

# LO PERSONAL ES POLÍTICO: COORDENADAS TEÓRICAS PARA ANALIZAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA GAYS Y LESBIANAS

## THE PERSONAL IS POLITICAL: THEORETHICAL HINTS TO ANALYSE THE DISCRIMINATION AT WORK AGAINST GAYS AND LESBIANS

Ortega, Julián<sup>1</sup>

---

### RESUMEN

Este artículo forma parte de la tesis de maestría del autor sobre la sociabilidad de gays y lesbianas en los espacios de trabajo de enfermería de la Ciudad de Buenos Aires. En primer lugar se enumeran ciertos hitos históricos vinculados con la visibilización de gays y lesbianas en la esfera pública y el reconocimiento del Estado de determinadas demandas. Luego se ofrecen datos de fuentes secundarias sobre las percepciones de discriminación en torno a la orientación sexual. Asimismo, se expone parte del planteo teórico referido a las siguientes categorías: discriminación, estrategias de manejo de la información personal, heterosexismo internalizado e incivismo selectivo para analizar las interacciones que establecen los y las trabajadores de enfermería gays y lesbianas con sus colegas, superiores y pacientes. Por último, se concluye sobre la necesidad de incluir variables socio-políticas en los estudios sobre discriminación en el trabajo, tales como la ley de matrimonio igualitario.

### Palabras clave:

Trabajo - Gays y Lesbianas - Discriminación - Incivismo Selectivo

### ABSTRACT

This paper is part of the author's master program's thesis, which focuses on gays and lesbians sociability within nursing workplaces in Ciudad de Buenos Aires. First, a list of historical facts related with the major visibility of gays and lesbians in the public sphere and the official recognition of the State is presented. Second, information from secondary sources about perceptions of discrimination on the basis of sexual orientation is given. Moreover, a part of the theoretical framework is exposed with focus on the categories of discrimination, personal information management strategies, internalized heterosexism and selective incivility, in order to analyse the interactions between gays and lesbians workers with their colleagues, superiors and patients. Finally, the importance of including socio-political variables in the studies of discrimination at work is highlighted, such as equal marriage acts.

### Key words:

Work - Gays and Lesbians - Discrimination - Selective Incivility

---

<sup>1</sup>Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones, Cátedra Teorías de la Educación y Sistema Educativo Argentino. E-mail:julianortega.ar@gmail.com

## Introducción

El presente artículo está basado en la tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo del autor, titulada “Sexualidades disidentes en el trabajo. Sociabilidad de gays y lesbianas en el sector de enfermería”, cuyo objetivo fue describir y analizar las situaciones de discriminación, violencia laboral y/o desigualdad contra enfermeros y enfermeras gays y lesbianas con pretexto de su orientación sexual y/o expresión de género en organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Aquí se exponen los desarrollos correspondientes a una parte del marco teórico sobre la discriminación contra gays y lesbianas en los espacios laborales.

En primer lugar se propone un recorrido por ciertos hitos históricos vinculados con la comunidad de gays y lesbianas en Argentina para luego definir las categorías principales que ordenaron la investigación de maestría: la orientación sexual, el género y su expresión, entre otras. Seguidamente se desarrollan las nociones de discriminación entendida como una forma particular de violencia en el trabajo, el uso de estrategias de manejo de la información personal para evitar el estigma real o anticipado en el proceso de revelar u ocultar la orientación sexual. Asimismo se discute la categoría de homofobia para promover la noción de heterosexismo y heterosexismo internalizado. Por último, se describe la teoría del incivismo selectivo en tanto que forma de discriminación moderna que se da en las organizaciones, desde una perspectiva interseccional.

## Gays y lesbianas en Argentina: el camino hacia el reconocimiento

Desde la reinstauración de la democracia en el año 1983 hasta la actualidad se han sucedido una serie de hechos que implicaron una mayor visibilización y reconocimiento de las demandas de gays y lesbianas por parte del Estado y de ciertos sectores de la sociedad, a saber (Bazán, 2010):

- a) La conformación de Comunidad Homosexual Argentina en 1984, primera organización de la sociedad civil por la lucha de los derechos de gays y lesbianas que obtuvo el reconocimiento de la personería jurídica en el año 1992.
- b) Las sucesivas marchas del orgullo que se organizaron en la Ciudad de Buenos Aires a partir de 1992. En la primera marcha los asistentes concurren con máscaras para resguardar su identidad por el estigma asociado a la identificación como gay o lesbiana (Meccia, 2011).
- c) La diferenciación e inclusión de las categorías *orientación sexual* y *género* en el texto Constitucional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tras la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994.
- d) La primera unión civil entre personas del mismo sexo del país que tuvo lugar en la Ciudad de Buenos Aires en diciembre de 2002.
- e) La ley nacional 26.618 de 2010 que modificó el Código Civil en lo relativo al matrimonio, posibilitando la uniones de parejas del mismo sexo y la obtención de los dere-

chos concomitantes, en pie de igualdad formal con las parejas heterosexuales.

- f) La sanción de la ley antidiscriminatoria en el ámbito de la CABA que incluye a la orientación sexual y a la identidad de género como posibles pretextos discriminatorios dentro de una enumeración más amplia que la establecida por ley nacional vigente desde 1988.

Este listado no exhaustivo de acontecimientos históricos da cuenta del pasaje de la no discriminación al reconocimiento social (Pecheny, 2001) o en otras palabras, la trayectoria de la población gay-lesbica “desde las catacumbas al ágora” (Meccia, 2011: 103), esto es, de la invisibilización y la ausencia de reconocimiento de derechos a la progresiva visibilidad en el espacio público y político como colectivo con demandas específicas.

Ahora bien, estos cambios normativos y sociales favorecieron la proliferación de investigaciones que indagaron principalmente a la población de lesbianas, gays, bisexuales y *trans* en las áreas de salud (Pecheny, 2013; Brown et al., 2014; Farji Neer, 2015; Luna, 2016) y en educación (Jones, 2009; Marshall, 2010; Blanco 2014; Mendos; 2014). Sin embargo, en los estudios del trabajo no se produjo un desarrollo similar a nivel local.

Habida cuenta de lo anterior, en esta investigación se analizaron los procesos de discriminación, violencia y desigualdad en el trabajo en relación con tres categorías: la orientación sexual, el género y la expresión de género. Anteriormente se ha entendido a la *orientación sexual* como la atracción sexual y afectiva de una persona hacia personas del sexo opuesto -heterosexualidad-, hacia personas del mismo sexo -homosexualidad- o bien hacia ambos sexos -bisexualidad- (Ortega, 2015)<sup>1</sup>. Sin embargo, los términos gays, lesbianas, homosexuales, entre otros, trascienden el sentido vinculado con las prácticas meramente sexuales y remiten a los entramados sociales con significados compartidos pero a su vez diferenciados que se asientan sobre modos de sociabilidad que pueden o no conformar identidades específicas (Sívori, 2005).

Por su parte, históricamente se ha descrito al *género* desde la biología y la medicina como una supuesta correspondencia unívoca y natural entre los genitales (sexo anatómico) y la asignación lineal del género en términos binarios (masculino o femenino) como si el género fuese producto del sexo. No obstante, diferentes intelectuales y movimientos feministas criticaron la mirada biologicista sobre la sexualidad para afirmar que el género no es resultado causal del sexo sino que se construye culturalmente<sup>2</sup> (But-

<sup>1</sup>De acuerdo con los Principios de Yogyakarta (2007: 6) la orientación sexual “se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.”

<sup>2</sup>Actualmente la identidad de género puede ser entendida como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, qui-

ler, 1990/2007).

A su vez, la *expresión de género* refiere al tono de voz, modales, vestimentas, y otras marcas de género (Sívori, 2005) que pueden estar o no en conformidad con el sexo asignado al nacer, los roles, estereotipos y las expectativas socialmente atribuidos, generalmente en términos binómicos y heteronormativos.

En esta investigación se sostiene que el género, la orientación sexual y la expresión de género son construcciones culturales que se erigen a lo largo de la vida en distintas instancias de socialización bajo la influencia del modelo heteronormativo (De Lauretis, 2000). La heteronormatividad remite al conjunto de prácticas y principios organizadores de la vida social que hacen de la heterosexualidad el parámetro según el cual juzgar, aceptar o condenar la diversidad de identidades y relaciones sexuales, afectivas y amorosas (Pecheny, 2008; 2013). Por lo tanto, gays y lesbianas se encuentran en disidencia al modelo de la heterosexualidad presunta y obligatoria (Wittig, 2005) por lo cual pueden ser objeto de actos discriminatorios u otros hechos de violencia, en un contexto de desigualdad respecto de sus pares heterosexuales. Con el propósito de reducir las posibilidades de sufrir violencia y actos hostiles en su contra, gays y lesbianas pueden hacer uso de estrategias para gestionar la información personal relativa a su orientación sexual en sus intercambios sociales y así evitar el estigma real o imaginado (Goffman, 1963/2012; Sedgwick, 2007).

En esta línea se recupera el concepto de interacción social (Goffman, 1963/2012) para dar cuenta de los modos de socialización que se entablan entre las y los trabajadores, con especial interés en las situaciones de discriminación contra gays y lesbianas, sin que necesariamente se erijan procesos sistematizados de violencia como ocurre en el caso del acoso laboral o *mobbing* (Leymann, 1990; 1993). Sin embargo, en este estudio se considera que todo episodio de discriminación en el espacio de trabajo es una forma de violencia laboral que debe ser entendida y atendida como tal.

### La discriminación desde una perspectiva estructural

Al investigar la particularidad de la discriminación como una forma específica de violencia en el lugar de trabajo se recuperan las conceptualizaciones que destacan la función social que cumplen la descalificación y el estigma a los efectos de sostener y legitimar el dominio de ciertos grupos sobre otros (Barrientos Delgado, 2013), es decir, las relaciones de poder y desigualdad que reproducen el *status quo* hetero-patriarcal.

Las experiencias de estigma y discriminación directa o indirecta, anticipada o ejecutada (Pecheny, 2001) son entendidas aquí como tratos injustos asentados en desigualdades sociales estructurales que son a la vez contextuales (Parker y Aggleton, 2003). Esto implica concebir a la discriminación como el emergente de procesos estruc-

rúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales" (Principios de Yogyakarta, 2007: 6).

turales que no se reducen únicamente a los prejuicios o bien a factores psicológicos individuales, pasibles de modificación mediante intervenciones particulares, sino como prácticas que se insertan en un marco más amplio de vulnerabilidad programática (Pecheny, 2016). Este último concepto resulta útil para analizar las dimensiones institucionales y políticas en las que se sostienen las prácticas de discriminación, es decir, el modo en que el Estado<sup>3</sup> y las instituciones reproducen las condiciones de desigualdad en diferentes contextos y poblaciones (Ayres, Paiva y França, 2012; Pecheny, 2013).

En Argentina se realizó una investigación de alcance nacional en materia de discriminación realizada por investigadores de universidades nacionales en conjunto con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, 2013). Este mapeo mostró que la discriminación *percibida* por parte de gays y lesbianas a propósito de su orientación sexual se encontraba en el quinto lugar entre otros pretextos discriminatorios dentro del territorio nacional. Además, la cantidad de denuncias por discriminación contra la orientación sexual también se ubicaba en el quinto lugar. Entre los hechos discriminatorios *experimentados*<sup>4</sup> la orientación sexual ocupaba el noveno lugar del ranking elaborado por el estudio.

A propósito de las percepciones sobre la discriminación, el 62% de las personas encuestadas en todo el país consideró que se discrimina mucho o bastante al colectivo LGBT y a su vez el 61% percibía que en las empresas se discrimina mucho o bastante por diferentes motivos. Por su parte, entre quienes manifestaron haber experimentado la discriminación en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) destacaron que el ámbito principal en donde ocurrió era el laboral (25%). Asimismo, cabe señalar que también en la región del AMBA los *tipos de discriminación sufrida o presenciada más frecuentes* fueron la condición de migrante (27%) y "el color de piel" (15%) (INADI, 2013: 68).

### Evitar el estigma: las estrategias de manejo de la información personal

Considerando la influencia de diferentes variables macro de orden social, cultural, legal, económico, histórico y político en esta investigación se analizaron las realidades laborales de enfermeros y enfermeras gays y lesbianas desde una perspectiva microsocia, con el propósito de conocer y comprender cuales son las estrategias de gestión o manejo de la información personal utilizadas en sus trabajos para evitar situaciones de discriminación. Por tal motivo se parte de la teoría del estigma propuesta por Goffman (1963/2012) que entiende al estigma como la caracterización social de ciertos aspectos, rasgos, conductas o creencias individuales como anormales, deva-

<sup>3</sup>En este sentido, cabe una mención especial para los más de setenta países que actualmente criminalizan las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015; Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex, 2016).

<sup>4</sup>Implica haber sufrido un acto discriminatorio, haber presenciado un hecho de discriminación o ambos casos.

luados o despreciables, favoreciendo la estigmatización de las identidades que portan esos marcadores sociales. Goffman afirma que el estigma puede asentarse en el cuerpo, o bien en lo que él llama *el carácter*, en donde se ubicaría la homosexualidad, y por último, se podría vincular con la etnicidad o la raza, la nación y la religión. A estas últimas variantes del estigma el autor la llama “tribales”, en tanto que pueden ser transmitidas de generación en generación al interior de las familias (1963/2012: 16). De acuerdo con lo anterior, se puede establecer una distinción entre los casos en que el estigma es compartido por los miembros de una familia (por ejemplo, la pertenencia a una misma religión) respecto de los casos en los que el estigma alcanza a uno de sus miembros de forma individual (por ejemplo, el caso de una hija lesbiana). En este último caso es posible que sea la propia familia u otros allegados como compañeros de trabajo quienes refuerzan el estigma y la exclusión mediante la evitación de interacciones con la persona estigmatizada. En palabras de Goffman (1963/2012: 47):

En general, la tendencia del estigma a difundirse desde el individuo estigmatizado hacia sus relaciones más cercanas explica por qué dichas relaciones tienden a evitarse o, en caso de existir, a no perdurar.

No obstante, existe una diferencia sustancial que divide a los estigmatizados en dos: la visibilidad del estigma y la posibilidad de ocultar el rasgo o aspecto que lo vuelve una *identidad deteriorada* o devaluada (Goffman, 1963/2012). De este modo, el autor diferencia las experiencias de los *desacreditados*, portadores de estigmas observables a simple vista que resultan difíciles o imposibles ocultar, como por ejemplo la etnia o los cuerpos racializados, mientras que otras identidades son potencialmente *desacreditables*, en la medida en que las experiencias pasadas, los valores, intereses, gustos o actitudes potencialmente estigmatizantes pueden ocultarse con mayor facilidad, de manera tal que las personas socialmente desacreditables pueden implementar estrategias de gestión o manejo de la información personal para sortear las consecuencias de la discriminación.

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

El manejo de la información personal es posible cuando se puede ocultar el estigma y consecuentemente decidir cómo, donde, cuando y ante quien o quienes darse a conocer sin reparos. El motivo para ocultar la orientación sexual disidente estaría asociado con la disminución de consecuencias negativas temidas de manera anticipatoria (Pecheny, 2016), mientras la revelación de la orientación sexual promovería la integración y la consistencia entre la vivencia personal y las percepciones de los demás sobre uno mismo (Goffman, 1963/2012; Lidderdale, Croteau, Anderson, Tovar-Murray y Davis, 2007; Reed y Leuty, 2016).

No obstante, cabe señalar que no siempre existe una relación lineal entre revelar o compartir la información personal sobre la orientación sexual y la posibilidad de sufrir consecuencias negativas o indeseadas. Pichardo (2012) señala que frecuentemente un aspecto de la persona estigmatizada, como por ejemplo su orientación sexual (o varios aspectos si confluyen varios tipos de estigma, como por ejemplo la orientación sexual y su condición de migrante) borra o anula el resto de elementos de su identidad. Así, por ejemplo, un supervisor de enfermería abiertamente gay es nombrado y reducido a la categoría de “el putito”<sup>5</sup> por sus colegas de trabajo. De este modo, se toma a la parte por el todo, reduciendo identidades complejas a una o varias etiquetas.

### Dentro y fuera del armario

En los espacios laborales las y los trabajadores hacen uso de diferentes estrategias para ocultar o revelar su orientación sexual en las diferentes interacciones sociales que ocurren cotidianamente ante los escenarios reales o anticipados de discriminación.

Se entiende por *salir del armario*<sup>6</sup> al proceso de dar a conocer o visibilizar la propia orientación sexual en determinados espacios de interacciones sociales (Di Marco et al., 2015). En la medida en que la orientación sexual se vincula con un estigma potencial que puede ocultarse, gays y lesbianas se ven enfrentados a tomar la decisión de dar a conocer o no su orientación sexual en cada nueva interacción social, o más aún, puede ocurrir que una persona esté *fuera del armario* ante determinado grupo (con sus amigos más cercanos) y a su vez, *dentro del armario* en otros contextos sociales (en el trabajo o la familia, por ejemplo), dependiendo de la evaluación de riesgos y beneficios que haga la persona en cada situación (Sedgwick, 2007; King, Reilly y Hebl, 2008).

<sup>5</sup>Existe un debate vigente acerca del uso de la palabra “putito” como un insulto. Mientras que para algunos varones gays puede resultar agravante, otros la utilizan resignificando su connotación peyorativa para referirse a sí mismos o hacia otros gays (OIT, 2015). Algo similar sucedió con el término del inglés “queer”, que en un principio era utilizado para referirse hacia otro de un modo despectivo como raro o desviado. Sin embargo, con el correr del tiempo el concepto fue revisado y reivindicado por algunos grupos, transformándose en una categoría política para quienes rechazan la reducción al binarismo varón-mujer (Preciado, 2012).

<sup>6</sup>La frase deriva de su original en inglés: “coming out of the closet”. De manera abreviada suele hacerse referencia al proceso de dar a conocer la propia orientación sexual con la expresión *coming out*.

En términos de Goffman (1963/2012: 122):

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

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

Ahora bien, el modelo elaborado por Griffin (1992) es uno de los marcos analíticos clásicos más utilizados para estudiar las experiencias de ocultamiento o revelación de la orientación sexual de gays y lesbianas, es decir, el modo en que gestionan su información personal en los espacios laborales. La autora propone cuatro estrategias de manejo de la información que se ordenan en un *continuum*: *Passing*, *Covering*, *Implicitly Out* y *Explicitly Out*<sup>7</sup>.

- *Passing*: se trata de una estrategia de ocultamiento total en la cual la persona se hace pasar por heterosexual, mediante simulación deliberada, por ejemplo al referirse con pronombres del sexo opuesto para hablar de su pareja del mismo sexo.
- *Covering*: es otro método de ocultamiento en donde, sin fingir heterosexualidad, se evita brindar información que pudiese revelar la orientación sexual, por ejemplo evadiéndose de conversaciones sobre la vida en pareja o actividades extra-laborales durante el fin de semana.
- *Implicitly Out*: se trata de quienes no comunican explícitamente su orientación sexual pero brindan información significativa sobre su vida privada que permite inferirla, o bien usan, muestran o reproducen ciertos símbolos culturales asociados a lo gay-lésbico.
- *Explicitly Out*: hace referencia a la estrategia explícita y activa de compartir con los otros la autoidentificación como gays o lesbianas.

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

En la misma línea, Herek (1996, citado en Anteby y Anderson, 2014) identificó las estrategias de fabricación, ocultamiento y discreción, utilizadas de distinta manera pero con el mismo propósito de mantener en secreto la orientación sexual. Algunos ejemplos de este tipo de comportamientos son: inventar parejas heterosexuales ficticias, asistir a eventos sociales organizados por la empresa empleadora con un amigo o amiga del sexo opuesto, evitar conversaciones sobre la vida personal con colegas y superiores de trabajo, entre otros. Según Anteby y Anderson (2014), los libros y artículos sobre las llamadas minorías sexuales durante la década de los años noventa sugieren que la mayoría de las personas gays y lesbianas que participaron en aquellos estudios han utilizado este tipo de estrategias de ocultamiento en varios momentos de sus trayectorias laborales para evitar el estigma asociado a las sexualidades no hegemónicas.

Si bien la realidad socio-laboral de gays y lesbianas ha cambiado sustancialmente en varios países del mundo tales como Inglaterra, España o Argentina durante el transcurso de los últimos diez años aún persisten formas sutiles de discriminación hacia determinados grupos, que ha dado lugar a la creación de un nuevo constructo teórico, vinculado con las formas actuales de discriminación: el incivismo selectivo (Cortina, 2008; Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta y Magley, 2013; Einarsdóttir, Hoel y Lewis, 2015), que será desarrollados más adelante. A modo de ejemplo, un estudio reciente realizado en España relevó la opinión de treinta y dos trabajadores gays y lesbianas provenientes de distintas localidades (Di Marco, Arenas, Munduate y Hoel, 2013). De las conclusiones se destaca que todas las personas entrevistadas consideraron que dar a conocer la propia orientación sexual durante el proceso de selección perjudicaría el resultado del mismo y en menor medida estimaron que podría afectar la posibilidad de ascenso ante un escenario de promoción interna.

De acuerdo con la bibliografía consultada, existe un acuerdo sobre la relación entre las percepciones que las y los trabajadores tienen sobre su realidad laboral y las estrategias empleadas para gestionar la información personal sobre sus orientaciones sexuales. Según Reed y Leuty (20016) los espacios laborales percibidos como inclusivos o amigables hacia gays y lesbianas están relacionados con el mayor uso de las estrategias de revelación de la orientación sexual antes descritas (*Implicitly Out* y *Explicitly Out*), junto con la disminución de las conductas de ocultamiento (*Covering* y *Passing*). Esto es concordante con otros estudios que mostraron un vínculo entre los

<sup>7</sup>Se ha optado por el uso de los términos originales, en inglés, para facilitar la comprensión y respetar el significado de las categorías.

espacios de trabajo percibidos como inclusivos y la posibilidad de compartir las experiencias de las y los trabajadores gays o lesbianas (Chrobot-Mason et al., 2001; Clair et al., 2005; Driscoll et al., 1996; Griffith y Hebl, 2002; McDermott, 2006)

### El heterosexismo internalizado: la hostilidad desde adentro

Por su parte, además de las variables organizacionales tales como la cultura y el clima organizacional percibido, ciertos estudios analizaron la incidencia de variables individuales como el grado de aceptación o el desarrollo de la identidad sexual y el heterosexismo internalizado, así como el modo en que éstas se vinculan con diferentes estrategias de manejo de la información personal en el trabajo. El desarrollo de la identidad sexual hace referencia al grado en que la orientación sexual se integra a los demás ámbitos de la vida (familia, trabajo, amistades). Es decir que se vincula con la orientación sexual entendida como la atracción física y afectiva hacia otras personas, pero que a la vez excede las prácticas sexuales<sup>8</sup>, dando lugar a la conformación de una identidad sexual como gay, lesbiana, heterosexual, entre otras. En el caso de gays y lesbianas, puede establecerse un *continuum* que iría desde la confusión y el auto-rechazo hasta la asunción y auto-aceptación de la propia identidad sexual, en disidencia al modelo heterosexual hegemónico.

A su vez, se ha puesto de relieve la asociación entre la asunción e identificación como gay o lesbiana y los comportamientos implementados para gestionar la información personal en los espacios de trabajo. Por ejemplo, las estrategias de camuflaje (*Passing*) serán más frecuentes entre quienes no hayan definido o asumido plenamente su orientación sexual con el fin de evitar la disonancia entre sus prácticas homosexuales y sus interacciones sociales como heterosexual (Reed & Leuty, 2016).

Por su parte, McCarn y Fassinger (1996) propusieron un modelo en donde el mayor o menor desarrollo de la identidad sexual está determinado por el nivel de homofobia internalizada u heterosexismo internalizado (HI), razón por la cual los individuos con mayores niveles de HI tienden a identificarse en menor medida como gays o lesbianas.

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

crimación y rechazo. Además, el carácter restrictivo del concepto de homofobia ha conducido a una mayor especificidad terminológica, mediante la creación de categoría como gayfobia, lesbofobia, bifobia y transfobia, o bien a partir de la distinción entre homofobia y prejuicio sexual (Fraïssé y Barrientos, 2016). Asimismo, ciertos autores (Barrientos Delgado y Cárdenas, 2013; Chamberland y Lebreton, 2012; Pecheny, 2016) han señalado que el concepto de homofobia supone reducir los procesos de exclusión y segregación de carácter estructural a una aversión o temor individual, sin distinción con otras variantes de la fobia en tanto que cuadro clínico, pasible de requerir atención psiquiátrica o psicológica.

Desde esta perspectiva crítica se ha propuesto el constructo de heterosexismo (Niesen, 1990; Herek, 2007; 2009 citados en Fraïssé y Barrientos, 2016) para destacar los aspectos colectivos y estructurales vinculados con esta forma de discriminación. Además, la noción de heterosexismo reintroduciría la dinámica del poder involucrada entre distintos grupos sociales, ausente en las maneras clásicas de definir a la homofobia.

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

Ahora bien, cabe distinguir la hostilidad de heterosexuales hacia homosexuales, que Maylon llamó *homofobia exógena* (1982, citado en Herek, 2004), respecto del estigma sexual internalizado, también conocido como *heterosexismo internalizado*, que supone un conflicto intrapsíquico entre lo que la persona considera que debería ser (por ejemplo, heterosexual) y el modo en que experimenta su propia sexualidad como gay, lesbiana o bisexual (Herek, 2004). El heterosexismo posee componentes estructurales, ideológicos, culturales y psicológicos que se constituyen en íntima relación con la heteronormatividad en tanto que sistema que privilegia a la heterosexualidad como un hecho normal, natural y superior (Pecheny, 2008; Fraïssé y Barrientos, 2016).

Retomando lo anterior, se han encontrado estudios que muestran una relación entre los usos de diferentes estrategias de manejo de la información personal, el grado de desarrollo o asunción de la identidad sexual como gay o lesbiana y los niveles de heterosexismo internalizado. Los bajos niveles de HI se vincularon con un mayor grado de asunción de la identidad sexual tanto en gays como en lesbianas (Reed y Leuty, 2016), mientras que House (2004) halló que los bajos niveles de heterosexismo internalizado se relacionaban con el aumento de la apertura en el trabajo. Asimismo, se encontró un mayor uso de las estrategias de ocultamiento de la orientación sexual entre

<sup>8</sup>Las prácticas sexuales no siempre definen ni determinan la identidad socio-sexual de las personas. Para una indagación más profunda sobre el tema, véase: Figari, C. (2008). Heterosexualidades masculinas flexibles. En Pecheny, M., Figari, C. y Jones, D. (Comps.). *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*, pp. 97-122. Buenos Aires: Libros del Zorzal.

quienes reportaron altos índices de HI (King, Mohr, Peddie, Jones y Kendra, 2014).

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

### La discriminación moderna: el incivismo selectivo

Tal como fue definida anteriormente, la actitud de hostilidad contra gays y lesbianas puede ser ejercida tanto por heterosexuales como por homosexuales. En el primer caso, estaríamos en presencia de una manifestación de heterosexismo y en el segundo caso, se trataría de una situación de heterosexismo internalizado que puede exteriorizarse hacia otras personas abiertamente gays o lesbianas.

Este tipo de actitudes hostiles se materializan de las formas más variadas: desde chistes, rumores, burlas y comentarios hasta insultos<sup>9</sup> y agresiones físicas más explícitas que pueden poner en riesgo la vida de la persona o incluso llegar a la muerte<sup>10</sup>.

En este sentido, el constructo de incivismo resulta útil para analizar las formas sutiles de hostilidad en los escenarios laborales. Según diversos autores (Andersson y Pearson, 1999; Cortina, 2008; Kabat-Farr y Cortina, 2012; Zurbrügg y Miner, 2016) el término hace referencia a la discriminación moderna o actual en la cual el maltrato en las relaciones interpersonales es ejercido con cierta discreción o sutileza, en ausencia de agresiones físicas, transformándolo en un fenómeno prácticamente invisible para el resto de los miembros de una organización. En términos generales, el incivismo implica determinadas conductas “de baja intensidad” que carecen de un propósito claro de realizar un daño pero que sin embargo suponen una infracción a las normas sociales y ocasionan un perjuicio en los trabajadores que lo padecen (Cortina, 2008: 55). Ahora bien, los autores citados han delimitaron la noción de incivismo “selectivo” para analizar los casos

de maltrato en el trabajo vinculados con el género y “la raza”, desde una perspectiva de interseccionalidad. El argumento central detrás de tal diferenciación radica en que el incivismo no sería un proceso general sino que se manifestaría ante determinados grupos sociales específicos minoritarios<sup>11</sup>, o en términos de Goffman, devaluados o desacreditados, como el caso de las mujeres heterosexuales, los gays, las travestis y transexuales, las personas de color o racializadas, entre otros.

Desde esta perspectiva, dichos grupos minoritarios son particularmente vulnerables a las prácticas de incivismo en la medida en que las formas de discriminación moderna permanecen inadvertidas, propiciando el mantenimiento de la dominación social de unos sobre otros (Cortina, 2008; Zurbrügg y Miner, 2016). En efecto, las mujeres en general, y gays y lesbianas en particular han sido históricamente excluidos de las posiciones de poder y estatus en las sociedades y la evidencia demuestra que han sido objeto de formas abiertas y extremas de maltrato y violencia debido a su estatus social desvalorizado (Salin y Hoel, 2013; Smith et al., 2013; Holland y Cortina, 2016).

Sin embargo, siguiendo a Zurbrügg y Miner (2016) es posible afirmar que si bien existen numerosos estudios sobre el maltrato y la violencia laboral en sus variantes más extremas contra mujeres y minorías sexuales, principalmente en el ámbito académico internacional, hay un número menor de investigaciones sobre las formas más sutiles de discriminación y maltrato, tales como el incivismo selectivo hacia los grupos vulnerables antes mencionados. Asimismo, si bien se han examinado las diferencias en la frecuencia y severidad de las experiencias de incivismo en función de la variable de género (Cortina et al., 2001, 2002, 2013) pocos estudios han indagado hasta el momento sobre las experiencias de incivismo en gays, lesbianas, bisexuales y trans, y sólo se halló un estudio que analizó las situaciones de incivismo en personas con múltiples clivajes identitarios socialmente devaluados, como por ejemplo en mujeres de color (Cortina et al., 2013).

Por último, la investigación realizada por Zurbrügg y Miner (2016) destacó que los mayores niveles de incivismo fueron reportados por mujeres lesbianas, brindando apoyo a la teoría de la interseccionalidad (McCall, 2005; Cole, 2009) y que además, los menores índices de maltrato y discriminación moderna fueron reportados por varones gays, entre el total de los grupos minoritarios estudiados. Una interpretación posible para dichos resultados estriba en que los varones gays, a pesar de identificarse con una orientación sexual minoritaria o desacreditable, gozan de ciertos privilegios y del poder asociado al género masculino en las sociedades patriarcales.

El constructo de incivismo selectivo resulta pertinente para demostrar que la discriminación y los prejuicios per-

<sup>9</sup>Para acceder a un análisis pormenorizado de un caso de discriminación laboral con pretexto de la orientación sexual consúltense: Ortega (2016). Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. *Derecho y Ciencias Sociales*, 15, 57-75. ISSN 1852-2971 (en línea). Universidad Nacional de La Plata.

<sup>10</sup>Para visibilizar y registrar casos de asesinatos de personas LGBT se ha acuñado el término de “crímenes de odio” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015). Si bien estas situaciones no son las más frecuentes en comparación con las manifestaciones más sutiles del heterosexismo (chistes, burlas, comentarios), un sólo crimen de odio puede condensar un impacto mucho mayor en el plano social. Tal fue el caso de Daniel Zamudio, un joven gay chileno que fue atacado por un grupo de jóvenes en un parque de la ciudad de Santiago. Tras varios días de internación falleció como consecuencia de los traumatismos. El hecho produjo tal conmoción en la sociedad chilena que ese mismo año se sancionó una ley antidiscriminatoria, conocida de manera extraoficial como ley Zamudio (Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, 2013).

<sup>11</sup>La categoría de “minorías” no es utilizada aquí en referencia a un sentido cuantitativo o numérico sino que alude a las relaciones de poder, subordinación y explotación de determinados grupos sociales sobre otros que se sostienen en un entramado de relaciones sociales, políticas y jurídicas, producidas y reproducidas por distintas instituciones e instancias de socialización (Ortega, 2016).

sisten de manera encubierta, no explícita en la mayoría de los casos. Además, explica por qué la discriminación puede perdurar en las organizaciones a pesar de la implementación de políticas antidiscriminatorias o las percepciones de una cultura laboral *gay-friendly*, debido a que dichos procesos son más sutiles y solapados en comparación con lo que sucedía en décadas anteriores. Incluso puede afirmarse que las manifestaciones explícitas de discriminación son entendidas como posicionamientos políticamente incorrectos que deben ser censurados y evitados por las organizaciones.

Los temas hasta aquí desarrollados requieren una mayor atención de las y los investigadores locales en tanto que las formas encubiertas de discriminación permiten la continuidad de las conductas potencialmente agraviantes contra gays y lesbianas en sus ámbitos laborales a la vez que los responsables de tales maltratos proyectan una imagen de justicia y compañerismo que evita la visibilización y su responsabilidad en los conflictos (Cortina, 2008; Zurbrügg y Miner, 2016).

### Conclusiones

En este escrito se describieron algunos hechos históricos recientes para ilustrar la creciente visibilización de las demandas de gays y lesbianas desde la reinstauración democrática en 1983 hasta la actualidad, entre los cuales se desatacó la sanción de la ley de matrimonio igualitario en el año 2010 como parte del reconocimiento de las parejas del mismo sexo por parte del Estado Nacional. Luego se propusieron definiciones sobre las categorías de orientación sexual, género y expresión de género, entre otras, para un ubicar las coordenadas teóricas que guiaron la investigación.

Seguidamente se desarrolló el constructo sobre discriminación en el trabajo contra gays y lesbianas partiendo desde la teoría del estigma propuesta por Goffman (1963/2012) y las estrategias de manejo de la información personal vinculadas con el ocultamiento o revelación de la orientación sexual en el trabajo (salida del armario). Además, se analizó el heterosexismo internalizado en relación con el grado de asunción o desarrollo de la identidad sexual. También se destacaron las teorizaciones más recientes sobre las formas de discriminación moderna conocida como incivismo, con particular atención al incivismo selectivo.

Se ha afirmado que la discriminación es un tipo específico de violencia en el lugar de trabajo que no puede ser analizada por fuera de la estructura social de desigualdad y dominación que la (re)produce. En este sentido, además del estudio de las variables individuales y las variables organizacionales, es conveniente considerar variables socio-políticas tales como la sanción de normativa igualitaria en tanto que influyen y subvierten las lógicas organizacionales y las interacciones sociales en los escenarios laborales.

Numerosas investigaciones han mostrado que las condiciones de trabajo desfavorables pueden promover dinámicas y procesos de discriminación, violencia y desigualdad entre las y los trabajadores (Dessors y Guiho-Bailly,

1998; Ferrari, Filippi y Cebey, 2009; Neffa, 2015; Reed y Leuty, 2016). Ahora bien, las indagaciones sobre condiciones de trabajo y violencia laboral que soslayan el análisis de los cambios sociales más amplios resultan acotadas. La aprobación de la ley de matrimonio igualitario se enmarca en procesos políticos de cambio social que se dan por fuera de los límites organizacionales pero que sin embargo impactan sobre las y los trabajadores, sus tareas y vínculos sociales, sus trayectorias laborales e incluso sobre los objetivos y propósitos de las organizaciones. Destacar e incluir en los análisis sobre discriminación y violencia en el trabajo a los procesos contextuales más amplios posibilita una lectura política de las relaciones de subordinación que se establecen entre distintos grupos sociales y el modo en que el Estado (re)produce esas dinámicas de desigualdad.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andersson, L.M. y Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Anteby, M., & Anderson, C. (2014). The shifting landscape of LGBT organizational research. *Research in Organizational Behavior*, 34, 3-25.
- Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (2016). *Homofobia de Estado 2016: Un estudio mundial jurídico sobre la criminalización, la protección y el reconocimiento del amor entre personas del mismo sexo*. Ginebra: ILGA.
- Ayres, J.R., Paiva, V. y França, I. Jr. (2012). Conceitos e praticas de prevenção: Da historia natural da doença ao quadro da vulnerabilidade e direitos humanos. En Paiva, V.; Ayres, J.R. y Buchalla, C.M. (Coords.), *Vulnerabilidade e direitos humanos. Prevenção e promoção da saúde: Vol. I. Da doença a cidadania* (pp. 71-94). San Pablo: Jurúá.
- Barrientos Delgado, J. y Cárdenas, M. (2013). Homofobia y calidad de vida de gays y lesbianas: una mirada psicosocial. *Psykhé*, (22)1, 3-14. DOI:10.7764/psykhe.22.1.55. ISSN 0717-0297.
- Bazán, O. (2010). *Historia de la homosexualidad en la Argentina*. Buenos Aires: Marea Editorial.
- Blanco, R. (2014). *Universidad íntima y sexualidades públicas*. Miño y Dávila.
- Borillo, D. (2001). *Homofobia*. Barcelona: Ediciones Bellatera.
- Brown, J.L., Pecheny, M., Tamburrino, M.C., Luciani Conde, L., Perrotta, G.V., Capriati, A., Andia, A.M., Mario, S. e Ibarlucia, I. (2014). Atención ginecológica de lesbianas y bisexuales: notas sobre el estado de situación en Argentina. *Interface*, 18(51), 673-684.
- Butler, J. (1990/2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Chamberland, L. y Lebreton, C. (2012). Réflexions autour de la notion d'homophobie: succès politique, malaises conceptuels et application empirique. *Nouvelles questions féministes*, 31(1), 27-43.
- Chrobot-Mason, D., Button, S.B. y DiClementi, J.D. (2001). Sexual identity management strategies: An exploration of antecedents and consequences. *Sex Roles*, 45, 321-336.
- Clair, J.A., Beatty, J.E., y MacLean, T.L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.



- Cole, E.R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American psychologist*, 64(3), 170.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. CIDH-OEA. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Cortina, L.M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of management review*, 33(1), 55-75.
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. y Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- Cortina, L.M., Lonsway, K.A., Magley, V.J., Freeman, L.V., Collin-sworth, L.L., Hunter, M. y Fitzgerald, L.F. (2002). What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law & Social Inquiry*, 27(2), 235-270.
- Cortina, L., Kabat-Farr, D., Leskinen, E., Huerta, M. y Magley, V. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management* 39(6), 1579-1605.
- Croteau, J.M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.
- Dessors, D. y Guiho-Bailly, M-P. (1998). *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Lumen/Humanitas.
- De Lauretis, T. (2000). *Diferencias: Etapas de un camino a través del feminismo*. Madrid: Horas y Horas.
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., y Hoel, H. (2015). Coming out strategies of lesbians and gays at work/Estrategias de coming out de personas lesbianas y gays en el trabajo. *Revista de Psicología Social*, 30(1), 122-151.
- Di Marco, D., López-Cabrera, R., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G., y Mucci, N. (2016). Approaching the discriminatory work environment as stressor: the protective role of job satisfaction on health. *Frontiers in Psychology*, 7, 1313.
- Driscoll, J.M., Kelley, F.A. y Fassinger, R.E. (1996). Lesbian identity and disclosure in the workplace: Relation to occupational stress and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 229-242.
- Einarsdóttir, A., Hoel, H., y Lewis, D. (2015). 'It's Nothing Personal': Anti-Homosexuality in the British Workplace. *Sociology*, 49(6), 1183-1199.
- Farji Neer, A. (2015). Cuerpo, derechos y salud integral: Análisis de los debates parlamentarios de las leyes de Identidad de Género y Fertilización Asistida. Argentina, 2011-2013. *Salud colectiva*, 11(3), 351-365.
- Ferrari, I., Filippi, G. y Cebe, M.C. (2009). Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral. *Memorias del XXVII Congreso ALAS*. Congreso Internacional de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Publicación en CD. ISSN 1852-5202.
- Figari, C. (2008). Heterosexualidades masculinas flexibles. En Pecheny, M., Figari, C. y Jones, D. (Comps.). *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*, pp. 97-122. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- Fraïssé, C. y Barrientos, J. (2016). The concept of homophobia: A psychosocial perspective. *Sexologies*, 25(3), 133-140.
- Goffman, E. (1963/2012). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Griffin, P. (1992). From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators. *Journal of Homosexuality*, 22(3-4), 167-196.
- Griffith, K.H., y Hebl, M.R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1191.
- Herek, G.M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. *Journal of interpersonal violence*, 5(3), 316-333.
- House, C.J. (2004). *Out and about: Predictors of lesbians' outness in the workplace*. (Doctoral dissertation, Pennsylvania State University). Dissertation Abstracts International, 65(7), 3757.
- Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2013). *Mapa nacional de la discriminación: Segunda serie de estadísticas sobre la discriminación en Argentina*. Buenos Aires: INADI.
- Jones, D. (2009). ¿De qué hablamos cuando hablamos de sexualidad? Educación sexual en escuelas de nivel secundario antes de la ley de educación sexual integral de la Argentina. *Argumentos*, 63-82.
- Kabat-Farr, D. y Cortina, L.M. (2012). Selective incivility: Gender, race, and the discriminatory workplace. *Gender and the dysfunctional workplace*, 120-134.
- King, E.B., Reilly, C., y Hebl, M. (2008). The best of times, the worst of times: Exploring dual perspectives of "coming out" in the workplace. *Group & Organization Management*, 33, 556-601
- King, E., Mohr, J., Peddie, C., Jones, K. y Kendra, M. (2014). Predictors of identity management an exploratory experience-sampling study of lesbian, gay, and bisexual workers. *Journal of Management*, 43(2), 476 - 502
- Ley 26.618 de Modificación del Código Civil sobre Matrimonio (2010). Recuperada de: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- Ley 26.743 de Identidad de Género (2012). Recuperada de: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ley 5.261 Contra la Discriminación (2015). Recuperada de: [http://www.legis.com.ar/BancoConocimiento/N/noticias\\_06102015\\_ley\\_caba\\_5261/noticias\\_06102015\\_ley\\_caba\\_5261.asp?Miga=1&CodSeccion=25](http://www.legis.com.ar/BancoConocimiento/N/noticias_06102015_ley_caba_5261/noticias_06102015_ley_caba_5261.asp?Miga=1&CodSeccion=25)
- Leymann, H. (1993). Mobbing – psychoterror in the workplace and how one can defend oneself. Reinbeck bei Hamburg, Germany: Rowohlt.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Lidderdale, M.A., Croteau, J.M., Anderson, M.Z., Tovar-Murray, D. y Davis, J.M. (2007). Building lesbian, gay, and bisexual vocational psychology: A theoretical model of workplace sexual identity management. En K.J. Bieschke, R.M. Perez y K.A. DeBord (Eds.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, bisexual, and transgender clients* (pp. 245–270). Washington, DC: American Psychological Association.
- Luna, F. (2016). Entre el tabú y el doble estándar: aborto, derechos de las personas LGBT y técnicas de reproducción asistida en Argentina. *Revista de bioética y derecho*, (36), 5-22.
- Marshall, D. (2010). Acoso homofóbico, derechos humanos y educación: Una perspectiva no deficitaria de las políticas y prácticas de bienestar para la juventud queer. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 4(4), 51-66.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of women in culture and society*, 30(3), 1771-1800.
- McCarn, S.R. y Fassinger, R.E. (1996). Revisioning sexual minority identity formation: A new model of lesbian identity and its implications for counseling and research. *The counseling psychologist*, 24(3), 508-534.

- McDermott, E. (2006). Surviving in dangerous places: Lesbian identity performances in the workplace, social class and psychological health. *Feminism & Psychology*, 16(2), 193-211.
- Meccia, E. (2011). *Los últimos homosexuales. Sociología de la homosexualidad y la gaycidad*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Mendos, L.R. (2014). Niñas, Niños y Adolescentes LGBTI Como Sujetos De Derecho Frente Al Hostigamiento Escolar. *American University International Law Review*, 29(4), 7.
- Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (2013). *XI Informe anual de derechos humanos de la diversidad sexual en Chile, Hechos 2012*. Historia anual de las minorías sexuales chilenas. Santiago de Chile: MOVILH.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Oficina Internacional del Trabajo (2015). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: OIT.
- Ortega, J. (2015). Derechos sexuales en el mundo del trabajo: hacia la promoción de las diversidades sexo-genéricas en contextos públicos y privados de Argentina. *XXII Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 22 (I), pp. 71-79.
- Ortega, J. (2016). Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. *Derecho y Ciencias Sociales*, 15, 57-75. ISSN 1852-2971 (en línea). Universidad Nacional de La Plata.
- Parker, R.G. y Aggleton, P. (2003). *HIV/AIDS-related stigma and discrimination: a conceptual framework and an agenda for action*. New York: Population Council.
- Pecheny, M. (2001). De la 'no-discriminación' al 'reconocimiento social'. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina. En *XXIII Congress of the Latin American Studies Association (LASA)*. Washington DC, Estados Unidos. Recuperado de: <http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2001/PechenyMario.pdf>
- Pecheny, M. (2008). Investigar sobre sujetos sexuales. En Pecheny, M., Figari, C. & Jones, D. (Eds.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina* (pp. 9-17). Buenos Aires: Del Zorzal.
- Pecheny, M. (2013). Desigualdades estructurales, salud de jóvenes LGBT y lagunas de conocimientos: ¿qué sabemos y qué preguntamos? *Temas em Psicologia*, 21, (3).
- Pecheny, M. (2016). Diversidad social: una propuesta para pensar la discriminación y el estigma en términos de estructura. En G. Kessler (Comp.), *La sociedad Argentina hoy: radiografía de una nueva estructura* (pp. 257-280). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Pichardo, J.I. (2012). El estigma hacia personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. En Gaviria, E., García-Ael, C., Molero, F. (Coord.), *Investigación-acción. Aportaciones de la investigación a la reducción del estigma* (pp. 111-125). Madrid: Sanz y Torres.
- Preciado, P. (2012). "Queer": Historia de una palabra. Recuperado de: <http://paroledequeer.blogspot.com.ar/2012/04/queer-historia-de-una-palabra-por.html>
- Principios de Yogyakarta (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Recuperado de: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/open docpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- Reed, L., y Leuty, M.E. (2016). The role of individual differences and situational variables in the use of workplace sexual identity management strategies. *Journal of homosexuality*, 63(7), 985-1017.
- Salin, D. y Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 235-251.
- Sedgwick, E.K. (2007). A epistemología do armário. *Cadernos pagú*, 28(1), 19-54.
- Sívori, H.F. (2005). *Locas, chongos y gays: sociabilidad homosexual masculina durante la década de 1990*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Smith, I.P., Oades, L. y McCarthy, G. (2013). The Australian corporate closet, why it's still so full: a review of incidence rates for sexual orientation discrimination and gender identity discrimination in the workplace. *Gay Lesbian Issues Psychol. Rev.* 9, 51-63.
- Wittig, M. (2005). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Eagles.
- Zurbrügg, L. y Miner, K.N. (2016). Gender, sexual orientation and workplace incivility: who is most targeted and who is most harmed? *Frontiers in psychology*, 7,1-12.

Fecha de recepción: 17 de mayo de 2017

Fecha de aceptación: 14 de agosto de 2017