones (comps.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*, pp. 97-122. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- FOUCAULT, Michel. (2005). *Historia de la sexualidad 1: la voluntad de saber*. Buenos Aires: Siglo XXI. (Edición original, 1976.)
- FRAÏSSÉ, Christèle y BARRIENTOS, Jaime. (2016). "The concept of homophobia: A psychosocial perspective". *Sexologies*, 25-3, 133-140.



- GOFFMAN, Erving. (2012). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu. (Edición original, 1963.)
- GRIFFIN, Pat. (1992). "From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators". *Journal of Homosexuality*, 22-3/4, 167-196.
- GRIFFITH, Kristin H. y HEBL, Mikki R. (2002). "The disclosure dilemma for gay men and lesbians: «coming out» at work". *Journal of Applied Psychology*, 87-6, 1191-1199.
- HEREK, Gregory M. (1990). "The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism". *Journal of Interpersonal Violence*, 5-3, 316-333.
- HEREK, Gregory M. (2004). "Beyond «homophobia»: Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century". *Sexuality Research & Social Policy*, 1-2, 6-24.
- HILLER, Renata. (2013). "Notas sobre el matrimonio gay lésbico en Argentina: estudiar los procesos políticos en su contemporaneidad". *Identidades*, dossier del Primer Encuentro Patagónico de Teoría Política, 60-68.
- HILLER, Renata. (2017). *Conyugalidad y ciudadanía: disputas en torno a la regulación estatal de las parejas gay lésbicas en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Teseopress.
- HIRSCH, Dana y RÍO, Victoria. (2015). "Teorías de la reproducción y teorías de la resistencia: una revisión del debate pedagógico desde la perspectiva materialista". *Foro de Educación*, 13-18, 69-91. Recuperado en: DOI: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2015.013.018.004> [consulta: diciembre de 2018].
- HOUSE, Chloe J. (2004). *Out and about: Predictors of lesbians' outness in the workplace*. Tesis doctoral en Filosofía, Universidad de Pennsylvania.
- INADI (Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo). (2013). *Mapa nacional de la discriminación: segunda serie de estadísticas sobre la discriminación en Argentina*. Buenos Aires: INADI.
- JUSTER, Robert-Paul; SMITH, Nathan; OUELLET, Émile; SINDI, Shireeny; y LUPIEN, Sonia. (2013). "Sexual orientation and disclosure in relation to psychiatric symptoms, diurnal cortisol, and allostatic load". *Psychosomatic Medicine*, 75-2, 103-116. Recuperado en: DOI: 10.1097/PSY.0b013e3182826881 [consulta: diciembre de 2018].
- KAYSEN, Debra; KULESZA, Magdalena; BALSAM, Kimberly F.; RHEW, Isaac C.; BLAYNEY, Jessica A.; LEHAVOT, Keren; y HUGHES, Tonda L. (2014). "Coping as a mediator of internalized homophobia and psychological distress among young adult sexual minority women". *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1-3, 225-233.



KING, Eden B.; REILLY, Clare; y HEBL, Michelle. (2008). "The best of times, the worst of times: Exploring dual perspectives of «coming out» in the workplace". *Group & Organization Management*, 33, 556-601.

KING, Eden; MOHR, Jonathan; PEDDIE, Chad; JONES, Kristen; y KENDRA, Matt. (2014). "Predictors of identity management an exploratory experience-sampling study of lesbian, gay, and bisexual workers". *Journal of Management*, 43-2, 476-502.

LEAL GUERRERO, Sigifredo. (2011). *La pampa y el chat: aphrodisia, imagen e identidad entre hombres de Buenos Aires que se buscan y encuentran mediante internet*. Buenos Aires: Antropofagia.

MCCARN, Susan R. y FASSINGER, Ruth E. (1996). "Revisioning sexual minority identity formation: A new model of lesbian identity and its implications for counseling and research". *The Counseling Psychologist*, 24-3, 508-534.

MCDERMOTT, Elizabeth. (2006). "Surviving in dangerous places: Lesbian identity performances in the workplace, social class and psychological health". *Feminism & Psychology*, 16-2, 193-211.

MECCIA, Ernesto. (2016). *El tiempo no para: los últimos homosexuales cuentan la historia*. Buenos Aires: Eudeba y UNL.

MOHR, Jonathan y KENDRA, Matthew S. (2011). "Revision and extension of a multidimensional measure of sexual minority identity: The Lesbian, Gay, and Bisexual Identity Scale". *Journal of Counseling Psychology*, 58, 234-245. Recuperado en: DOI:10.1037/a0022858 [consulta: diciembre de 2018.]

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2014). *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el conurbano bonaerense, Argentina*. Ginebra: OIT.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2015). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: OIT.

ORTEGA, Julián. (2017). *Sexualidades disidentes en el trabajo. Sociabilidad de gays y lesbianas en el sector de enfermería*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Recuperado en: [http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment\\_id=8837](http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=8837) [consulta: diciembre de 2018].

PECHENY, Mario. (2008). Investigar sobre sujetos sexuales. En Mario Pecheny, Carlos Figari y Daniel Jones (eds.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*, pp. 9-17. Buenos Aires: Libros del Zorzal.

PECHENY, Mario. (2016). *Diversidad social: una propuesta para pensar la*



discriminación y el estigma en términos de estructura. En Gabriel Kessler (comp.), *La sociedad argentina hoy: radiografía de una nueva estructura*, pp. 257-280. Buenos Aires: Siglo XXI.

PEREYRA, Francisca y MICHA, Ariela. (2016). "La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud". *Salud Colectiva*, 12-2, 221-238.

QUINN, Diane M. y EARNSHAW, Valerie A. (2013). "Concealable stigmatized identities and psychological well-being". *Social and Personality Psychology Compass*, 7-1, 40-51. Recuperado en: <https://doi.org/10.1111/spc3.12005> [consulta: diciembre de 2018].

REED, Louren y LEUTY, Melanie E. (2016). "The role of individual differences and situational variables in the use of workplace sexual identity management strategies". *Journal of Homosexuality*, 63-7, 985-1017.

SEDGWICK, Eve K. (2007). "A epistemologia do armário". *Cadernos Pagú*, 28-1, 19-54.

SÍVORI, Horacio F. (2005). *Locas, chongos y gays: sociabilidad homosexual masculina durante la década de 1990*. Buenos Aires: Antropofagia.

SONEIRA, Abelardo J. (2007). La "teoría fundamentada en los datos" (Grounded Theory) de Glaser y Strauss. En Irene Vasilachis de Gialdino (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa*, pp. 153-173. Buenos Aires: Gedisa.

SPIVAK, Gayatri. (2003). "¿Puede hablar el subalterno?". *Revista Colombiana de Antropología*, 39, 297-364.

WAX, Amy; COLETTI, Kimberlee K. ; y OGAZ, Joseph W. (2017). "The benefit of full disclosure: A meta-analysis of the implications of coming out at work". *Organizational Psychology Review*, 8-1, 3-30. Recuperado en: <https://doi.org/10.1177/2041386617734582> [consulta: diciembre de 2018].

WITTIG, Monique. (2005). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Egales.

---

#### Notas

<sup>1</sup> Una versión más extensa de este artículo fue presentada en el Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), Barcelona, 23 al 26 de mayo de 2018.



<sup>2</sup> “Pero existen momentos en donde uno tiene que elegir entre vivir su propia vida, cabalmente, plenamente, completamente —o arrastrar una de esas existencias falsas, superficiales, degradantes que la sociedad en su hipocresía reclama”. (Oscar Wilde, *El abanico de la señora Windemere*, traducción propia.)

<sup>3</sup> Agradecemos las revisiones realizadas por los/as evaluadores/as, cuyos comentarios y sugerencias han enriquecido los aportes y planteos desarrollados en este artículo.

<sup>4</sup> A los fines de facilitar la lectura, a lo largo del texto se adopta la fórmula “las y los trabajadores” o bien “las y los entrevistados”.

<sup>5</sup> La noción de *orientación sexual disidente* o *sexualidades disidentes* no alude aquí a una voluntad de oposición o resistencia deliberada, la cual no siempre está presente en los procesos de subjetivación de gays y lesbianas, sino más bien a la disonancia de las prácticas homoeróticas en relación con la matriz heterosexual descrita por Butler (2018: 292): según la autora, dicha matriz heterosexual operaría como un “modelo discursivo/epistémico hegemónico de inteligibilidad de género, el cual da por sentado que para que los cuerpos sean coherentes y tengan sentido debe haber un sexo estable expresado mediante un género estable (masculino expresa hombre, femenino expresa mujer) que se define históricamente y por oposición mediante la práctica obligatoria de la heterosexualidad”.

<sup>6</sup> La frase deriva de su original en inglés: “coming out of the closet”. Es común referirse al proceso de dar a conocer la propia orientación sexual con la expresión *coming out*.

<sup>7</sup> Cabe aclarar que la evaluación de riesgos y beneficios respecto de salir o permanecer en el armario ante nuevas interacciones sociales, no es siempre una evaluación puramente *racional*, deliberada o consciente. Además, inciden otros factores como el grado de cercanía o confianza, los sentimientos y sensaciones que emergen de dichas interacciones, entre otros.

<sup>8</sup> Se ha optado por el uso de los términos originales, en inglés, para facilitar la comprensión y respetar el significado de las categorías.

<sup>9</sup> Según Figari (2008), las prácticas sexuales no siempre definen ni determinan la identidad socio-sexual de las personas. En la misma línea, Leal Guerrero (2011) se vale del término ciertamente polémico de “hombres que tienen sexo con otros hombres” (HSH) para aludir a la distinción entre identidad y prácticas sexuales. Dicha categoría ha surgido en el campo de los estudios epidemiológicos con el propósito de registrar las prácticas sexuales entre hombres que no necesariamente se identifican como gays u homosexuales, con el propósito de medir y analizar la exposición y vulnerabilidad ante distintas infecciones de transmisión sexual. Sin embargo, por tratarse de una categoría creada con fines epidemiológicos y científicos, no tiene el mismo potencial político en la agenda pública para reclamar derechos y políticas específicas, como sí ocurre con el caso de las identidades o categorías sociales de gays, lesbianas, bisexuales y trans. Esto último ha sido analizado por Spivak (2003) en términos de esencialismo estratégico.

<sup>10</sup> Término coloquial que alude a una persona con sentimientos de hostilidad hacia la diversidad sexual.

<sup>11</sup> Expresión informal que refiere a las lesbianas con una expresión de género más *masculinizada*, por ejemplo, por la vestimenta o el corte de pelo.

<sup>12</sup> Coloquialmente refiere a lesbiana.

<sup>13</sup> Alude a un problema o conflicto interno, consigo mismo.

<sup>14</sup> La “expresión libre” a la que refiere el entrevistado no aparece como tal en el texto de la mencionada ley.

<sup>15</sup> La Ley 26.150, del Programa Nacional de Educación Sexual Integral, vigente en Argentina desde 2006, promueve la inclusión de la diversidad sexual en los lineamientos curriculares del nivel inicial hasta el nivel superior no universitario del sistema educativo. Por lo tanto, se puede inferir que el entrevistado hace una lectura personal de lo que él llama “la formación curricular”, en donde queda plasmada su propia subjetividad.

Fecha de envío: 28 de diciembre de 2018. Fecha de dictamen: 15 de mayo de 2019.  
Fecha de aceptación: 28 de mayo de 2019.