



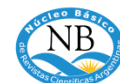
## Trabajo y Sociedad

*Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias*

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 43, Vol. XXV, Invierno 2024, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosysociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosysociedad)



# Mostrando la hilacha: evidencias del heterocentrismo en el ambiente de trabajo en las experiencias laborales de varones gays argentinos<sup>1</sup>

Showing their true colors: tests of heterocentrism in the workplace within work experiences among Argentinean gay men

Mostrando sua verdadeira face: evidências do heterocentrismo no ambiente de trabalho nas experiências profissionais de homens gays argentinos

Maximiliano MARENTES<sup>2</sup>

Recibido: 03.02.2024

Aceptado: 23.04.2024



## Resumen

Este artículo reconstruye los mecanismos a partir de los cuales se evidencia la heterosexualidad dada por supuesta en el ambiente de trabajo. El trabajo se desprende de una investigación sobre las historias amorosas de 30 varones gays de entre 23 y 38 años que viven en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. El enfoque biográfico adoptado permitió repasar sus trayectorias laborales. Se examinan tres pruebas de no-heterosexualidad. Las primeras analizan los desplazamientos que sustentan un ambiente laboral amigable para con la diversidad sexual. Las segundas analizan los componentes de la salida del closet entendida como un proceso no lineal. Las terceras se centran en la contextualización de los comentarios heterosexistas. Se concluye que, cuando la heterosexualidad dada por supuesta en los espacios laborales muestra la hilacha, permite restituir la complejidad de la trayectoria laboral de los varones gays.

**Palabras clave:** homosexualidad, trabajo, discriminación, heterosexismo, Argentina.

<sup>1</sup> Una primera versión de este trabajo se presentó en el 15vo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), en diciembre de 2021. Agradezco los comentarios de Julián Ortega y Manuel Riveiro.

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Docente e investigador de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales, de la Universidad Nacional de San Martín (IDAES-UNSAM). Investigador Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Correo: [mmarentes@unsam.edu.ar](mailto:mmarentes@unsam.edu.ar) /ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8494-4962>

## Abstract

This paper reconstructs the mechanisms which expose the workplace's heterosexuality that is taken for granted. The article is a byproduct of research about love stories among 30 gay men, from 23 to 38, who live in the Metropolitan Area of Buenos Aires, Argentina. The research was based on a biographical approach that allows me to reconstruct their career paths. I identify three tests of non-heterosexuality. The first analyzes the movements that sustain friendly work environments with sexual diversity. The second focuses on points of the process of coming out of the closet. The third examines heterosexist comments and their contexts. I conclude that when the workplace's heterosexuality, usually taken for granted, shows its true colors, it is possible to restore the complexity of gay men's career paths.

**Keywords:** homosexuality, work, discrimination, heterosexism, Argentina.

## Resumo

Este artigo reconstrói os mecanismos pelos quais a heterossexualidade presumida no ambiente de trabalho é evidenciada. O trabalho é um subproduto de uma pesquisa sobre as histórias de amor de 30 homens gays, com idades entre 23 e 38 anos, que vivem na Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. A abordagem biográfica adotada permitiu revisar suas trajetórias profissionais. São examinadas três provas de não-heterossexualidade. A primeira analisa os movimentos que sustentam um ambiente de trabalho amigável à diversidade sexual. A segunda foca nos elementos do processo de "sair do armário" entendido como um processo não linear. A terceira centra-se na contextualização de comentários heterossexistas. Conclui-se que, quando a heterossexualidade presumida nos espaços de trabalho revela suas verdadeiras cores, é possível restituir a complexidade da trajetória profissional dos homens gays.

**Palavras chave:** homossexualidade; trabalho; discriminação; heterossexismo; Argentina.

## Sumario:

Introducción: heterocentrismo evidenciado; 1. Metodología: historias de amor y de trabajo; 2. Propuesta teórica: de la discriminación a las pruebas de no-heterosexualidad; 3. Ambientes amigables: desentrañando el "Está todo bien"; 4. Salir del closet en el trabajo: componentes de un proceso no lineal; 5. Heterocentrismo explicitado: contextualizando los comentarios; 6. Conclusiones: mostrando la hilacha del ambiente de trabajo heterosexualizado; Bibliografía

\*\*\*\*\*

## Introducción: heterocentrismo evidenciado

De marzo de 2014 a abril de 2015 trabajé como *back-office* en American Express Argentina. De preguntarme si en ese empleo mi sexualidad fue motivo de discriminación, respondería que no y enumeraría dos anécdotas para definir ese espacio laboral como *gay-friendly*. La primera, una encuesta anónima sobre cómo nos sentíamos en la empresa que incluía preguntas sobre discriminación por diversidad sexual. La segunda, una de las reuniones mensuales con mi superior para evaluar mi desempeño. Estaba por estrenarse la película *The imitation game* sobre el matemático Alan Turing, asesinado por homosexual. Mi supervisor, cuyo box estaba rodeado por los de mis colegas, bajó la voz para transmitirme, empáticamente, su estupor porque asesinaran a alguien brillante por ser gay. Argumentaría entonces que ese ambiente laboral, heterocentrado por defecto, fue sometido a pruebas de no-heterosexualidad.

En este trabajo reconstruyo las pruebas de no-heterosexualidad —momentos de ruptura que evidencian el orden heterosexual dado por sentado— en los espacios de trabajo a partir de las experiencias laborales de 30 varones gays de 23 a 38 años que viven en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. Al poner en suspenso la heterosexualidad dada por supuesta en el ámbito laboral, exploro los mecanismos por los que ésta queda expuesta y las respuestas que genera. Al focalizar en las pruebas, el heterocentrismo del espacio laboral abandona su carácter fantasmagórico y se expresa en situaciones concretas.

Para explorar estas pruebas, el trabajo se estructura en tres partes. En la primera, examino los desplazamientos que permiten sentenciar “*En mi trabajo está todo bien con la homosexualidad*”. En la segunda, la gaycidad de los protagonistas entra en escena por las salidas del closet —voluntarias, pragmáticas o accidentadas—. En la tercera parte examino las situaciones en que diferentes comentarios expusieron dicho heterocentrismo. Antes explico las coordenadas metodológicas y teóricas.

## 1. Metodología: historias de amor y de trabajo

La investigación buscó reconstruir las especificidades del amor gay. De octubre de 2017 a noviembre de 2018 entrevisté en varios encuentros a 30 varones gays que viven en el Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. Por sus edades, 23 a 38 años, fueron socializados bajo lo que Meccia (2011) denomina régimen de la gaycidad. En contraste con la mayor represión de la era homosexual, este período brindaría mayores oportunidades biográficas para los varones gays: educativas, políticas, laborales e íntimas. Entrevisté a varones que vivieran en distintas zonas de la Ciudad de Buenos Aires y en zona sur, oeste y norte del conurbano bonaerense. Aunque sus posiciones de clase se sinteticen como parte de los estratos medios, ello no agota sus trayectorias y orígenes heterogéneos.

Sobre la conformación de la muestra, podría definirla como bola de nieve intencionada. A los primeros entrevistados accedí en base a conocidos y amigos de amigos. Los mismos participantes de la investigación luego me fueron contactando con potenciales entrevistados. A medida que avanzaba con el trabajo de campo, iba seleccionado los casos para alcanzar una muestra plural y heterogénea en base, principalmente, a dos cuestiones. La primera, buscaba representar la mayor pluralidad geográfica, incorporando en la muestra entrevistados que vivieran en diferentes áreas del conurbano bonaerense. La segunda cuestión apuntaba a recabar la mayor pluralidad en torno a la situación amorosa: solteros, algunos que estaban iniciando una relación hacía meses, otros que hacía años que estaban en pareja, recientemente separados, entre otras. A cada uno de los entrevistados, a quienes les cambié los nombres para mantener su anonimato, les pedí su consentimiento oral para grabar en audio las entrevistas; consentimiento que fue refrendado por escrito.

El interés de la indagación radicaba en estudiar las experiencias amorosas más que las representaciones sobre relaciones ideales. El dispositivo analítico adecuado para alcanzarlas son las historias de amor. Las entrevistas, en cuatro o cinco encuentros, reconstruyeron esas historias.

Apenas comenzado el trabajo de campo detecté un sesgo en su diseño: la escisión entre el primer encuentro —que buscaba recabar los datos sociodemográficos— de los demás encuentros —para reconstruir las historias de amor—. Comenzaría con lo sociodemográfico para conocer a los entrevistados y generar el *rapport* necesario para investigar sobre intimidades amorosas (Illouz 2009). Pensaba que las trayectorias laborales poco se relacionarían con las historias de amor. Por fortuna enseguida fui consciente de ese sesgo y mientras hablábamos de sus trayectorias ocupacionales, me dejé llevar por los relatos en torno a cómo tal trabajo compitió con la relación de pareja, cómo se ligó con un excompañero para hacer saber en la oficina lo bien que estaba desde que lo despidieron o cómo en ese nuevo trabajo se supo que era gay.

De los múltiples cruces entre trayectorias amorosas y laborales se desprenden las reflexiones que sustentan este texto, que forma parte de una serie de trabajos sobre esas imbricaciones. En el primero, reconstruyo los perfiles ocupacionales pensados como fotos en movimiento que sintetizan su actual inserción laboral, su recorrido en el mercado de trabajo y sus expectativas a futuro. En el segundo, describo cómo el trabajo abandona el supuesto carácter frío y deviene un lugar de ligue. En el tercero, reflexiono sobre los cruces entre ambas dimensiones en base a *los trabajos del amor*: asumir una identidad en el empleo, movilizar el deseo y estabilizar la pareja. En el último de los textos, este, examino cómo la presunta heterosexualidad se evidencia en situaciones concretas.

La información que sustenta estos escritos parte de una investigación asentada en un enfoque cualitativo biográfico (Bassi Follari 2014; Bertaux 1999; Cornejo, Mendoza, y Rojas 2008; Denzin 1997) que buscó estudiar las experiencias amorosas de los varones gays. Al recabar sus condiciones de vida —en las que el amor es un aspecto más—, llegué a conocer sus inserciones laborales. Ese sesgo permitió acceder a otras situaciones que las indagaciones sobre discriminación laboral por motivos de diversidad sexual colocan en segundo plano.

## 2. Propuesta teórica: de la discriminación a las pruebas de no-heterosexualidad

Este trabajo propone contribuir a los estudios sobre diversidad sexual y trabajo. Como sostienen diferentes autores iberoamericanos, las investigaciones sobre varones gays se centraron en identidades, movilización política y respuesta estatal, acceso a la salud, socialización y vínculos erótico-afectivos, desatendiendo sus inserciones laborales (Barrientos et al. 2016; Góis et al. 2016; Ortega 2019; Pérez Álvarez, Correa Montoya, y Castañeda Castro 2013).

Los estudios sobre trabajo y diversidad sexual en la región pueden ordenarse por el foco en diferentes puntos. Un primer grupo de indagaciones releva las condiciones laborales de quienes forman parte del colectivo de la diversidad sexual y de género (ADIL 2018; Gabriel y Herranz 2017; OIT 2015, 2016; Pichardo Galán et al. 2019). Estos trabajos señalan las barreras de acceso al mercado de trabajo, en especial para personas trans<sup>3</sup>, y las violencias por diversidad sexual y genérica. Dada la centralidad de la discriminación por orientación sexual en el espacio laboral, éste es el foco de las investigaciones que cruzan esta línea (Barrientos et al. 2016; Ortega 2017, 2020; Pérez Álvarez et al. 2013), centrándose en ámbitos específicos: salud (Ortega 2019, 2020), educación (Vázquez Pereira 2017) y peluquería (Posso y Furcia 2016). Otros estudios señalan la discriminación laboral por identidad de género y diversidad sexual reforzada por otras violencias que enfrentan quienes viven con VIH (Manzelli, Pecheny, y Bruno 2014; Pecheny et al. 2008).

Como dejan ver las contribuciones, existen *pruebas* que los entrevistados recuperan para dar cuenta de la discriminación en el espacio de trabajo. Entre ellas se destacan los comentarios, chistes o burlas, que escucharon de colegas o superiores (Ortega 2017; Pichardo Galán et al. 2019). En sí mismas, dichas pruebas no necesariamente se traducen en discriminación, por el contrario, en ocasiones devienen indicadores que permiten calificar un espacio de trabajo como abierto a la diversidad sexual. Focalizar en esas pruebas más que en la discriminación permite examinar no sólo los contextos laborales adversos, sino también los experimentados como tolerables —como mi experiencia en American Express—.

Retomo la noción de pruebas de la sociología pragmática (Barthe et al. 2017; Boltanski y Thévenot 2008; Lemieux 2008; Nardacchione 2011), entendida como el momento que da cuenta del quiebre del orden y los esfuerzos por restituirlo (Lemieux 2008). Las pruebas son el equivalente a la noción de acción en las sociologías clásicas (Nardacchione 2011), permitiendo reconstruir las situaciones en que se inscriben y desplegar las competencias que las personas movilizan para superarlas —aunque ello no garantiza su éxito—.

De esta tradición de pensamiento retomo el postulado de tomar en serio a las personas y lo que dicen. En ocasiones los entrevistados consideran que los chistes no son ofensivos o al menos no lo sienten así. Sin embargo, las investigaciones que recuperan estos comentarios sostienen que *en realidad* esos comentarios son violencia (OIT 2015, 2016). La apuesta epistemológica de este trabajo consiste en el estudio de lo social *a partir de* los actores y no *a pesar de* ellos. Por eso, sin legitimar las violencias laborales, tomo como valedero lo que me contaron de sus experiencias. Es decir, si un entrevistado expresó que un chiste sobre *putos* no fue malintencionado, así lo considero para llevar a cabo el estudio.

¿Por qué hablar de pruebas de no-heterosexualidad? Bajo el régimen de heterosexualidad obligatoria (Rich 1996; Wittig 2002), la atracción sexual hacia personas de otro sexo se da por supuesta. Aunque presumida, también es explicitada en situaciones concretas. Atender a cuando el heterocentrismo implícito de los espacios laborales *muestra la hilacha*<sup>4</sup> permite comprender mejor cómo opera. Las pruebas de no-heterosexualidad devienen así el artefacto analítico propicio para reconocer en las trayectorias laborales de estos varones *gays* cuándo eso que los caracteriza —sentirse atraídos por alguien de su mismo sexo— es relevante en un espacio donde, en teoría, no interesa la sexualidad de las personas.

<sup>3</sup> Las indagaciones sobre condiciones de vida e inserciones ocupacionales de la población trans argentina poseen mayor sistematización (Berkins 2007; Berkins y Fernández 2005; Cutuli 2015, 2022; Gonzales, Vázquez, y Breve 2019; MPDCABA 2017; Prieto et al. 2019; Rossi 2022).

<sup>4</sup> En sentido coloquial, esta frase remite a una situación en la que una persona muestra sus verdaderas intenciones que trata de ocultar. En este caso, la utilizo para referir a los modos en que se evidencia el heterocentrismo del espacio de trabajo que no siempre es explicitado.

Una característica adicional de este enfoque radica en restituir la agencia de las personas. Mientras que las perspectivas estructuralistas tienden a reducir al mínimo la capacidad de acción individual, en este enfoque se prioriza la acción en situaciones concretas. Las propuestas de autores como Warner (1991) o Duggan (2002), con sus respectivas nociones de heteronormatividad y homonormatividad, arrastran un sesgo fatalista. En tanto el mundo se explica por dichos constructos teóricos, poco espacio queda para la pluralidad de experiencias y de resistencias. Los estudios que focalizan en la discriminación laboral por motivos de diversidad sexual, por su parte, refuerzan la postura estructuralista. Incluso cuando se puedan observar prácticas del “*Está todo bien*”, el riesgo consiste en caer en la homonormatividad como explicación de una aparente aceptación que oculta otras intencionalidades. Propongo, por el contrario, utilizar la noción de heterocentrismo para referir a un fenómeno similar sin descuidar la agencia de las personas. Esto permite contemplar los modos, a veces más planificados que otras, de ofrecer resistencias (de Certeau, 1996) a dicho heterocentrismo. Las personas no sólo actúan, sino que también evalúan su acción en el marco de las situaciones en las que se encuentran.

De este modo, las pruebas de no-heterosexualidad no deben entenderse como las evaluaciones a la que son sometidos estos varones para pasar como heterosexuales —que en ocasiones superan y en otras no—. En cambio, refieren a los momentos en que el régimen heterocéntrico obligatorio define la situación de los involucrados. Así, algo que se supone externo a la *performance* laboral quiebra lo dado por hecho y la no-heterosexualidad asoma como actante (Boltanski, 2000). Esa situación, además, nuclea personas y cosas que actúan de diversas maneras en el ambiente de trabajo, donde no sólo se vende la fuerza de trabajo. Finalmente, concentrarse en esas pruebas facilita entender que esos momentos no necesariamente definen la totalidad de la experiencia en ese ambiente laboral, sino que iluminan las escenas cuando eso sucede. Por lo tanto, no se traduce de manera lineal que un chiste heterosexista determine de una vez y para siempre un trabajo como un contexto homófobo.

Finalmente, recupero el potencial analítico que el pragmatismo otorga a la descripción para recuperar lo que me fue contado sin apresuradas interpretaciones o teorizaciones (Barthe et al. 2017; Baszanger y Dodier 2004; Bazin 2017). Describir, al mismo tiempo, permite introducir la pluralidad de experiencias mostrando lo heterogéneo del mundo social, a veces aplanado en arrebatadas conceptualizaciones sociológicas. Por último, en vez de incorporar los relatos a partir de fragmentos textuales, narro la acción tal como me fue relatada sin desatender sus detalles.

### 3. Ambientes amigables: desentrañando el “*Está todo bien*”

En este apartado rastreo las pruebas que contribuyen a que, ante la pregunta de si en un trabajo hay inconvenientes con la no-heterosexualidad, la respuesta sea un impreciso “*Está todo bien*”. No intento desentrañar cómo esa descripción busca encubrir la discriminación. Por el contrario, propongo examinar las direcciones que producen esa caracterización. En tanto el “*Está todo bien*” se expresa en situaciones concretas, no debe tomárselo ni como ente abstracto ni como estado que caracteriza el espacio de trabajo indefinidamente. Por ello es necesario concentrarse en los desplazamientos —contrastivo, espacial, directivo y temporal— que evidencian dicha prueba. Comencemos por los contrastes.

Marcos, que por cuestiones ideológicas se define como *puto*<sup>5</sup>, desde sus 22 años trabaja en un organismo del Estado destinado a erradicar la discriminación. Hace más de siete años que mantiene esta relación de dependencia formal con un contrato que se renueva semestralmente. Como muchos de sus compañeros, ingresó por militar en una organización de diversidad sexual. En este espacio en el que Marcos es *re marica*<sup>6</sup>, con sus colegas —muchos *putos*— actualizan el *habla de las locas* (Sívori 2004) reponiendo frases de Moria Casán<sup>7</sup>. Recuerda su fascinación al ingresar a este organismo y enterarse de que su jefa era travesti: *Era como la panacea*, sonrío.

Para caracterizarlo así, Marcos contrasta este empleo con uno anterior como administrativo en una empresa de medicina laboral. Allí, el jefe de recursos humanos dividía las tareas por género: los varones en el área comercial, las mujeres en la recepción. Otro contraste que Marcos restituye para calificar

<sup>5</sup> Recupero la categoría en términos de orientación sexual con la que se identificaron estos varones.

<sup>6</sup> En cursivas, las citas textuales de los entrevistados.

<sup>7</sup> Vedette y artista argentina devenida ícono gay.

como panacea su principal ocupación es con un empleo adicional como profesor de colegio secundario. Esta asignatura de escasas horas semanales y poca relación con sus estudiantes le dificulta introducir cuestiones de género —aunque algunas veces lo ha hecho—. Siente que es *leído* como un profesor varón heterosexual, y no como la *marica* que llega a ser en su otro empleo.

Gracias a Marcos accedí a Manuel, un *puto* de 31 años, amigo y compañero de trabajo. Se conocen desde su militancia en la misma organización por la que llegaron a su actual empleo. Manuel define el ambiente laboral como *otro mundo*, a diferencia de cuando fue acompañante terapéutico. La tensión que generaba el vínculo cotidiano con los pacientes y su intento por ocultar su *putez* fue uno de los motivos para renunciar. La presión del manejo de la información (Ortega 2020) —cuidándose de no nombrar las discotecas a las que iba— contrasta con la tranquilidad de ser *puto* en su actual trabajo.

Por su parte, para calificar su trayectoria laboral a partir del “*Está todo bien*”, Dante no traza el contraste con otros empleos, sino con lo vivido en su casa. A sus 32 años, este *puto* que estudió teatro, relaciones públicas, maquillaje, peinado, producción de medios y cursa una maestría en cuestiones de género, tuvo una trayectoria laboral heterogénea. En sus diferentes trabajos hablaba de sus novios y se definía como *puto* —término que reivindica— sin inconvenientes. Tras las primeras reacciones sobre cómo podría llamarse con ese término peyorativo, sus colegas apreciaban su sinceridad. Dante se preguntaba por qué en todos sus ámbitos lo aceptaban y su papá no.

De este modo, el primer movimiento del “*Está todo bien*” se basa en la evaluación por contraste entre un empleo y otros —como caracterizan Marcos y Manuel—, o entre ámbitos laborales y familiares —como lamenta Dante—. Por la comparación surge la primera dirección de esta prueba de no-heterosexualidad, en la que la aceptación descansa en la positividad que ofrece un espacio cuando se la confronta con otros. Veamos el segundo desplazamiento que refiere a la espacialidad.

Tato, de 24 años, califica con el “*Está todo bien*” su empleo en una feria estatal de ciencia y tecnología a la que llegó por su militancia peronista. En ese empleo hacía tareas de mantenimiento y limpieza y nunca escondió su *putez*. Recuerda que el jefe de recursos humanos daba instrucciones: “*Acá no se dice ‘negra’, no se dice ‘puto’, no se insulta y no se discrimina*”. Las instrucciones no se seguían a rajatabla: al haber muchos *putos* y *tortas*<sup>8</sup>, los chistes *con buena onda* sobre la diversidad sexual abundaban entre *compañeros* bienintencionados.

Con una trayectoria laboral iniciada a los 15, Tato considera que ese fue su empleo más importante. A diferencia de cuando fue camarero, los amigos que hacía cuando trabajó en diferentes *call-centre* sabían que era gay. Como Tato, casi la mitad de los entrevistados pasó por un *call-centre*, algunos duraron más, otros menos. Como señala un informe sobre la situación laboral de la diversidad sexual en Argentina (OIT, 2015), tal vez por su carácter feminizado, para muchos esta actividad posee como rasgo distintivo mayor apertura para la no heterosexualidad.

Aunque se trate de un empleo precario, Igor considera volver a trabajar en un *call-centre*. Este gay de 26 años dejó ese empleo para dar clases de danza. El problema de su actual ocupación —dando clases en varias escuelas como proveedor de servicios y sin cobrar vacaciones— es la incertidumbre e inestabilidad. De esos cuatro años de *call-centre*, con contrato formal, cosechó amigos y amigas con quienes compartía la alegría de haberse encontrado con Guillermo, con quien tenían muy buen sexo.

Otro Guillermo, un cineasta *homosexual* de 31 años también recuerda que, a sus tempranos veinte, compartía con sus compañeras de *call-centre* la angustia porque su entonces *partenaire* no lo definiera como novio. En su actual empleo formal, en el área audiovisual de una universidad pública donde accedió por concurso, desde que ingresó todos saben que es gay y que tiene un novio que sí lo reconoce como tal. Guillermo siente que en los ambientes ligados al cine y el arte hay más aceptación.

El segundo movimiento de la caracterización positiva del ambiente de trabajo descansa en cualidades de dichos lugares. Tanto el empleo en el Estado de Tato como muchos *call-centre* devinieron espacios en los que “*Estaba todo bien*”, una suerte de ámbitos privilegiados donde la homosexualidad es aceptada o naturalizada. Eso se produce a partir de diferentes principios. Uno es la fuerza del número o la gran cantidad de personas no heterosexuales que se desempeñan en ese trabajo. Eso sucedió en el organismo en el que se emplean Marcos y Manuel al que muchos se sumaron por militar en una

---

<sup>8</sup> Forma coloquial de referirse a mujeres lesbianas. En este caso, ambos términos son utilizados en modo reivindicativo.

agrupación de diversidad sexual, o en la feria de ciencia y tecnología de Tato donde *había muchos putos y tortas*. También el desplazamiento espacial se alcanza por la mayor presencia de varones gays en ambientes feminizados —*call-centres*— o tolerantes —mundos artísticos—. Estos ámbitos son señalados como nichos ocupacionales donde la diversidad sexual y genérica está condenada a permanecer (Pérez Álvarez et al. 2013). Tal vez por los cambios contextuales ligados a mayor aceptación o los capitales económicos, culturales y sociales con los que cuentan, ese no fue el caso de estos varones. Ninguno persistió en un empleo temiendo no conseguir otro por su orientación sexual. Veamos otro mundo laboral feminizado: la escuela.

Darío es un profesor de educación primaria, *puto*, de 30 años. La mayoría de sus inserciones ocupacionales fueron en educación, donde siente que es posible lograr transformaciones. Un ejemplo de esos cambios fue cuando una alumna comentó que gustaba de otra. La maestra, amiga de Darío, feminista y comprometida con la propuesta del colegio, respondió “*Ah, mirá qué bien*”. Darío sabe que esas respuestas no eran comunes en otra época, ni siquiera en otros colegios. De hecho, apenas comenzó a trabajar en esta escuela progresista judía informó que era gay, para no pasar el calvario que enfrentó en otra institución, como veremos en el siguiente apartado.

Para dar cuenta de ese “*Está todo bien*” en su actual colegio, Darío recurre a dos anécdotas. Una, la de un alumno, Sebastián, que jugaba con una peluca y se decía llamar Sebastiana: nadie pensó que ese juego definiera su identidad. Otra, una clase en que narraban la historia de un padre que no quería que su hijo se comprara una muñeca. Darío mencionó el temor del padre a que su hijo fuera homosexual y una alumna, que *no es brillante intelectualmente*, levantó la mano y comentó: “*Darío es gay y nosotros lo queremos igual, y eso no tiene nada que ver*”. Con la mirada perdida, Darío sonríe y remarca la ternura que le generó ese comentario. Podría pensarse, entonces, que el *Está todo bien*, que se traduce en la respuesta de docentes para con sus estudiantes, se relaciona con la dirección del colegio que marca ese espacio progresista. Pero no sólo en las escuelas hay direcciones.

Luchi, un estudiante de economía *gay* de 25 años, es analista financiero en una consultora multinacional. Recientemente la compañía abrió un ciclo de charlas sobre temáticas de diversidad sexual para promover la inclusión. Luchi averiguó para participar, pero enseguida desistió porque no quiso ser *condescendiente* con esa mentira. Quienes deben incluirlo —y ya lo hacen porque *son geniales y con mente abierta*— son sus compañeros, no la empresa.

Cuando Darío describe a su escuela, espacio por excelencia feminizado, explica que desde la dirección hay un compromiso con la educación sexual y la no discriminación que se traduce en la propuesta de enseñanza que abrazan las y los docentes y en los comentarios y juegos de las niñas y los niños, alentados en este contexto. Luchi también refiere, con suspicacia, tendencias similares en su empresa. Ambas propuestas, desde la cúspide, buscan generar ambientes de trabajo amigables con la diversidad sexual. Este tercer movimiento, directivo, despliega las propuestas de las jefaturas de las organizaciones para promover la apertura hacia la diversidad sexual en el espacio de trabajo. Estrategias que, aunque puedan denunciarse como *pinkwashing*, hacen diferencias para trabajadores gays (Góis et al. 2016; OIT 2015; Pichardo Galán et al. 2019).

El cuarto movimiento descansa en el *cuándo* o esos momentos en que la temporalidad irrumpe en el espacio de trabajo. Al repasar su historia laboral y si en sus trabajos supieron que era gay, Lucas menciona rápidamente uno de los *call-centre* comentando que ahí sí lo sabían. Este ahora licenciando en comunicación social *gay* de 29 años, luego trabajó en una oficina como *data entry*. Si bien era un subsuelo sin luz, había un ambiente muy lindo: gente joven, con buena onda e ideas progresistas. Esto se expresaba en los carteles que decoraban las paredes apoyando la ley de matrimonio igualitario<sup>9</sup> que se estaba debatiendo. Por eso, los *fachos* que había debían soportarlo. Lucas resume con un dejo de nostalgia: “*Qué lindos tiempos, 2010*”.

A lo largo del apartado desentrañé el “*Está todo bien*” que a veces responde el interrogante “*¿Qué sucede con la homosexualidad en tu trabajo?*”. El eje no fue reconstruir cómo detrás de esa sentencia se esconden fuerzas ocultas, como la suspicacia de Luchi ante la *preocupación* de su empresa por cuestiones de diversidad sexual. Por el contrario, describí los movimientos —contrastivo, espacial,

---

<sup>9</sup> Con grandes movilizaciones a favor y en contra, el matrimonio igualitario fue aprobado en Argentina en julio de 2010. Véase Hiller (2017).

directivo y temporal— que sustentaron ese “*Está todo bien*” a partir de situaciones concretas que, como pruebas, dejan al descubierto la heterosexualidad dada por supuesta. El primer movimiento se produce al contrastar con otras inserciones laborales u otros ámbitos de la vida. Un segundo desplazamiento se corresponde con ámbitos privilegiados del mercado de trabajo para expresar la no-heterosexualidad, como trabajos de atención telefónica, algunos organismos del Estado o en el mundo del arte. El tercer desplazamiento, directivo, alcanza el “*Está todo bien*” por las acciones de las jerarquías de cada espacio laboral. En el cuarto movimiento, temporal, se alcanza por contextos propicios. Volviendo a la pregunta sobre la agencia de estos varones, que puede quedar desdibujada en los enfoques que tienden a centrarse únicamente en la discriminación, observamos que ésta se despliega en los movimientos a partir de los cuales pueden juzgar sus espacios de trabajo como abiertos a la no-heterosexualidad. En clave analítica, la agencia implica restituir la capacidad de evaluar críticamente dichos espacios a los que le quepa la descripción del “*Está todo bien*”. Esta prueba puede quedar en evidencia cuando algunas prácticas, como que los varones hablen de sí en femenino, no produzca nada: ni comentarios a favor ni en contra. De todos modos, como exploran los siguientes apartados, eso no siempre es así.

#### 4. Salir del closet en el trabajo: componentes de un proceso no lineal

Hacer pública la propia orientación sexual conlleva que la homosexualidad deje de ser una entelequia, una suposición o algo bajo sospecha y se encarne, adquiriendo nombre y apellido. El eje de este apartado es sobre la prueba de no-heterosexualidad por excelencia de las sociedades contemporáneas: asumirse gay. Salir del closet constituye una de las principales narrativas sexuales de las últimas décadas (Plummer 1995), que debe ser entendido como un proceso y no como un momento (Davies 1992). Una serie de componentes —separación de los mundos, redes de sociabilidad, tipo de respuestas y primeras y terceras personas— se despliegan en esos procesos no lineales de asumirse gay en el espacio laboral. Empecemos por los intentos de mantener los mundos separados.

Mateo, de 34 años, prefiere definirse como *puto*, un término más popular que gay. Este politólogo trabaja hace diez años como asesor parlamentario en el congreso nacional, adonde llegó por contactos de su militancia en agrupaciones peronistas. Aunque nunca contó que es *puto*, si alguien le preguntara, lo comunicaría, pero no considera que deba hacerlo. *Mi vida íntima es mi vida íntima*, sentencia.

Si bien le resulta indiferente que se sepa o no, debió ser cuidadoso para no dar pistas. Una vez quería mostrarle un video a un referente del peronismo, quien lo buscaba en el celular de Mateo. Éste se ofreció a hacerlo él mismo porque temía que abriera la carpeta de fotos de penes que comparten con sus amigos. Y, aunque le resultara indiferente, *tampoco quería quedar expuesto*. La estrategia de Mateo para evitar que se revelara su orientación sexual suele denominarse manejo de la información (Goffman 2006; Ortega 2020; Pecheny 2003): un intento de separar el mundo público-laboral del privado-íntimo. Un elemento clave del proceso de salir del closet supone, por ende, la reunificación de esos mundos.

Por su parte, a Yoel, de 25 años, no le importó quedar expuesto<sup>10</sup>. Trabaja en el área de seguridad e higiene de una consultora multinacional a la que ingresó cuando su entonces novio le comentó que buscaban personal. Hace unos años estaba sentado junto a una compañera cuando pasó un chico que a Yoel le encantaba. Tanto él como su compañera se quedaron atónitos y, en un cruce de miradas, él exclamó “¡Cómo me gusta ese pibe!”. Su compañera respondió “Ay, a mí también”. Bromearon con haberse enamorado del joven. Por ese gesto espontáneo Yoel se encontró con una colega súper abierta con quien sintió que podía hablar de lo que fuera y hoy son mejores amigos.

En clave de Goffman (2006) sobre el estigma, quien Meccia (2011) recupera para su análisis de la sociabilidad gay, el caso de Yoel da pistas de cómo se produce el encuentro de los mundos. Estos autores reconocen que quienes poseen un atributo que puede llevarlos a vivir una estigmatización, deciden compartir esa información —en este caso la homosexualidad— con *sabios* (Goffman, 2006), *entendidos*<sup>11</sup> (Meccia, 2011) o, como prefiero denominar a estas personas, *compinches*. Los compinches

<sup>10</sup> El contraste entre ambas exposiciones es diferente, también, por las jerarquías involucradas.

<sup>11</sup> Retomando una categoría nativa, Meccia (2011) propone la noción de *entendidos* para referir a esas personas. Producto de su tiempo, se trata de un término que va cayendo en desuso en la medida en que la gaycidad gana terreno y la homosexualidad es, sino más aceptada, más hablada. Por eso, prefiero hablar de *compinches*.

conocen el secreto, pero no comparten el estigma. Salir del closet en el trabajo, de ese modo, permite ampliar el mapa de personas con quien compartir dicha información.

No obstante, la posibilidad de encontrar compinches se relaciona con los mismos procesos de sociabilidad del trabajo. Igor, aquel profesor de danzas que está meditando volver a un *call-centre*, recuerda que cambiar de campaña —o proyecto— fue el puntapié para salir del closet. Igor y Julieta fueron los últimos en abandonar una campaña antes de atender llamados para otro cliente, cuya particularidad era la gran cantidad de asesores gays. Igor pasó largos meses en su primera campaña sin *poder* hablar sobre su homosexualidad, situación que contrastó con su arribo la nueva campaña. *De la nada*, ilustra Igor chasqueando los dedos, una chica le preguntó “*Ey, ¿vos tenés novio?*”. Luego de responder que no tenía, comenzó a transitar su gaycidad en el trabajo como algo *natural*. Por su parte, Julieta le recriminó que no se lo contara antes a ella, a quien conocía desde la campaña anterior.

Otro componente del proceso de salida del closet refiere a las personas y grupos con quien interactuar. Los círculos de sociabilidad en el trabajo pueden basarse en la organización de tareas, como sucede con la tercerización en el sector servicios. Rodrigo, un tarotista de 38 años, relata que en su último empleo sí se asumió *gay*. Había ingresado a esa empresa de mantenimiento de edificios hacía más de diez años, por un reemplazo. Por su desempeño continuó y llegó a ser encargado de mesa de entradas de una entidad bancaria y otros clientes. Sus compañeros eran *tipos* grandes, técnicos que hacían trabajo manual: *muy machista todo*, resume. Todos pensaban que Rodrigo tenía novia. De hecho, en broma, le regalaron una tanga para ella. Fabián, su actual marido, recogiendo la tanga, redobló el chiste y les hizo llegar una nota que firmaba como Blanca y comentaba la noche fogosa que habían pasado.

En 2013 Rodrigo y Fabián se casaron. Como sus compañeros de la empresa no podrían ir al casamiento, Rodrigo invitó a las chicas del banco donde prestaba servicios su empresa. Cuando volvió de la luna de miel, un compañero le preguntó si su señora ya estaba embarazada y Rodrigo le contó que se había casado con un hombre. Su colega no le creía, ni siquiera cuando el recién casado mostraba las fotos de la boda. Descreído, lo confirmó cuando les preguntó a las chicas del banco. Su reacción fue inesperada: “*Pero me hubieras dicho...*”, le reclamó.

Gracias a otro compañero Rodrigo entendió el reclamo: su colega gustaba de él; algo de lo que todos se habían dado cuenta menos él. En ese ámbito machista, *lleno de grasa* por las labores manuales, ese enamoramiento secreto no causó problemas, como tampoco la salida del closet de Rodrigo. A partir de entonces, sintió una liberación y continuó haciendo chistes con connotaciones sexuales con sus compañeros.

Hasta aquí, las salidas del closet relatadas fueron significadas por la buena respuesta encontrada. Otro componente de este proceso descansa en las reacciones que produce la unión de esos dos mundos. Las experiencias de Yoel, Igor y Rodrigo convergen con lo encontrado en diferentes investigaciones sobre el alivio que conllevó asumirse gay en los espacios de trabajo (Ortega 2017; Pichardo Galán 2009; Pichardo Galán et al. 2019). Esto genera cierta *naturalidad* al relacionarse con colegas y superiores con quienes compartir la cotidianeidad de la vida. Empero, esa libertad no necesariamente es así siempre: Mateo intenta mantener su sexualidad en la intimidad, algo que peligró cuando aquel referente político miraba su celular. Si bien la mayoría de las veces hubo aceptación, aparecieron *reclamos* de compañeras y compañeros que hubieran querido saberlo antes: Julieta, con quien Igor trabajaba desde hacía tiempo, o el colega de Rodrigo que gustaba de él. Pasemos a una salida del closet problemática.

Darío, aquel maestro que apuesta a transformar el ámbito escolar, anunció en su actual colegio que era gay para no volver a pasar lo que le había sucedido en su anterior empleo en una escuela pública. Cada quince días iba una capacitadora sobre Educación Sexual Integral para trabajar con las y los docentes. En su primera reunión, Darío le comunicó que era gay, pues era probable que el tema surgiera entre sus alumnas y alumnos ya sea porque le preguntaran o porque lo vieran en el barrio con su novio. Consideraba adecuado que ella lo supiera para que pensaran estrategias. Sus compañeros y compañeras ya sabían que su novio era maestro en otra institución. El *problema* fue cuando, por la capacitadora, la orientación sexual de Darío llegó a oídos de la directora.

*Una directora jodida, en general, con muchos empleados*, la caracteriza Darío. En su caso se la agarró con que él era gay y eso fue duro. Comenzó una persecución. Si Darío consolaba a un alumno que lloraba dándole una palmada en el hombro, la directora le *aconsejaba*: *Mirá, no toques a los chicos*;

*yo te lo digo por tu bien*. Cuando él organizaba una reunión con madres y padres para entregar calificaciones y abrir un espacio de intercambio, a último momento la cambiaban. Como le hacía saber la secretaria, desde la dirección temían que él contara a las chicas y a los chicos o a sus madres y padres que era gay. En ocasiones, pretendiendo ser progresista, la directora le pedía que pensara actividades sobre educación sexual para luego advertirle que él tenía *una fijación* con el tema de la orientación sexual.

Entre temores, rumores, maltratos y persecución —como vigilarlo por la ventana mientras daba clases—, Darío más de una vez salía llorando del colegio. Tras un pedido de licencia, renunció y elevó una queja ante la supervisora de distrito. Por ese antecedente, apenas llegó a su actual trabajo le dijo a las directoras que era gay y que no pensaba ocultarlo.

Además de reflejar el suplicio y los efectos de una abierta discriminación laboral por motivos de orientación sexual, el relato de Darío nos acerca a otra forma en que se sale del closet en el espacio del trabajo: el *outing* (Plummer 1995). Aquí ya no es el protagonista quien narra en primera persona que es gay, sino que eso sucede en tercera persona. De todos modos, no todos los *outing* son tan dramáticos.

Lucas, aquel comunicador que recordaba 2010 como un contexto bueno para la diversidad sexual, se desempeña como empleado administrativo en una facultad de una universidad pública. Allí tardaron *mucho* en saber que era gay —tres años— ya que pensó: “*Si recibí una respuesta tan desagradable por ser judío, el tema de la sexualidad no va a salir nunca*”. Lo *desagradable* conllevó a que esencializaran sus orígenes y que se disgustaran cuando se tomaba días libres por festividades religiosas. Por otro motivos —ser judío—, Lucas vivía el potencial estigma de la homosexualidad por adelantado (Ortega 2020; Pecheny 2001). Que sus jefas lo desconocieran no implicaba que otras personas lo supieran. Por ejemplo, aquellos profesores, *viejos verdes* como describe, que se le insinuaban. También desde el minuto cero lo supo su compañera.

Hacia 2015, Lucas *cometió un error, podríamos decir*, como relativiza. Se iba de vacaciones a Europa con Mauro, su novio. Ante la posible reacción del estilo “*Si te vas de vacaciones a Europa entonces no necesitás un aumento de sueldo*”, Lucas mintió diciendo que le pagaban el viaje. Preguntándose quién lo pagaba, dedujeron que era gay y lo confirmaron cuando, ante la pregunta, la compañera de oficina de Lucas asintió. Él vio mal que lo dijera sin consultárselo; para ella, no había nada que ocultar. Irónico, respondió, “*En un mundo ideal no hay nada que ocultar*”. Sin que la discusión con su colega trascendiera, se generó un clima incómodo con sus jefas. Una, que es homofóbica, se llamó al silencio. La otra, *facha* como ilustra Lucas, no es homofóbica y jugó la carta del discurso rosa: como su ex cuñado es gay, tiende a acercarse ingenuamente al tema. Cuando preguntó de qué trabajaba su novio, la respuesta de Lucas pareció no gustarle: “*Como abogado en el Poder Judicial, adonde gana muy bien*”. Así, marcó que su posición no era de debilidad ni temor.

El foco del apartado fue la prueba de no-heterosexualidad por excelencia: salir del closet. Emergieron diferentes componentes del proceso de asumirse gay en el espacio de trabajo. Un primer elemento revela la escisión entre dos mundos: el público-laboral y el privado-íntimo abriendo el desafío de mantener dicha separación con estrategias para ocultar la información o *asumirlo* y atreverse a quedar expuesto. De esa exposición emergen otros aspectos. Por un lado, charlas y comentarios con compañeras y compañeros con quienes hay afinidad y que pueden convertirse en *compinches*. Esa afinidad, a su vez, puede nutrirse por la misma forma en que se organizan las actividades laborales: quienes se desempeñan en la misma área; distinguiendo entre quienes trabajan para una empresa y quienes, en el mismo lugar, prestan servicios tercerizados; entre colegas en contraste con superiores. Otro elemento radica en la respuesta recibida; cuando es positiva, aligera y permite transitar ese espacio con libertad y *naturalidad*. Aunque primara la aceptación, también hubo reclamos y en ocasiones, la no-heterosexualidad fue motivo de persecución y discriminación. Entender la salida del closet como un proceso permite incorporar otro componente: si se hace en primera o tercera persona. Cuando esto sucede, alguien que conoce de primera mano la no-heterosexualidad de una persona la comparte sin preguntarle al respecto. Si bien el *outing* le quita la posibilidad a esa persona de comunicar su orientación sexual, eso no anula su capacidad de acción, como la denuncia que realizó Darío o el comentario altanero de Lucas. Como dijo este último, “*En un mundo ideal no hay nada que ocultar*”. Veamos los indicios de que ese mundo no es ideal.

## 5. Heterocentrismo explicitado: contextualizando los comentarios

Muchas veces las pruebas de no-heterosexualidad se producen por explicitaciones del heterocentrismo. Éstas pueden emerger como comentarios que pretenden ser graciosos, buscan aprobación o generan inesperadas discusiones. Los comentarios pueden convertirse en guía para orientar la acción de los varones gays en sus respectivos trabajos. Por eso, es necesario desglosar sus diferentes capas: cuando la no-heterosexualidad es una generalidad a diferencia de cuando es una orientación de una persona determinada; cuando los homosexuales devienen jueces; cuando las especificidades de los comentarios dependen de los gajes del oficio y cuando el contraste entre los dos mundos genera fascinación. Empecemos por la homosexualidad como generalidad.

Hacia los últimos años de su carrera de psicología, Germán, un *puto* de 31 años, hizo una pasantía en el poder judicial provincial. Se llevaba mal con quien coordinaba las pasantías, que asumía la postura de “*Yo les voy a enseñar cómo se hace esto*”. En una ocasión quería explicarle a Germán cómo entrevistar a la gente que iba a esa dependencia. Usando lenguaje coloquial dijo: “*A nadie le gusta que le metan el dedo en el culo*”. Germán, que ya le tenía bronca, le retrucó: “*Quizás hay gente que sí le gusta*”. El coordinador de las pasantías quedó desorbitado.

Sin responder directamente, Marcos también se enfrentó con espacios heterocéntricos a partir de la generalización de la homosexualidad. Cuando caracterizó como la panacea su actual trabajo, lo contrastó con la empresa de medicina laboral donde se desempeñó en el área comercial. El jefe de recursos humanos sostenía que, de mezclar mujeres y varones, habría lío. Dada la división sexo-espacial del trabajo, las mujeres se encontraban abajo, en la recepción, y los varones arriba, en el área de promoción del servicio. Había una excepción: una jubilada de setenta años, pariente de alguien, que complementaba su jubilación con pocas horas por día en la masculinizada área comercial de esa empresa. Algunos días por semana Marcos compartía media hora con ella. Hacia diciembre de 2009, cuando una pareja gay logró que una jueza de Ushuaia los casara<sup>12</sup>, ella entró a la oficina comentando su alegría porque dos chicos habían podido mostrarse libremente. A Marcos, que nunca se *abrió* —o contó que era gay— en ese empleo, le sorprendió que la única mujer, de setenta años, dijera eso en medio de un contexto donde abundaban los chistes homofóbicos.

Hernán, por su parte, debió enfrentarse a comentarios heterosexistas no directos, pero sí direccionados. Él, que trabajó en una feria de ciencia del Estado en la que era abiertamente gay, no siente que su actual trabajo, en otra dependencia estatal, sea igual. A este empleo también llegó por contactos de la militancia en el peronismo. Entre risas, se define como el *putito de la oficina*. Si bien no es el único, los demás son *tapados*<sup>13</sup>. Sabe que hubo comentarios, pero no les da importancia.

Aquí yace el primer momento de distinción entre estos comentarios. La respuesta de Germán a su superior y la alegría de la compañera de Marcos en ese contexto homofóbico ponen de manifiesto el heterocentrismo del espacio laboral, en ambos casos siendo la homosexualidad algo abstracto y general. El caso de Hernán comparte la generalización —comentarios al azar—, pero difiere en que él encarna esa homosexualidad. De allí que, un segundo desplazamiento de estos comentarios se produce cuando, por *ser gays*, estos varones devienen jueces.

Jaime, casi politólogo de 25 años, trabaja de administrativo en un exclusivo estudio de abogados dedicado al derecho penal internacional adonde llegó por contactos de su militancia en la mesa de género de un bachillerato popular. Como no le interesa socializar con sus colegas, con quienes tiene una marcada distancia de clase social, no dijo que era *puto*. Al enterarse, un compañero le reclamó por qué no lo había dicho antes. Frontal, Jaime reaccionó: “*Porque estaba esperando que vos me lo preguntaras*”. Con el paso del tiempo, fue ubicado como referente en cuestiones de género. Sus colegas, cuando dicen *todos*, y no *todas y todos*, se atajan diciendo: “*Bueno, yo sé que a Jaime esto por ahí le molesta...*”.

Quien también devino referente en estos temas fue Marino, un psicólogo gay de 31 años que trabaja en un ministerio en el área de salud sexual, da clases en una universidad y atiende un par de pacientes.

<sup>12</sup> Sobre la estrategia judicial en el camino de la sanción de la ley de matrimonio igualitario, véase Hiller (2017).

<sup>13</sup> Categoría nativa para referir a quienes no asumieron públicamente su homosexualidad.

En un anterior empleo, en el que coordinaba un programa de salud para adultos mayores en distintos barrios de la Ciudad de Buenos Aires, tenía contacto diario con los choferes que llevaban los equipos de trabajo a las distintas postas. Los choferes a veces se referían con expresiones del estilo “*Porque tal es puto*”. Acto seguido, se disculpaban con Marino por el comentario. Marino no lo tomaba personal, pero *no daba* que hicieran tales comentarios.

Tal vez estos varones fueron convidados a ser jueces en materia de género tanto por su orientación sexual —sabida por el resto— como por insertarse en ámbitos en los que no hubiera otros representantes de la homosexualidad. Muchas veces, el ámbito heterocentrado no se limita a la menor presencia de no-heterosexuales, sino que se relaciona con los gajes del oficio, otro elemento para desglosar estos comentarios.

Cuando le pregunto a Patricio, un cocinero de 29 años, si en sus trabajos comentaba que era *gay*, responde que una desventaja de su actividad es la constante rotación que implica presentarse en cada nuevo trabajo, generalmente en cocinas de hoteles. Por venir de la *vieja escuela* de la cocina está habituado a no usar nada en las manos: como el anillo que, indicio de que está en pareja, sella su compromiso con Lean, su novio desde hace seis años. Patricio esquematiza los nuevos comienzos en cada trabajo: en la primera semana le consultan dónde estudió, a la segunda semana le preguntan si está en pareja. En esa segunda semana suele responder que está en pareja con Leandro.

A diferencia de lo que hubiera pensado antes de salir del closet con su familia, Patricio siempre encontró buenas respuestas. De todos modos, recuerda que en uno de los hoteles el equipo estaba conformado sólo por hombres. En otras áreas había varones *gays*, blanco de chistes y comentarios por parte de sus compañeros. A raíz de saber cómo hablaban de esos otros colegas y de *gays* que aparecían en los programas de televisión que veían mientras comían, Patricio nunca se interesó en salir del closet en ese empleo.

En otro trabajo del área de servicios, Mauro, un comisario de a bordo de 31 años, señala gajes del propio oficio: el pedido para llevar un acompañante. En sus más de diez años de noviazgo, Juan Ignacio lo acompañó a diversos destinos. Para garantizar que Juan Ignacio pudiera viajar, Mauro debía escribir un mail al correo corporativo del piloto para pedirle si, de no haber asiento disponible, el acompañante podía utilizar el *jumpseat* o transportín, un *asiento de tripulación que siempre sobra*. En ese correo, pasaba los datos de su novio. La respuesta solía ser del estilo de “*Quedate tranquilo Mauro, yo reservo un asiento para que Juan Ignacio viaje*”. Pero también había otras respuestas: la sorpresa de que Mauro llevara un acompañante varón y no una mujer.

Al protocolo de la aeronáutica comercial se le suma el machismo de algunos pilotos. Para muchos que formaron parte de la fuerza aérea, las azafatas deberían ser mujeres con faldas cortas, por eso les extraña que varones —en su mayoría *gay*— desempeñen esa función; motivo de chistes fáciles. A un piloto de ese perfil, Mauro debió *pararle el carro*. Antes y luego de cada vuelo se conversa con todo el equipo. En una charla al final del recorrido, tras el balance del vuelo, frente al copiloto y a sus cuatro compañeras, Mauro le dijo al piloto que tenía que comentarle algo: “*¿Qué te causaba tanta gracia ayer a la mañana en el desayuno, que te veía como muy risueño? Estabas tirando chistecitos por lo bajo; me di cuenta de que hablabas de mí*”. El piloto empezó a tartamudear y, negándolo, le dijo que era un atrevido por interpelar a la autoridad delante de toda la tripulación. Luego de esa *parada de carro*, no lo molestó más.

También frente al equipo de trabajo, Enzo fue increpado por no haber contado antes de que además de salir con chicas, salía con chicos. Este ahora *gay* de 23 años trabajaba entonces como operario en una empresa de etiquetas adonde había llegado por una pasantía del colegio técnico al que asistió. Una vez, mientras se cambiaban en el vestuario, el supervisor que le caía mal le recriminó delante de sus compañeros no haber compartido esa información antes. Enzo le respondió que no lo había hecho porque no le interesaba socializar con ellos; como esas veces que cuando lo invitaban a hacer algo, como andar en *karting*, él no disimulaba y les decía que no tenía ganas de hacer algo con ellos.

Los gajes del oficio de cada empleo, como la cocina de un hotel adonde no se pueden usar anillos y hay mucha rotación de personal, el permiso que hay que pedirle a un piloto para que un acompañante tenga asiento asegurado o cambiarse de ropa en el vestuario de una fábrica, son claves para observar cómo el heterocentrismo opera de maneras diferentes en los espacios que comparten las personas que

trabajan en el mismo sector. Además de vislumbrarse las pruebas de no-heterosexualidad, se reconstruyen la socialización entre pares y con superiores sobre la que esas pruebas se apoyan.

Pero los compañeros, y en menor medida compañeras, no solo han hecho comentarios sobre la homosexualidad, convirtieron en jueces a los varones gays o, en los gajes del oficio, mostraron la hilacha de su heterocentrismo. También se fascinaron por los mundos gays del que sus colegas son representantes.

En el mismo estudio de abogados donde Jaime es referente en materia de género, tiene un compañero heterosexual conservador. De todos modos, bromea con lo referido a la no-heterosexualidad y siempre le hace preguntas. Cuando Jaime le contó de las teteras<sup>14</sup>, quedó alucinado. Ante otras preguntas, Jaime los fastidia y les dice que el deseo homosexual está presente en todos y que deben hacerse cargo. Otro compañero dijo que era *heteroflexible*. Sarcástico, este casi politólogo replicó “*Sí, es como ser socialdemócrata, seguir bancando el sistema*”.

Leandro, un gay de 28 años, antes de ser recepcionista y administrativo de la peluquería de su amigo, durante cuatro años trabajó en una heladería de su barrio. Luego de un primer tiempo en que sus compañeros lo participaban cuando señalaban a una chica linda, él les comentó que era gay. En esas charlas cotidianas en que se habla de las parejas sexuales que tuvieron unos y otros, Leandro comentó con cuántos chicos había tenido sexo —pocos para él al comparar lo que sucede en el *ambiente*—. Sus compañeros heterosexuales se sorprendieron porque les parecían muchísimos.

Así, las pruebas de no-heterosexualidad pueden servir para conectar los mundos gays con lo que sucede en la sociabilidad heterosexual. Uno de los indicadores que llama la atención de los primeros es su hipersexualización. Ésta implica la proliferación de encuentros sexuales, muchas veces episódicos y anónimos, con sus respectivos espacios donde practicarlos. El sexo con muchas personas diferentes puede convertirse en la vía de entrada para otro tipo de vínculos. Eso fascinó a un compañero de Jaime y sorprendió a los colegas de Leandro.

El eje del apartado radicó en los comentarios concretos que revelan el heterocentrismo del espacio de trabajo y cuya complejidad debe ser desglosada. Un primer punto radica en la distinción entre la homosexualidad como un asunto general de cuando es encarnada por una persona. Un segundo desplazamiento se produce cuando, en tanto encarnaciones de esa homosexualidad, se coloca a gays como referentes y jueces en materia de género y diversidad sexual. Pero esos mecanismos no son iguales en todos lados, sino que están arraigados en los propios contextos laborales y sus gajes del oficio. Por último, el contraste entre los mundos heterosexuales y los gays genera fascinación, sobre todo por la proliferación de encuentros sexuales. Los comentarios, entonces, no deben ser tomados como un indicador más de discriminación, que pueden o no serlo. Al poner en suspenso la premura por clasificarlos como violencias en el espacio laboral, podemos observar los modos en que estos varones evaluaron y, eventualmente, enfrentaron esos comentarios que dejan traslucir el heterocentrismo. De ese modo, se restituye la agencia de estos varones para evaluar y comprender mejor cómo manejarse en los espacios laborales, cada uno con sus particularidades, que habitan; agencia que, en ocasiones, se expresa al replicar dichos comentarios.

## 6. Conclusiones: mostrando la hilacha del ambiente de trabajo heterosexualizado

El texto analizó las pruebas de no-heterosexualidad a la que fueron sometidos los espacios de trabajo de treinta varones gays. Focalizar en esas pruebas, entendidas como los momentos en que se evidencia el heterosexismo dado por hecho, facilitó reconstruir los mecanismos a partir de los que opera el heterocentrismo. En vez de tomarlo como una abstracta entelequia, desnudamos cómo, en situaciones concretas, muestra la hilacha. El pasaje de un enfoque centrado en la discriminación laboral por orientación sexual a uno de pruebas de no heterosexualidad permite recuperar la agencia de las personas involucradas, para entender dichos mecanismos en situaciones concretas. De ese modo, se restituye la capacidad que las personas tienen de actuar y los modos en que han enfrentado dichas pruebas, algunas con marcados tintes discriminatorios y otras como comentarios de menor trascendencia.

---

<sup>14</sup> Baños públicos que sirven como espacio de ligue homoerótico.

Sobre la frase “*Está todo bien con la no heterosexualidad en mi trabajo*” versó el primer apartado. Al correrme de la suspicacia que dilucida qué hay detrás de tal expresión, el eje de la sección fue reconstruir los movimientos en que se ancla esa frase. Uno de ellos radica en contrastar entre empleos y otros ámbitos. Otro movimiento de esa frase es la ocupación en ámbitos *privilegiados* para la no-heterosexualidad, alcanzado por una feminización de ese sector de actividad o a la mayor presencia de gays y lesbianas. También puede lograrse con directivas desde la cúspide de la organización. O incluso puede emparentarse con un momento propicio.

En el segundo apartado estos varones encarnaron la homosexualidad a partir de una de las narrativas sexuales por excelencia: salir del closet. Eso se logró por charlas con colegas, quienes demostraron aceptación y devinieron *compinches*. Por lo general, la asunción de la no-heterosexualidad se enmarca en un círculo de referencia propiciado por la misma organización del trabajo, por ejemplo, vía tercerización. Al tomar la salida de closet como un proceso, se rastrean las situaciones en que se produjo un *outing* y la primera persona es desbordada por una tercera persona. Con todo, asumirse gay no siempre implica liberalización, a veces discriminación y violencia moldearon las respuestas.

La tercera sección versó sobre las pruebas de no-heterosexualidad que explicitan el heterocentrismo. En ocasiones, a partir de la homosexualidad como algo abstracto dio señales a los protagonistas sobre cómo moverse en ese terreno: si con cautela o con soltura. Cuando la no-heterosexualidad tiene nombre y apellido, a los comentarios por lo bajo le acompañan invitaciones para que estos varones devengan referentes en materia de género y diversidad sexual, juzgando y disculpando *descuidos*. Pero esos mecanismos no operan del mismo modo en todos lados ya que se asientan en los gajes del oficio y en la organización de actividades específicas de cada trabajo. Estas pruebas de no-heterosexualidad sirven de puentes que unen los mundos gays de los heterosexuales, a veces generando fascinación.

Si bien distinguí entre secciones para organizar el texto, esa distinción opera con fines analíticos y no en el plano empírico. De allí que valga la pena mencionar ejes transversales a todas ellas. El primero, un principio que sobrevoló en diferentes situaciones narradas: la invitación para que estos varones socializaran como heterosexuales con colegas. Por ejemplo, cuando los participaban en los comentarios que se hacían sobre una mujer o cuando los invitaban a compartir otras actividades. Estas invitaciones se enmarcan en la comprensión de que el trabajo es mucho más que realizar tal o cual tarea en determinada organización y mantiene su moderno carácter de espacio de socialización. El segundo eje que atraviesa varias situaciones radica en el reclamo de por qué no contaron antes que eran gays. Esto nos enfrenta a un dilema: ¿hasta qué punto la orientación sexual es un atributo íntimo o una cuestión pública? Tal vez a quienes reclamaron olvidaron que no pueden arrojarle el derecho de exigir que se les comunique que su compañero es *gay* cuando deseen, sino cuando esa persona considere que es el momento adecuado —si es que hay uno—. El último eje que atravesó estas pruebas de no-heterosexualidad radica en las coordenadas temporales y espaciales. No sólo los varones *gays* fueron socializados en el régimen de la gaycidad que les ofrece mayores oportunidades biográficas, sino también se incorporaron a un mercado de trabajo, el argentino, en el que las tasas de participación femenina han aumentado con los años, con marcadas segregaciones ocupacionales por género y en el que la terciarización de la economía se combina con tercerización y precariedad laboral permeando los lugares de trabajo y los vínculos entre trabajadoras y trabajadores y con sus superiores.

Finalmente, como conclusión general del trabajo, vale mencionar la necesidad de comprender que el heterosexismo de los ambientes laborales no opera de un único modo, sino en una pluralidad de formas. Cuando *muestra la hilacha*, se producen las pruebas de no-heterosexualidad que sacan a la luz ese amorfo heterocentrismo para anclarlo en prácticas concretas. En dichas prácticas entra en escena la agencia de estos varones para actuar en situación. La pluralidad de los espacios laborales nos ayuda a reconocer qué hilos sostienen el heterocentrismo. En última instancia, tal vez así se puedan desarrollar diversas estrategias para que en los diferentes ambientes de trabajo “*Esté todo bien*”.

## Bibliografía

ADIL (Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral) (2018). *Encuesta sobre diversidad y talento LGBT en México*. Ciudad de México: Henrich Böll Stiftung.

Barrientos, Jaime; Cárdenas, Manuel; Gómez, Fabiola y Guzmán, Mónica (2016). “Gay men and male-

- to-female transgender persons in Chile: An exploratory quantitative study on stigma, discrimination, victimization, happiness and social well-being". En: Köllen, T. (Ed.). *Sexual orientation and transgender issues in organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (pp. 253-270). Cham: Springer.
- Barthe, Yannick; De Blic, Damien; Heurtin, Jean-Phillip; Lagneau, Éric; Lemieux, Cyril; Lindhardt, Dominique; Moreau De Bellaing, Cédric; Rémy, Catherine y Trom, Danny (2017). "Sociología pragmática: manual de uso". *Papeles de trabajo*, 11(19), 261–302.
- Bassi Follari, Javier (2014). "Hacer una historia de vida: decisiones clave durante el proceso de investigación". *Athena Digital*, 14(3), 129–170.
- Baszanger, Isabelle y Dodier, Nicolas (2004). "Ethnography: relating the part to the whole". En: Silverman, D. (Ed.). *Qualitative research. Theory, method and practice* (pp. 9-34). London: Sage.
- Bazin, Jean (2017). "Interpretar o describir. Notas críticas sobre el conocimiento antropológico". En Garzón Rogé, M. (Ed.). *Historia pragmática. Una perspectiva sobre la acción, el contexto y las fuentes* (pp. 105–124). Buenos Aires: Prometeo.
- Berkins, Lohana (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*. Buenos Aires: A.L.I.T.T. - Asociación de lucha por la identidad Travesti.
- Berkins, Lohana y Fernández, Josefina (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Bertaux, Daniel (1999). "El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades". *Proposiciones*, 29(4), 1–23.
- Boltanski, Luc (2000). *El amor y la justicia como competencia. Tres ensayos de sociología de la acción*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Boltanski, Luc y Thévenot, Laurent (2008). *On justification: Economies of worth*. Princeton: Princeton University Press.
- Cornejo, Marcela; Mendoza, Francisco y Rojas, Rodrigo (2008). "La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico". *Psyke (Santiago)*, 17(1), 29–39.
- Cutuli, María Soledad (2015). *Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires* (Tesis de Doctorado en Antropología). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Cutuli, María Soledad (2022). "Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades". *Revista de antropología social*, 31(1), 59–69.
- Davies, Peter (1992). "The role of disclosure in coming out among gay men". En: Plummer, K. (Ed.). *Modern homosexualities* (pp. 75–83). London: Routledge.
- De Certeau, Michel (1996). *La invención de lo cotidiano 1. Artes de hacer*. México: Universidad Iberoamericana.
- Denzin, Norman (1997). "Contingency, Biography, and Structure: On the History of the Society for the Study of Symbolic Interaction". *Symbolic Interaction*, 20(2), 107–113.
- Duggan, Lisa (2002). "The new homonormativity: The sexual politics of neoliberalism". En: Castronovo, R. y Nelson, D. (Eds.). *Materializing democracy: toward a revitalized cultural politics* (pp. 175-194). Durham: Duke University Press.
- Gabriel, Concha y Herranz, Diego (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.
- Goffman, Erving (2006). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Góis, João; Duarte, Francisco; Pinheiro, João y Teixeira, Kamila (2016). "Sexual Orientation Diversity Management in Brazil". En: Köllen, T. (Ed.). *Sexual orientation and transgender issues in organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (pp. 493-512). Cham: Springer.
- Gonzales, Selene; Vásquez, Tamara y Breve, Taiana (2019). *Trans-formando realidades. Relevamiento de población trans de la región de Río Negro y Neuquén*. Neuquén: Observatorio de Derechos Humanos de Neuquén.
- Hiller, Renata (2017). *Conyugalidad y ciudadanía. Disputas en torno a la regulación estatal de las*

- parejas gay lésbicas en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Teseo.
- Illouz, Eva (2009). *El consumo de la utopía romántica: El amor y las contradicciones culturales del capitalismo*. Buenos Aires: Katz Editores.
- Lemieux, Cyril (2008) "Scene change in French sociology? When American pragmatism refreshes the French Durkheimian sociological tradition". *L'il sociologique. Site officiel de l'Association pour la Défense des Sciences Sociales*.
- Manzelli, Hernán; Pecheny, Mario y Bruno, Matías (2014). *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio*. Buenos Aires: OIT.
- Meccia, Ernesto (2011). *Los últimos homosexuales. Sociología de la homosexualidad y la gaycidad*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- MPD-CABA (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) (2017). *La revolución de las mariposas. A diez años de la Gesta del Nombre Propio*. Buenos Aires, Argentina.
- Nardacchione, Gabriel (2011). "El conocimiento científico y el saber práctico en la sociología pragmática francesa. Reflexiones sobre la sociología de la ciencia de Bruno Latour y la sociología política de Luc Boltanski". *Apuntes de investigación del CECYP*, (19), 171–182.
- 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.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2016). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. 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). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Ortega, Julián (2019). *¿Reconocimiento o discriminación? Gays y lesbianas en escenarios de trabajo* (Tesis de Doctorado en Psicología). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Ortega, Julián (2020). "Percepciones del estigma anticipado en trabajadores/as gays y lesbianas del sector salud (Argentina)". *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, 17(1), e42308.
- Pecheny, Mario (2001). "De la 'no-discriminación' al 'reconocimiento social'. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina". *XXIII Congress of the Latin American Studies Association (LASA)*, Washington DC, Estados Unidos.
- Pecheny, Mario (2003). "Identidades discretas". En: Arfuch, L. (Comp.). *Identidades, sujetos y subjetividades* (pp. 125-147). Buenos Aires: Prometeo.
- Pecheny, Mario; Manzelli, Hernán; Gogna, Mónica y Binstock, Georgina (2008). *Estudio nacional sobre la Situación social de las personas viviendo con VIH en la Argentina*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- Pérez Álvarez, Alexander; Correa Montoya, Guillermo y Castañeda Castro, Wilson (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Medellín: Escuela Nacional Sindical / Corporación Caribe Afirmativo.
- Pichardo Galán, José Ignacio; Alonso, Margarita; Puche, Luis y Muñoz, Oscar (2019). *Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*.
- Pichardo Galán, José Ignacio (2009). *Entender la diversidad familiar: relaciones homosexuales y nuevos modelos de familia*. Barcelona: Bellaterra.
- Plummer, Ken (1995). *Telling sexual stories: power, change, and social worlds*. London: Routledge.
- Posso, Jenny y La Furcia, Ange (2016). "El fantasma de la puta-peluquera: Género, trabajo y estilistas trans en Cali y San Andrés Isla, Colombia". *Sexualidad, Salud y Sociedad*, (24), 172–214.
- Prieto, Alan; Casavieja, Thomas; Boy, Martín y Álvarez Broz, Mariana (2019). *Primer relevamiento sobre condiciones de vida de la población trans/travesti de la provincia de Buenos Aires*. La Plata: Secretaria de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires.
- Rich, Adrienne (1996). "Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana". *DUODA: estudios de la diferencia sexual*, 15–48.
- Rossi, Carolina (2022). "Redes sociales transfeministas y trayectorias de movilidad social ascendente:

- narrativas biográficas de mujeres trans\* y cis de origen de clase popular residentes en el AMBA”. *Trabajo y sociedad*, 23(38), 601–623.
- Sívorí, Horacio (2004). *Locas, chongos y gays. Sociabilidad homosexual masculina durante la década de 1990*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Vázquez Pereira, Yassiel (2017). *Educación, trabajo y sexualidad: trayectorias laborales de maestros homosexuales en Cuba* (Tesis de Maestría en Ciencias Sociales con mención en Género y Desarrollo). FLACSO, Quito.
- Warner, Michael (1991). “Introduction: Fear of a Queer Planet”. *Social Text*, 29, 3-17.
- Wittig, Monique (2002). *The straight mind and other essays*. Boston: Beacon Press.