

PERLITAS

**¿Cómo lo hicimos? Desafíos y alcances de una investigación federal en torno a las problemáticas laborales de la población LGBTIQ+**

**Laura Navallo**

*navallocoimbrala@hum.unsa.edu.ar*

Facultad de Humanidades  
Universidad Nacional de Salta  
Salta – Argentina

**Elena Espíndola**

*epespindola@fhycs.unju.edu.ar*

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales  
Universidad Nacional de Jujuy  
Jujuy – Argentina

**Maximiliano Marentes**

*mmarentes@unsam.edu.ar*

Instituto Interdisciplinario de Altos Estudios Sociales  
Universidad Nacional de San Martín  
Buenos Aires – Argentina

**Laura Franquelli**

*franquellivictoria@gmail.com*

Facultad de Humanidades  
Universidad Nacional de Comahue  
Neuquén – Argentina

**Franco Barboza Piran**

*francobarboza@gmail.com*

Facultad de Ciencias Sociales  
Universidad Nacional de San Juan  
Buenos Aires – Argentina

**Ariadna Jara Aguirre**

*asjaraaguirre@estudiantes.unsam.edu.ar*

Instituto Interdisciplinario de Altos Estudios Sociales  
Universidad Nacional de San Martín  
Buenos Aires – Argentina

REVISIÓN LITERARIA

Colectivo Editorial Revista Etcétera

Recibido: 30 de septiembre de 2024 / Aprobado para publicación: 27 de noviembre de 2024



Copyright © 2018 Etcétera. Revista del Área de Ciencias Sociales del CIFYH está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

# ¿Cómo lo hicimos? Desafíos y alcances de una investigación federal en torno a las problemáticas laborales de la población LGBTIQ+

LAURA NAVALLO

MAXIMILIANO MARENTES

FRANCO BARBOZA PIRAN

ELENA ESPÍNDOLA

LAURA FRANQUELLI

ARIADNA JARA AGUIRRE

En este trabajo proponemos desarrollar la experiencia de investigación a partir de entrevistas realizadas en el marco del “Relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica”.<sup>1</sup> Se trata del primer estudio nacional realizado a los fines de conocer las condiciones de vida de la población LGBTIQ+<sup>2</sup> y ge-

---

<sup>1</sup> Se trató de un Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica Orientado (PICTO 2022-Género-00021), financiado por la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (Agencia I+D+i) en un convenio con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MINGEN), y estuvo dirigido por Hernán Manzelli. Tuvo seis nodos correspondientes a las regiones de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Patagonia, Centro, Nordeste/Litoral, Noroeste y Región Metropolitana de Buenos Aires. Fue ejecutado por el Centro de Estudios de Población (CENEP), el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la Universidad Nacional de Comahue (UNComa), el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Nacional de Córdoba (IIPsi - CONICET/UNC), el Instituto de Investigaciones Geohistóricas de la Universidad Nacional del Nordeste (IIGHI - CONICET/UNNE), el Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Salta (ICSOH-UNSa), y la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM). Para mayor información, consultar: <https://censodiversidad.ar/>

<sup>2</sup> Las siglas refieren a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer y más, es decir, aquellas otras identidades no contempladas en la designación.

nerar información estadística de calidad sobre la misma.<sup>3</sup> El proyecto tuvo cuatro líneas de acción: encuesta, entrevistas, mapeo de organizaciones y relevamiento bibliográfico (Manzelli et al, 2024). Al momento de hacer la pesquisa, los relevamientos con los que contábamos eran de menor escala, orientados a una población reducida o centrados en un grupo en particular –por ejemplo, personas trans de alguna provincia puntual– y, en términos generales, se focalizaron en cuestiones referidas al acceso a la salud, discriminación o un acercamiento a las inserciones ocupacionales. Esta experiencia se trató de una investigación cuanti-cualitativa que combinó distintas técnicas de recolección de datos. Por un lado, la encuesta fue no probabilística, acorde a una metodología de carácter cuantitativa, mientras que las otras tres líneas de indagación –el relevamiento de relevamientos, el mapeo de organizaciones y las entrevistas– se realizaron según procedimientos, técnicas y herramientas de una metodología cualitativa.

Si bien el relevamiento, como mencionamos anteriormente, tuvo distintas líneas de acción, en esta oportunidad presentamos algunas reflexiones sobre las entrevistas que hicimos a referentes o especialistas en cuestiones vinculadas a la diversidad sexo-genérica y su imbricación con el mercado de trabajo. Las entrevistas no buscaron reconstruir la totalidad de las trayectorias laborales individuales, sino las experiencias y percepciones de referentes del ámbito sindical, empresarial, activista, de la función pública y cooperativo.

Cabe destacar que el relevamiento contó con un gran número de investigadores e investigadoras de distintas ciudades del país lo que permitió sostener el criterio federal de la investigación y, por ello, realizar entrevistas en doce jurisdicciones nacionales: Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Chaco, Chubut, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan y Santa Fe. Además, implicó entrevistar a personas que vivían en ciudades o conglomerados urbanos menores a las capitales provinciales. Para lograr este alcance territorial

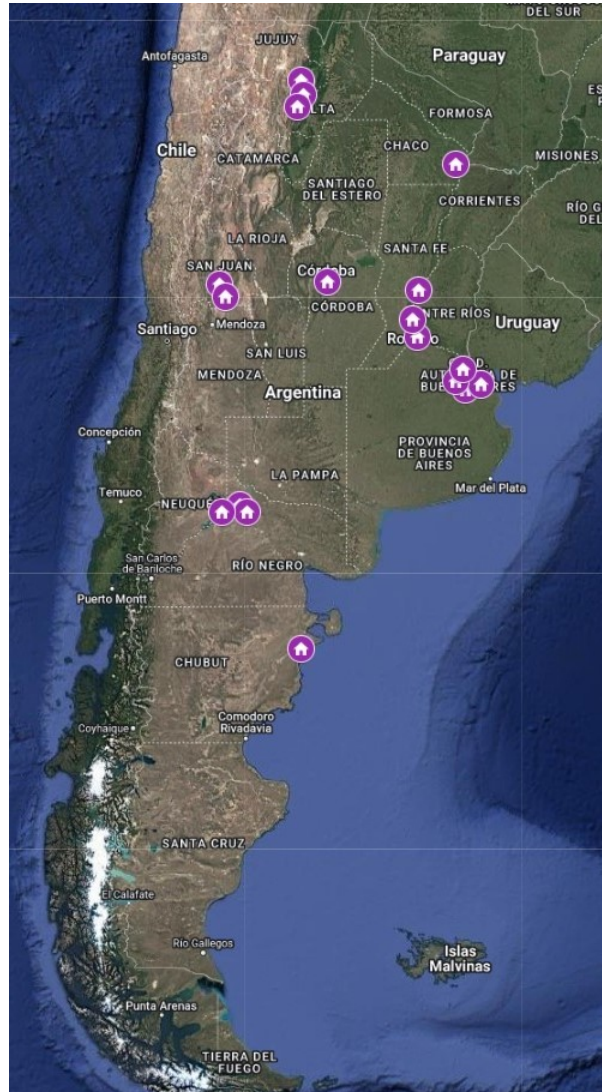
---

<sup>3</sup> Junto con Agencia I+D+i, el MINGEN fue responsable de diagramar la convocatoria y evaluarla, pero no de su ejecución. A medida que avanzamos con la difusión de la encuesta online, establecimos contactos con el MINGEN y nos invitaron a participar en el evento “Nos mueve el orgullo 2023”, llevado a cabo los días 29 y 30 de junio en el entonces Centro Cultural Néstor Kirchner, en la Ciudad de Buenos Aires. Con un *stand* pudimos difundir el relevamiento estadístico.

fue fundamental la cooperación entre los distintos grupos de trabajo, encargados de las diferentes líneas de acción. Cada integrante del proyecto puso a disposición del “Grupo Entrevistas” sus contactos y sus vínculos personales para, a partir de la técnica de bola de nieve, alcanzar la mayor pluralidad de identidades sexo-généricas y zonas de residencia entre las personas a entrevistar.

### Localidades relevadas

- San Salvador de Jujuy
- Salta Capital
- Cerrillos (Salta)
- Margarita Belén (Chaco)
- Córdoba Capital
- Rivadavia (San Juan)
- Rawson (San Juan)
- Paraná (Entre Ríos)
- Rosario (Santa Fe)
- San Lorenzo (Santa Fe)
- Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- La Plata (Buenos Aires)
- San Martín (Buenos Aires)
- San Isidro (Buenos Aires)
- Fiske Menuco (Río Negro)
- San Carlos de Bariloche (Río Negro)
- Neuquén Capital
- Trevelín (Chubut)



Fuente: elaboración propia

En una primera instancia, en el grupo de trabajo confeccionamos el instrumento, es decir, creamos el guión de entrevistas siguiendo los objetivos generales

de la investigación marco. La formulación de este guión permitió el diseño de entrevistas semi-estructuradas. Luego, nos dividimos en subgrupos (sindical, empresarial, activistas, función pública y cooperativo) y, a partir de allí, adecuamos el instrumento según las singularidades de cada ámbito. En otra instancia, consensuamos hacer 10 entrevistas por subgrupo. Sin embargo, en algunos de ellos se realizaron más debido a la emergencia de casos que resultaban relevantes para la temática. De abril a octubre de 2023 se hicieron 54 entrevistas bajo la modalidad virtual y presencial. La realización de las entrevistas no se distribuyó por cercanía geográfica de las personas del equipo, sino que se tomó como principal criterio los intereses, las afinidades temáticas y los conocimientos previos de entrevistadores y entrevistadoras.

Respecto al modo en que se hicieron las entrevistas, seguimos lineamientos éticos, tanto mediante la firma de un consentimiento informado como el compromiso de anonimizar a les entrevistades.<sup>4</sup> Los encuentros presenciales posibilitaron que en ese momento se firmara el consentimiento, mientras que las entrevistas virtuales nos permitieron superar las distancias y las complicaciones de agenda entre entrevistades y entrevistadores. Además, se convirtió en una herramienta clave para cumplir nuestra meta de alcanzar una mayor cobertura territorial.

### **Puntos de vista: ¿a quiénes preguntar por los mundos del trabajo?**

El principal criterio de selección para la realización de las entrevistas fue estar vinculado con la población LGBTIQ+ o identificarse como parte del colectivo y pertenecer a un determinado ámbito: sindical, empresarial, activismo, función pública, cooperativo. La búsqueda de personas a entrevistar estuvo orientada a cubrir la mayor cantidad de identidades incluidas en la sigla LGBTIQ+. En ese proceso, ob-

---

<sup>4</sup> El consentimiento informado fue la postura adoptada entre les investigadores que conformamos parte del equipo del Relevamiento. Para ello contamos con la revisión y el aval del Comité de Ética del Instituto de Investigaciones Psicológicas (IIPsi - CONICET/UNC) y fue empleado para la encuesta autoadministrada y las entrevistas. Solo se entrevistaron a quienes manifestaron explícitamente su voluntad de participación a través de su consentimiento. En el documento se precisaron los objetivos de la investigación y nos comprometimos a garantizar el anonimato y la confidencialidad.

servamos distintas particularidades según cada grupo. Por ejemplo, en una primera selección entre activistas, notamos una predominancia de varones gay y mujeres trans. Al advertirlo, buscamos otras identidades que expresaran a segmentos menos visibilizados, como varones trans o lesbianas. Esta problemática fue una regularidad en los distintos subgrupos, además de sumarse las dificultades propias del ámbito de cada uno de ellos.

Con relación al mercado de trabajo, realizamos entrevistas a referentes de diferentes ámbitos, como activista, de la función pública, empresarial, sindical y cooperativo. Las entrevistas nos permitieron conocer de manera global cuáles eran las principales problemáticas que afronta la población LGBTIQ+ en el mundo laboral, además de brindar información a partir de sus propias trayectorias. En caso de que se tratase de personas LGBTIQ+, las personas entrevistadas fueron referentes en sus ámbitos de pertenencia desde donde desarrollan acciones en torno a la cuestión del trabajo y la población LGBTIQ+.

La selección buscó indagar en los ámbitos mencionados para reunir la mayor pluralidad de puntos de vista en cuanto a esta problemática. Al ser la actividad laboral un punto clave en la vida de las personas, fue necesario reconocer la multiplicidad de actores individuales e institucionales que intervienen en la misma. Sin embargo, vale aclarar que la adscripción de las personas entrevistadas a un ámbito específico a veces fue de una distinción espuria debido a dobles, o incluso triples, pertenencias. Por ejemplo, encontramos referentes del activismo que también formaban parte de la función pública, o referentes de este último ámbito que accedieron a su posición actual en base a su pasado activista. Esas múltiples pertenencias contribuyeron a delinear la complejidad del mapa en cuestión.

### **¿Por qué elegimos cada uno de estos ámbitos?**

- *Sindical*: en Argentina existe una amplia estructura sindical que contribuye a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Resultó de interés conocer qué acciones orientadas a la población LGBTIQ+ eran llevadas a cabo desde estos espacios.

- *Empresarial*: gran parte del mercado laboral se desarrolla en empresas públicas y privadas de diferentes tamaños. Incorporar la perspectiva de quienes formaron parte de dichas organizaciones permitió comprender las oportunidades y obstáculos a la hora de incorporar e integrar a la población LGBTIQ+ en las empresas.
- *Activista*: las organizaciones LGBTIQ+ son clave en la construcción de agendas políticas que afectan a su población. De allí que resultara fundamental conocer de qué manera las problemáticas en torno al trabajo forman parte de dichas agendas.
- *De la función pública*: la consolidación de las cuestiones de género y diversidades como parte de la agenda política se tradujo en la institucionalización de áreas específicas en materia LGBTIQ+ en diferentes niveles del Estado. Resultó de interés identificar las políticas públicas que se estaban desarrollando, sus potencialidades y limitaciones, entre otras cuestiones.
- *Cooperativo*: existen otras formas de organización del trabajo por fuera de las empresas y las relaciones contractuales formales. Los espacios cooperativos fueron de especial interés por ser un modo de organización bastante frecuente en la población LGBTIQ+. Para ello se buscó indagar en espacios cooperativos, varios de ellos ligados a la actividad artística, sobre los problemas en torno al trabajo y las potenciales alternativas para contrarrestarlos.

### **¿Qué les preguntamos?**

Respecto a las preguntas que nos interesaba abordar, mantuvimos un eje común relacionado al propósito general del relevamiento, lo que nos permitiría establecer comparaciones entre los grupos sin perder las especificidades de cada uno. Con esta estrategia buscamos tener una aproximación general y particular a las problemáticas en torno al trabajo para el colectivo LGBTIQ+.

Las entrevistas se organizaron a partir de una guía de preguntas en relación con aspectos sociodemográficos y particulares de la persona entrevistada, tales co-

mo edad, autopercepción sexo-genérica, orientación sexual, lugar de origen y residencia actual, entre otros. También indagamos sobre el comienzo, la trayectoria y el involucramiento de la persona relacionado con la diversidad sexo-genérica. Luego siguieron preguntas vinculadas al objetivo general de la investigación, la relación con el ámbito del trabajo y las formas de acceso. En esa dimensión, nos interesó conocer tanto la trayectoria laboral como educativa. Además, quisimos mapear las percepciones y/o las experiencias de discriminación por su adscripción sexo-genérica, ya sea en el trabajo o en otros ámbitos sociales. Por último, indagamos si la persona entrevistada sugería acciones para mejorar la inserción laboral LGBTIQ+ en su trabajo o en otros sectores de la sociedad.

Uno de los ejes de las preguntas refería al conocimiento de políticas públicas orientadas a la dimensión económica-laboral de las personas LGBTIQ+. Allí indagamos si además del cupo laboral travesti trans –normativa reconocida por todos le entrevistades como centralc, había otras iniciativas. Como el foco estaba puesto en políticas específicas a esta población, no ahondamos sobre otros programas sociales o de transferencia de ingresos, aunque los consideramos cuando les entrevistades los mencionaron.<sup>5</sup> En relación con las dimensiones de análisis señaladas quedaba en los criterios del entrevistador o la entrevistadora hacer preguntas respecto a las características que singularizaban a cada subgrupo.

### **¿Qué dicen les expertes?**

A continuación, establecemos los principales ejes y hallazgos que cada subgrupo abordó. El subgrupo sindicalistas estuvo conformado por Solange Godoy (UNSAM), Sofía Ríos (ICOSH-UNSa) y Josefina Salvatierra (CENEP), y con participación en las entrevistas por Maximiliano Marentes (UNSAM), quienes realizaron entrevistas cualitativas y en profundidad a referentes de sindicatos con el fin de conocer la

---

<sup>5</sup> Entre quienes forman parte de las cooperativas, hicieron mención a políticas específicas, como puede ser el Programa de Cooperativas de Industrias Culturales. Este punto, analizado en otras publicaciones en las que estamos trabajando, excede a los fines de este texto que busca constituirse como nota metodológica de las actividades realizadas.



agenda de trabajo en torno a la diversidad, profundizar en las acciones que desplegaban y reflexionar acerca de la participación y tareas de la población LGBTIQ+ en el mundo laboral y sindical.

Las entrevistas fueron acerca de temas de género y diversidad en sindicatos que nuclean trabajadores tanto del sector público como privado. Una de las cuestiones que surgieron en el interior de éstos se relacionaba con pensar estrategias para visibilizarse desde las luchas del colectivo LGBTIQ+, como por ejemplo, en la participación en las marchas del orgullo. Esto significó una tensión en el sindicato debido a que estos espacios portan una identidad masculinizada y arraigada tradicionalmente en sus configuraciones, dinámicas, estructuras y prácticas. Por otra parte, varias de las personas entrevistadas refirieron tanto al marco legal en relación con los derechos logrados para la comunidad de la diversidad y que los sindicatos fueron incorporando, como así también los protocolos para situaciones de violencia de género. De las entrevistas quedó una reflexión para nuevas líneas de indagación relacionada a si el sindicato podría ser concebido o no por las personas LGBTIQ+ como una herramienta de militancia.

Por su parte, el subgrupo empresarial, integrado por Mariana Álvarez Broz, Sebastián Settanni y Leandro Prieto (UNSAM), indagó sobre los principales desafíos que enfrentaban las empresas –tanto grandes como medianas y pequeñas– de los ámbitos público y privado a la hora de emplear personas LGBTIQ+. Interesaba conocer en qué medida las empresas consideraban políticas de contratación del grupo social en cuestión y qué estrategias de permanencia y buena convivencia adoptaban entre LGBTIQ+ y personas cisgénero heterosexuales. A partir de la información recogida, los principales motivos que llevaban a las empresas a contratar personas LGBTIQ+ se organizaban en torno a tres cuestiones: (i) cierta imposición de las casas matrices ubicadas, principalmente, en Estados Unidos (esto aplicaba particularmente a las grandes empresas); (ii) una política empresarial de *pinkwashing*,<sup>6</sup> donde el objetivo era la exención de impuestos; y (iii) un compromiso real con la causa LGBTIQ+. En este último sentido, resultaba clave para la con-

---

<sup>6</sup> Este “lavado de cara rosa” hace referencia a estrategias políticas y de marketing acordes a los derechos LGBTIQ+. En tal sentido, tiene por objetivo mostrarse simpatizante (una institución, una empresa, un producto) con el movimiento y las demandas LGBTIQ+.

tratación de nuevos empleados que alguien del colectivo tuviera un cargo de gestión en la empresa (generalmente varones gays), ya que empujaban las agendas y acciones al interior de las compañías. En líneas generales, entre los mayores desafíos que encontraban a la hora de contratar personas LGBTIQ+ fue la necesidad de llevar adelante tanto jornadas de sensibilización y capacitación sobre género y diversidad sexual, como así también acciones de evaluación y seguimiento sobre la convivencia entre las personas LGBTIQ+ y sus pares cisgénero heterosexuales en sus espacios laborales.

En el subgrupo activismo, integrado por Laura Franquelli (UNCom), Elena Espíndola (UNJu) y Ariadna Jara (UNSAM) –con la participación de Ambar Zankel (UNNE) y Daniela Brollo (UNC)–, trabajaron con la consideración de que el activismo que les entrevistades practicaban estaba relacionado directamente con su propia experiencia de vida. Es por eso que, en comparación con el resto de los subgrupos, fue dificultoso dissociar sus trayectoria de vida con la indagación. Sin embargo, pudieron trazarse tendencias compartidas a lo largo del país, como la urgencia de las problemáticas travesti-trans y las alianzas y colaboraciones con el estado municipal y provincial. Pese a mostrar claros matices, se diferenciaban de la nula vinculación que les actores identificaron con el sector privado.

Desde este subgrupo analizaron las trayectorias laborales a partir de los siguientes ejes: masculinidades, feminidades trans y rol del Estado. Realizaron entrevistas a diferentes personas que pertenecían al colectivo de la diversidad sexual y de género. Los resultados preliminares daban cuenta de que la mayoría de ellos aspiraban a un horizonte de futuro donde los espacios de activismo y diversidad dejarán de ser necesarios. También resaltaron la necesidad de mantener una postura en defensa permanente de los derechos conseguidos. A pesar de las conquistas ganadas del colectivo LGBTIQ+, aún se percibía que quedaban demandas insatisfechas y el cambio cultural no parecía acompañar el ritmo de la sanción y promulgación de leyes a favor de la comunidad.

El subgrupo de la función pública estuvo integrado por Pascual Scarpino (UNC), Nicolás Zucco (CENEP) y Franco Barbosa Piran (CENEP), con participación en las entrevistas por Mariana Ortega (UNSa). Se propusieron indagar las experiencias de funcionaries públicos que se desempeñaban en espacios donde se

desarrollaban políticas orientadas a la población de la diversidad sexual. Además de definir el perfil sociodemográfico de la persona entrevistada, dirigieron consignas acerca de las características del lugar de trabajo, la inclusión/integración de trabajadores LGBTIQ+ y las políticas públicas ejecutadas en dichas instituciones. Así, pudieron observar que varias de esas personas accedieron a la función pública gracias a experiencias previas de militancia, y en otros casos fue a través de la selección de personal o bien por concurso público. Según los informantes, los espacios donde trabajaban personas de la diversidad, manifestaron no registrar situaciones conflictivas basadas en orientación sexual, identidad y/o expresión de género entre trabajadores. Cuando indagaban sobre las políticas públicas destinadas al colectivo, se enfatizaba tanto en la población travesti-trans como principal destinatario como en el cupo laboral.

Por último, el subgrupo cooperativo, conformado por Laura Navallo (ICSOH-UNSa), Daniela Brollo (UNC) y Maximiliano Marentes (UNSAM) –junto a la participación de Maximiliano Mamaní (UNSa), Cristian Alberti (UNR) y Josefina Salvatierra (CENEP)–, tuvo por finalidad entrevistar a referentes de cooperativas de trabajo llevadas adelante por la población LGBTIQ+ y que fueran de distintas regiones del país. Entrevistaron a referentes de cooperativas que, en su mayoría, realizaban actividades educativas, de promoción cultural, de derechos y producción artística. Las cooperativas para conformarse como tal requieren que se constituyan en una personería jurídica. Encontramos que muchas de estas organizaciones aún no disponían de dicha designación administrativa. Otras, durante la pandemia, lo lograron y pudieron acceder a convocatorias y financiamientos estatales. Las cooperativas de índole cultural, con o sin personería jurídica, permiten reflexionar sobre el lugar que ocupa el arte y la cultura dentro los mundos del trabajo para quienes forman parte de la población LGBTIQ+, las jerarquizaciones que se establecen entre las prácticas artístico-culturales disidentes en relación con las hegemónicas, y las condiciones precarias de reproducción social de la vida de las personas que llevan a cabo estas actividades. Asimismo, este ámbito evidencia una lógica de organización del trabajo y la distribución de los recursos basado en la horizontalidad y la potencialidad de la (re)producción de redes (regionales, nacionales y hasta internacionales). También notamos que estas organizaciones cumplían

un amplio conjunto de funciones sociales, como contención, asistencia, cobijo y promoción de derechos que exceden a los propósitos inmediatos por las que habían sido creadas.

## **Reflexiones finales**

La investigación realizada para este relevamiento nos invita a reflexionar sobre la cooperación que hubo entre sus integrantes y que garantizó el cumplimiento del objetivo de federalizar el conocimiento en un doble sentido. Por un lado, el modo en que se hizo la investigación y, por otro, el relevamiento de las problemáticas en torno al empleo en la población LGBTIQ+ tuvo un alcance nacional. En el grupo de trabajo de entrevistas, la división de tareas fue transnodal. Es decir, investigadoras e investigadores de diferentes regiones del país se ayudaron para concretar entrevistas a personas con quienes no (siempre) compartían el mismo lugar de residencia. Esto implicaba que cada participante del proyecto se inscribía y colaboraba según sus intereses con relación a una línea de trabajo, y no tanto así con el nodo geográfico. También, la metodología del equipo consistió en sostener reuniones periódicas de discusión, puesta en común de avances, desafíos y hallazgos. Esas formas de trabajo y articulación permitieron alcanzar a distintos grupos y áreas específicas vinculadas con el ámbito laboral y captar diversas experiencias provenientes de distintas localidades del país. La virtualidad, como modalidad de trabajo e investigación, fue una estrategia inaugurada durante la pandemia que llegó para instalarse y que, en este caso, supimos usufructuar. Esto reforzaba la posibilidad de que los investigadores pudieran entrevistar a personas por afinidades temáticas más que por habitar un mismo lugar.<sup>7</sup>

Además de lo señalado, el carácter federal permitió situar, poner en relieve y esbozar comparaciones sobre las políticas y acciones vinculadas a mejorar las problemáticas de la población LGBTIQ+ en torno al empleo. En tal sentido, adverti-

---

<sup>7</sup> Resulta pertinente mencionar el riesgo que conlleva esta modalidad de trabajo al mismo tiempo que refuerza políticas neoliberales de des-financiamiento a la investigación y el recorte presupuestario para el trabajo en terreno.

mos los modos en que las políticas públicas promovidas por organismos nacionales, adoptadas por los estados provinciales y municipales adquirirían variaciones locales al momento de ser interpretadas para sus implementaciones. En esas articulaciones también las acciones sindicales y los activismos cobraron protagonismo. Uno de los principales hallazgos radica en que, al hacer referencia a políticas públicas, la cuestión del empleo y la diversidad sexual, el tema suele quedar centrado en el cupo laboral trans, focalizado en el acceso, su limitación o sus diferentes grados de cumplimiento. Otro hallazgo se relaciona con las precarias condiciones de vida de la población LGBTIQ+, acentuadas por las experiencias de discriminaciones por su identidad de género y/o orientación sexual, que obliga a las personas a diversificar sus actividades y continuar generando estrategias para su reproducción económica y social.

Finalmente, quisiéramos destacar que, en términos generales, hubo una buena recepción de las entrevistas, las personas agradecieron y destacaron la relevancia de la investigación, demandaron la devolución de los datos para que puedan ser utilizados y/o apropiados por las organizaciones sociales (donde muchas participaban) o por las administraciones públicas para el “diseño de políticas”. Cuando les contábamos que éramos un grupo de investigadores de diferentes universidades del país, celebraron la realización de este proyecto. También, algunas pocas personas se opusieron a ser entrevistadas argumentando un “extractivismo académico”, principalmente entre travestis-trans que se sintieron objeto de innúmeras tesis y estudios. Entendíamos que, como colectivo, habían sido convocadas para diferentes investigaciones sin que, como dijeron, “se les diera nada a cambio”. Lejos de convertirse en una acusación, dio lugar a ricos intercambios entre quienes entrevistábamos y quienes fueron entrevistades, propiciando la discusión en torno a los principios éticos de toda investigación.

A un año de haber realizado aquellas entrevistas y, como equipo de investigadores, presentar los resultados del relevamiento en una “gira federal”, la recepción de los avances de investigación cobra mayor sentido e interés por parte de la comunidad académica, organizaciones sociales, activistas, funcionarios y público general, debido al contexto político y social actual. Nos encontramos ante una situación de destrucción y desarticulación de todos los ámbitos y sectores vincu-

lados con las políticas públicas orientadas a la diversidad, y al desmantelamiento de las instituciones de financiamiento a la ciencia y la educación. Enunciar estos avances en pretérito imperfecto nos remonta a un pasado que ingenuamente creímos dejar atrás. Sin embargo, los destellos que esta investigación nos devuelve resultan el suelo a partir de los cuales los lazos sociales nos sostienen.

## Referencias

Manzelli, H.; Marentes, M.; Matus, A.; Navallo, L.; Rabbia, H.; Riveiro, M. y Silva Fernández, A. (2024). *Primer relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en la Argentina*. Argentina: CENEP, CONICET, IIGHI-UNNE, UNComa, IIPsi-UNC, IC-SOH-UNSA y EIDAES-UNSAM. <https://censodiversidad.ar/>

## Sobre los autores

LAURA NAVALLO es Licenciada en Antropología por la Universidad Nacional de Salta, Magíster y doctora en Antropología por el Museo Nacional, Universidad Federal de Río de Janeiro. Actualmente se desempeña como Investigadora Asistente en CONICET (ICSOH-UNSa) y docente-investigadora de la UNSa. Sus investigaciones se orientan, desde una perspectiva interseccional, a las prácticas y políticas de gobierno de las poblaciones, la cultura, el turismo y los modos de hacer(se) Estado.

MAXIMILIANO MARENTES es Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, Magíster en Sociología de la Cultura y Análisis Cultural y Licenciado en Sociología por la Universidad Nacional de San Martín. Es investigador asistente de CONICET con sede en la Escuela IDAES (UNSAM), donde además es profesor. Allí dirige el proyecto de investigación “Los mundos gays de los años 90 en Buenos Aires: cultura, sociabilidad y política a partir del estudio de la Revista NX (1993-2001)”. En 2021 obtuvo el Premio Nacional de Tesis Doctoral en Ciencias Sociales (FSOC/UBA-EUDEBA) y fue uno de los ganadores del VIII Concurso Mundial para

Sociólogos Juveniles de la Organización Internacional de Sociología. Es especialista en estudios sociales de género y el cruce entre lo íntimo y lo público. Analiza los modos en que los varones gays experimentan sus relaciones amorosas y los procesos a partir de los cuales se construyen y mantienen las parejas. Recientemente se interesa por los modos de construcción de familias de la diversidad sexual.

FRANCO BARBOZA PIRAN es Licenciado y Profesor en Sociología por la Universidad Nacional de San Juan, y Doctorando en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Cuyo. Es docente en la asignatura Investigación Social III de la carrera de Sociología de la UNSJ. Realiza estudios sobre cuidado de la salud de la población LGBTIQ+ en los consultorios de la diversidad de la provincia de San Juan. Integra equipos de investigación sobre salud y diversidades y disidencias sexo-genéricas.

ELENA ESPÍNDOLA es Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional de Jujuy, Doctoranda en Estudios y Políticas de Género por la Universidad Nacional de Tres de Febrero, y Maestranda de Docencia Universitaria por la Universidad de Buenos Aires. Forma parte de proyectos de investigación del Área de Género y Diversidades de la FHYCS-UNJU. Integra las cátedras Género y Derechos Humanos, y Salud y Salud Pública en la UNJU. En sus investigaciones aborda el vínculo entre la categoría de género y el campo de la salud, en la accesibilidad a la salud de las personas trans.

LAURA FRANQUELLI es Profesora en Geografía y Maestranda en Estudio de las Mujeres y el Género por la Universidad Nacional de Comahue.

ARIADNA JARA AGUIRRE es estudiante de grado de Sociología por la Universidad Nacional de San Martín, interesada en los estudios de diversidad y género. Participó del Primer Relevamiento de las Condiciones de Vida de la Población LGBTIQ aportando al equipo de entrevistas y comunicación.