Segundo Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinares sobre Diversidad y Disidencias Sexuales y de Género. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, 2026.

Entre la apertura institucional y sus límites: activismo LGBTIQNB+ y disputas en la implementación de políticas sindicales frente a la violencia laboral.

Bronzino, Laura y Barreto, Galo Maximiliano.

Cita:

Bronzino, Laura y Barreto, Galo Maximiliano (2026). *Entre la apertura institucional y sus límites: activismo LGBTIQNB+ y disputas en la implementación de políticas sindicales frente a la violencia laboral. Segundo Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinares sobre Diversidad y Disidencias Sexuales y de Género. Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/2congresodiversidad/75

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eqyo/8NA

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

Entre la apertura institucional y sus límites: activismo LGBTIQNB+ y disputas en la implementación de políticas sindicales frente a la violencia laboral

Integrantes del equipo de trabajo: Bronzino, Laura - bronzinolaura@gmail.com (Activista independiente de Diversidad y Derechos Humanos. Trabajadora de la Asociación Trabajadores del Estado - ATE, Consejo Directivo Provincial Misiones. Maestranda y Doctoranda en Políticas Sociales por la Universidad Nacional de Misiones [UNaM]); Barreto, Galo Maximiliano - galomaximiliano@gmail.com (Activista independiente de Diversidad y Derechos Humanos. Miembro de la Comisión Directiva de la Asociación Trabajadores del Estado - ATE, Consejo Directivo Provincial Misiones. Referente de la Secretaría de Salud y Seguridad Laboral).

Eje temático: Eje 3. Trabajo, cuidados y condiciones de vida.

Resumen/Abstract: Este trabajo analiza los procesos de incorporación y traducción institucional de agendas de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, queer y personas no binarias (LGBTIQNB+) en la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) Misiones. Mediante una sistematización cualitativa se reconstruyen trayectorias y situaciones significativas desarrolladas entre 2023 y 2026. Se sostiene que las reformas estatutarias y las nuevas formas de representación habilitan problemas antes considerados periféricos o privados respecto de la agenda sindical, pero no garantizan por sí mismas capacidad efectiva de incidencia. Tres escenas condensan el proceso: la experiencia con categorías administrativas en el ámbito sanitario; una disputa simbólica surgida alrededor de una actividad de diversidad; y la aplicación del Protocolo Nacional de ATE frente a una situación de violencia. El análisis evidencia tensiones entre representación e incidencia, saberes territoriales y legitimidades orgánicas, y reconocimiento normativo y accesibilidad procedimental. A partir de ellas se propone una mirada sindical transfeminista como herramienta situada para revisar categorías naturalizadas y ampliar las formas de interpretar e intervenir sobre el mundo del trabajo.

Palabras Clave: SINDICALISMO, ACTIVISMO LGBTIQNB+, TRANSFEMINISMO, TRANSFEMINISMO SINDICAL, VIOLENCIA LABORAL, TERRITORIALIDAD

Introducción

La incorporación de agendas feministas y LGBTIQNB+ al sindicalismo plantea un problema que excede la creación de áreas específicas o la ampliación de la representación. Una organización puede modificar su estatuto, crear secretarías, aprobar protocolos e incorporar personas pertenecientes a colectivos históricamente subrepresentados sin que ello transforme

automáticamente las categorías con las que interpreta el trabajo, la violencia o la legitimidad del conocimiento sindical.

Acker (2006) mostró que las desigualdades organizacionales también se reproducen mediante prácticas y rutinas presentadas como neutrales. Ahmed (2012), por su parte, analizó la distancia que puede existir entre los compromisos institucionales con la diversidad y sus efectos cotidianos. Estas perspectivas resultan productivas para analizar a la Asociación Trabajadores del Estado, fundada en 1925. Su reforma estatutaria jerarquizó competencias vinculadas con género y diversidad, derechos humanos y salud y seguridad laboral, e incorporó la eliminación de barreras y violencias por razones de género, identidad de género u orientación sexual entre sus propósitos (Asociación Trabajadores del Estado, 2023a).

En Misiones, la estructura correspondiente al mandato iniciado en noviembre de 2023 abrió nuevos espacios para estas agendas. El interés de este trabajo no reside solamente en constatar su existencia, sino en observar qué ocurre cuando conocimientos producidos en el activismo, el trabajo y el territorio ingresan a la estructura sindical y buscan transformarse en formas reconocidas de intervención.

Proponemos distinguir dos movimientos relacionados. El primero es la circulación de saberes activistas: conocimientos, sensibilidades y capacidades construidos mediante experiencias de activismo, formación, trabajo y participación territorial que acompañan a las personas cuando transitan nuevas instituciones. El segundo es su traducción institucional: el proceso mediante el cual esos saberes intentan convertirse en categorías, registros, prácticas, programas, procedimientos y decisiones colectivas. Esta distinción adquiere especial relevancia frente a las violencias laborales, donde género, orientación sexual, identidad, posición jerárquica, estabilidad contractual y responsabilidades de cuidado pueden coexistir en una misma experiencia aunque los dispositivos institucionales las clasifiquen por separado.

Objetivo

Analizar los procesos de incorporación y traducción institucional de agendas LGBTIQNB+ en ATE Misiones entre 2023 y 2026, atendiendo a la circulación de saberes construidos en el activismo, el trabajo y la territorialidad; a las tensiones entre representación formal e incidencia efectiva; y a los límites que aparecen cuando esos saberes intentan convertirse en dispositivos institucionales frente a las violencias laborales.

Metodología

El trabajo adopta un enfoque cualitativo basado en la sistematización de experiencias, entendida como producción crítica de conocimiento a partir de prácticas concretas y de los procesos que las atraviesan (Jara Holliday, 2018). El corpus reúne normativa sindical, documentación institucional del Consejo Directivo Provincial Misiones, actuaciones sindicales y administrativas, materiales de formación y comunicación, piezas gráficas, registros de acompañamiento, comunicaciones vinculadas con dispositivos frente a las violencias y documentación personal utilizada para reconstruir trayectorias.

Los casos fueron seleccionados por su capacidad para revelar cómo determinados saberes se construyen fuera de la estructura sindical, ingresan a ella y encuentran límites al intentar convertirse en prácticas sostenidas. Las trayectorias de las autorías se incorporan únicamente para comprender la formación y circulación de esos saberes, no como objeto biográfico.

Quienes firman ocupan posiciones diferentes dentro del campo estudiado: una de las autoras es trabajadora de ATE Misiones desde hace más de diecisiete años y el otro autor integra su Comisión Directiva durante el mandato 2023-2027. Esta posición interna facilita el acceso a debates y procesos que rara vez dejan registro público, pero exige reflexividad. Los casos no se presentan como representativos de la totalidad de la organización ni permiten atribuir posiciones homogéneas a sus integrantes. Cuando existen hechos controvertidos o sin resolución administrativa, se diferencian las actuaciones documentadas, los relatos y la interpretación analítica.

Por territorialidad entendemos no solo una localización geográfica, sino el conocimiento producido mediante la participación directa en redes, instituciones, acompañamientos y conflictos concretos: un saber situado construido en la práctica cotidiana.

Análisis/Resultados

Desde el territorio a la estructura sindical: circulación de saberes activistas

Las trayectorias analizadas muestran que activismo y pertenencia organizacional no son sinónimos. La experiencia activista puede anteceder a una organización formal y continuar operando después de abandonar su participación en ella. En una de las trayectorias, el trabajo en derechos humanos y diversidad precedió a la fundación, en 2010, de la Asociación LGBT Misiones, organización desde la cual se desarrollaron acciones de incidencia, formación, comunicación y articulación con organismos públicos. Parte de esa experiencia fue

sistematizada posteriormente para analizar la incidencia de la sociedad civil en políticas provinciales de diversidad (Bronzino & Ríos, 2024).

En la otra trayectoria, Barreto comenzó a vincular activismo y comunicación a los dieciocho años, cuando en 2014 participó en la producción y co-conducción de *Diversamente*, programa semanal emitido por FM Universidad de la Universidad Nacional de Misiones. Antes de ingresar al sistema sanitario, su recorrido ya combinaba experiencias en organizaciones de la sociedad civil, comunicación, cuidados, género, diversidad y derechos humanos. No se trata, por tanto, de saberes derivados únicamente de una experiencia identitaria, sino de un repertorio construido mediante formación, activismo y prácticas de cuidado.

En marzo de 2018 ingresó como administrativo al sector de Estadística del Hospital Materno Neonatal de Posadas, inicialmente bajo una modalidad contractual precaria, y realizó además tareas en Archivo de Historias Clínicas y cargas vinculadas con el Plan SUMAR. En ese trabajo aparecieron situaciones de parejas LGBTIQNB+ y de varones trans que acompañaban embarazos, partos y puerperios de sus parejas. El interés de esta escena no reside en atribuir cambios institucionales a una persona, sino en mostrar el encuentro entre experiencias complejas y dispositivos administrativos que necesitan nombrarlas, registrarlas y clasificarlas.

La experiencia resulta un antecedente de la discusión posterior dentro del sindicato sobre registros e identidades. Aquello que una institución no registra difícilmente puede convertirse en información para diagnosticar desigualdades y diseñar políticas. El activismo, en este sentido, no es solamente aquello que se hace: produce también una forma aprendida de mirar. Lo que cambia al ingresar a otra institución es el espacio desde el cual ese saber intenta incidir.

Representación e incidencia: legitimidades sindicales en disputa

La incorporación de Barreto a la Comisión Directiva Provincial durante el mandato 2023-2027 trasladó parte de esa trayectoria a un nuevo espacio institucional. Integra la conducción como Vocal Titular N.º 23 dentro de un cuerpo de veinticinco vocalías y no forma parte del Secretariado. El Estatuto organiza las vocalías por orden correlativo y asigna al Secretariado responsabilidades ejecutivas específicas; en la dinámica provincial reconstruida para esta sistematización, ese orden también adquiere relevancia ante eventuales reemplazos dentro de los espacios ejecutivos (Asociación Trabajadores del Estado, 2023a).

La posición orgánica, sin embargo, no refleja de manera directa la intensidad del trabajo realizado. Barreto cuenta con licencia gremial activa y desarrolla actividad presencial en la sede provincial durante ocho horas diarias, una dedicación superior a su jornada hospitalaria de origen. Asumir esas funciones implicó además dejar de percibir adicionales vinculados con tareas sanitarias. El dato permite observar que el compromiso sindical puede involucrar tiempo, trabajo y recursos en favor de una tarea colectiva aun sin una mejora económica inmediata.

Aun así, en los intercambios internos reconstruidos aparece de manera recurrente la referencia a su "falta de experiencia sindical", y su intervención en áreas como Salud y Seguridad Laboral y Género y Diversidad se desarrolla principalmente como referente o colaborador. La tensión permite identificar un desacople entre posición orgánica, dedicación efectiva y reconocimiento de legitimidad. La antigüedad dentro de la estructura constituye una fuente válida de experiencia, pero no necesariamente la única. También producen conocimiento la experiencia laboral, el activismo, la formación, el acompañamiento y la territorialidad (Asociación Trabajadores del Estado, Consejo Directivo Provincial Misiones, 2023-2026).

La pregunta, entonces, no es si una generación reemplaza a otra ni si la juventud garantiza posiciones transformadoras. Es qué trayectorias son reconocidas como legítimas para producir palabra y decisión sindical. La apertura representativa amplía quiénes pueden integrar una conducción; la disputa por la incidencia revela quiénes son reconocidos como capaces de definir políticamente aquello que la organización debe hacer.

Cuando la diversidad incomoda: disputar los sentidos de la organización

En 2026 se formuló *Pantallas Diversas. Ciclo de Cine Debate sobre Diversidad, Trabajo y Derechos*, una propuesta incorporada a la agenda de Género y Diversidad con diez encuentros planificados. La primera proyección, *Mocha*, se realizó el 21 de mayo. Dos días antes, una pieza promocional basada en la gráfica de la propia película y que mostraba a Domingo F. Sarmiento intervenido visualmente generó objeciones durante una reunión informal de integrantes de la conducción, ante la posibilidad de que resultara ofensiva para personas afiliadas. La pieza fue modificada para su circulación por WhatsApp y permaneció sin cambios en las redes donde ya había sido publicada (Asociación Trabajadores del Estado, Consejo Directivo Provincial Misiones, 2026).

Lo relevante no es decidir retrospectivamente quién tenía razón respecto del afiche, sino la existencia de la discusión. Una agenda de diversidad había dejado de funcionar como adhesión abstracta y comenzaba a interrogar los límites simbólicos de la propia organización. La institucionalización encuentra allí una tensión específica: resulta relativamente sencillo reconocer la diversidad como temática; es más complejo aceptar su capacidad para cuestionar sentidos considerados respetables, naturales o ajenos a discusión.

Otras intervenciones muestran que la agenda empezó a desbordar las efemérides: un taller de género para varones de la Comisión Directiva, una columna quincenal en *Historikas*, discusiones sobre salud sexual, virus de inmunodeficiencia humana (VIH) e infecciones de transmisión sexual (ITS), y un borrador de propuesta sobre acceso laboral travesti-trans. No constituyen políticas consolidadas, pero amplían aquello que puede plantearse como cuestión sindical.

Del reconocimiento a la respuesta: el Protocolo como prueba de traducción institucional

La prueba más exigente de esta apertura aparece cuando los principios declarados deben transformarse en procedimientos. Una situación protagonizada por una de las autoras comenzó en 2022 y fue formalizada gremialmente en marzo de 2023. Referentes provinciales informaron entonces que resultaba aplicable el *Protocolo Nacional para abordar situaciones de violencia por motivos de género y orientación sexual*. Ante la falta de respuesta posterior, el 26 de junio de 2023 se solicitó su activación directamente al canal nacional (Asociación Trabajadores del Estado, 2023b).

En septiembre de 2024 el canal oficial informó que el Equipo Interdisciplinario había tomado intervención y se encontraba evaluando la presentación. El 30 de septiembre se realizó una entrevista individual de más de una hora con una de sus integrantes. No se produjeron posteriormente nuevas entrevistas, dictamen de admisibilidad, resolución fundada ni comunicación escrita de cierre.

En comunicaciones verbales mantenidas durante el proceso se señaló que la situación era considerada “violencia laboral y no violencia de género”, debido a la dificultad de acreditar una motivación vinculada con la orientación sexual. En septiembre de 2025 una autoridad nacional expresó además que podía advertir posibles sesgos relacionados con esa dimensión, aunque consideraba compleja su prueba. También se informó verbalmente que se dejaría una recomendación preventiva ante una eventual futura ocupación de cargos por parte de la

persona denunciada. Al cierre de la sistematización, esa recomendación no había sido recibida por escrito ni se contaba con resolución, constancia de archivo o comunicación formal de cierre.

El interés analítico del caso no consiste en sostener que toda violencia ejercida contra una persona lesbiana sea necesariamente violencia motivada por su orientación sexual. La pregunta es mediante qué procedimiento y con qué criterios esa dimensión se analiza, incorpora o descarta. Separar rígidamente “violencia laboral” y “violencia de género” puede resultar insuficiente cuando una experiencia combina jerarquía laboral, género, orientación sexual y posición institucional.

El caso permite distinguir tres planos de la traducción institucional. El primero es el reconocimiento normativo: la existencia del Protocolo y la identificación inicial de su pertinencia. El segundo es la accesibilidad procedimental: posibilidad real de activar el dispositivo, conocer sus etapas y obtener respuesta en tiempos razonables. El tercero es la trazabilidad institucional: que las decisiones, criterios y cierres queden registrados y puedan ser conocidos por las personas involucradas. Un derecho reconocido normativamente pierde eficacia si el recorrido para ejercerlo depende de gestiones reiteradas o culmina sin una decisión fundada y comunicada. Esta exigencia dialoga con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que propone un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género frente a la violencia y el acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Esta dificultad no invalida otras capacidades de intervención sindical. En el Sistema Provincial de Teleducación y Desarrollo (SIPTeD), actuaciones acompañadas por ATE derivaron en la intervención del Observatorio de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo de Misiones y en la Resolución N.º 097/26, de julio de 2026, que recomendó acciones de capacitación, prevención y revisión de protocolos internos (Ministerio de Trabajo y Empleo de la Provincia de Misiones, 2026). La comparación muestra que la traducción institucional no es uniforme: una misma organización puede producir avances en determinados circuitos y encontrar obstáculos persistentes en otros.

Hacia una mirada sindical transfeminista

A partir de estas tensiones proponemos una mirada sindical transfeminista como herramienta situada de interrogación, no como una identidad ya alcanzada por ATE Misiones. Su punto de

partida consiste en cuestionar la supuesta neutralidad de categorías institucionales construidas alrededor de determinados sujetos y experiencias. Aplicada al sindicalismo, pregunta quién aparece representado en los registros, qué modelos familiares presuponen las políticas, cómo se distribuyen los cuidados, qué violencias resultan inteligibles y qué conocimientos adquieren legitimidad para intervenir.

El itinerario político reconstruido por Berkins (2003) permite recuperar la potencia de una experiencia travesti que disputa visibilidad y cuestiona clasificaciones binarias presentadas como naturales. Trasladar esa potencia interrogativa al campo sindical no supone convertir toda agenda gremial en una agenda identitaria. Supone utilizar esa mirada para revisar qué se entiende por trabajo, salud, violencia, representación, autoridad y conocimiento sindical.

Esta formulación retoma y profundiza un antecedente presentado por las autorías en el V Congreso *Políticas para la Igualdad: Producir, trabajar y cuidar. Estado presente*, donde la mirada sindical transfeminista fue planteada como una forma de leer integralmente salud laboral, género y diversidad (Bronzino & Barreto, 2026).

Esta propuesta tampoco sustituye las demandas históricas sobre salario, estabilidad, carrera administrativa, negociación colectiva o condiciones de trabajo. Las amplía al mostrar que esas dimensiones se distribuyen de manera desigual cuando se cruzan con género, identidad, orientación sexual, cuidados y precariedad. Incorporar diversidad no significa anexar una nueva temática a una agenda previamente cerrada, sino revisar las categorías mediante las cuales el sindicalismo construye aquello que reconoce como problema colectivo.

Conclusiones

Las experiencias analizadas muestran que la institucionalización de agendas LGBTIQNB+ no puede reducirse a su reconocimiento normativo ni a la presencia de personas pertenecientes a colectivos históricamente subrepresentados. Entre la apertura formal y la transformación institucional existe un proceso de traducción en el que los saberes provenientes del activismo, el trabajo y la territorialidad encuentran posibilidades de incidencia, pero también resistencias, jerarquías y límites procedimentales.

Las tres escenas reconstruidas permiten observar dimensiones diferentes de ese proceso. La experiencia sanitaria muestra que los dispositivos institucionales producen categorías que pueden resultar insuficientes frente a configuraciones vitales que exceden los sujetos originalmente previstos. La controversia alrededor de *Mocha* evidencia que la diversidad

produce una interpelación diferente cuando deja de funcionar como reconocimiento abstracto y alcanza los sentidos de la propia organización. La activación del Protocolo muestra el desafío más exigente: convertir principios normativos en procedimientos accesibles, decisiones fundadas y respuestas institucionalmente trazables.

La experiencia permite distinguir entre presencia, representación e incidencia. Integrar formalmente una estructura es una apertura significativa, pero no distribuye automáticamente igual capacidad para definir prioridades o intervenir en decisiones. También allí se disputan los criterios mediante los cuales una organización reconoce la experiencia sindical.

La mirada sindical transfeminista propuesta surge de esas tensiones. No constituye una identidad institucional alcanzada ni una agenda sectorial: es una herramienta para interrogar aquello que el sindicalismo aprendió a considerar neutral, desde los sujetos imaginados por sus políticas hasta los registros, cuidados, violencias y voces reconocidas como legítimas.

En una organización con más de un siglo de historia, revisar estas categorías no supone abandonar las luchas tradicionales del sindicalismo. Implica preservar su capacidad histórica de reconocer nuevas desigualdades y transformar experiencias individuales en problemas colectivos. Una persona puede introducir una pregunta en una institución. Su institucionalización comienza cuando esa pregunta deja de depender exclusivamente de quien la formuló y pasa a integrar las capacidades colectivas de la organización.

La apertura institucional no constituye el final de una lucha. Es el momento en que esa lucha cambia de territorio.

Referencias Bibliográficas

Acker, Joan. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society, 20*(4), 441-464. https://doi.org/10.1177/0891243206289499

Ahmed, Sara. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press. https://doi.org/10.1215/9780822395324

Asociación Trabajadores del Estado. (2023a). *Estatuto social*. https://ate.org.ar/estatuto/

Asociación Trabajadores del Estado. (2023b). *Protocolo nacional para abordar situaciones de violencia por motivos de género y orientación sexual*. https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2023/04/Protocolo-Violencias-ATE_P.pdf

Asociación Trabajadores del Estado, Consejo Directivo Provincial Misiones. (2023-2026). *Registros institucionales, actuaciones, acompañamientos y materiales de formación* [Documentación interna no publicada].

Asociación Trabajadores del Estado, Consejo Directivo Provincial Misiones. (2026). *Pantallas Diversas. Ciclo de Cine Debate sobre Diversidad, Trabajo y Derechos* [Proyecto institucional no publicado].

Berkins, Lohana. (2003). Un itinerario político del travestismo. En Diana Maffía (Comp.), *Sexualidades migrantes: género y transgénero* (pp. 127-137). Feminaria Editora.

Bronzino, Laura, & Barreto, Galo Maximiliano. (2026). *Salud laboral, género y diversidad sexual: intervención sindical y desafíos para el acceso a derechos en el sector estatal* [Trabajo presentado]. V Congreso Políticas para la Igualdad: Producir, trabajar y cuidar. Estado presente, Universidad Nacional de La Plata.

Bronzino, Laura, & Ríos, Matías Jesús. (2024). *La Asociación LGBT Misiones: su impacto en el diseño de políticas públicas destinadas a las disidencias sexuales y otros colectivos vulnerables* [Ponencia]. Primer Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinares sobre Diversidad Sexual y de Género, Universidad Nacional de San Martín. https://www.aacademica.org/congresodiversidad/6

Jara Holliday, Oscar. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*. CINDE.

Ministerio de Trabajo y Empleo de la Provincia de Misiones. (2026). *Resolución N.º 097/26. Expediente N.º 4700-3399/2025*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*. https://www.ilo.org/es/resource/ilc/108/convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso-2019-num-190