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

Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia laboral.

Espindola, Elena y Jara Aguirre, Ariadna Sofía.

Cita:

Espindola, Elena y Jara Aguirre, Ariadna Sofía (2026). *Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia 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/76

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/eqyo/FdU

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*.

CONGRESO NACIONAL DE
ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES
SOBRE DIVERSIDAD Y DISIDENCIAS
SEXUALES Y DE GÉNERO

Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia laboral: regulaciones hetero-cisnormativas, desigualdades y disputas por el derecho al trabajo

Integrantes del equipo de trabajo:

Ariadna Sofía Jara Aguirre, Escuela del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín - EIDAES-UNSAM, ariadnasofiajara@gmail.com

Elena Espíndola, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Jujuy- FHYCS-UNJU, epespindola@fhycs.unju.edu.ar

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

Resumen

El acceso al trabajo y las posibilidades de construir trayectorias laborales constituyen dimensiones centrales para comprender las desigualdades que atraviesan las vidas de las personas LGBTQI+. Este trabajo analiza experiencias de acceso y permanencia laboral de activistas LGBTQI+ de distintas regiones de Argentina (Noroeste, Nordeste, Centro, Patagonia y Gran Buenos Aires), interrogando los mecanismos hetero-cisnormativos que intervienen en la producción de oportunidades, exclusiones y jerarquías laborales. Asimismo, reflexiona sobre el rol del Estado en la transformación, reproducción o profundización de estas desigualdades.

Desde una estrategia metodológica cualitativa, se analizan once entrevistas en profundidad semiestructuradas realizadas durante el año 2023, en el marco del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica. Los resultados evidencian que las desigualdades laborales no operan exclusivamente mediante prácticas explícitas de discriminación, sino también a través de mecanismos de normalización que establecen qué cuerpos, identidades y expresiones sexo-genéricas resultan reconocibles como legítimas y empleables. Estas regulaciones producen efectos diferenciales entre lesbianas, gays, bisexuales y personas travestis y trans. Finalmente, se problematizan los alcances y límites de las políticas de inclusión laboral y las tensiones entre derechos conquistados, capacidades estatales y agencia de los activismos LGBTQI+ frente a las transformaciones político-institucionales del escenario argentino contemporáneo.

Palabras clave: LGBTQI+; trabajo; hetero-cisnormatividad; desigualdades; Estado.

Introducción

El trabajo constituye una dimensión central de las condiciones materiales de existencia y, simultáneamente, un espacio desde el cual se construyen autonomía, reconocimiento, pertenencia social y posibilidades de ejercicio de ciudadanía. Sin embargo, las oportunidades para acceder a un empleo, permanecer en él y construir una trayectoria laboral no se distribuyen homogéneamente, ya que las experiencias laborales de las personas LGBTQI+ presentan configuraciones diferenciadas, que se conforma a partir de la articulación entre diferentes relaciones de desigualdad vinculadas con el género, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, la clase social, el territorio, la edad y las trayectorias educativas. Desde una perspectiva interseccional, estas dimensiones no operan de manera independiente ni simplemente acumulativa, sino que se articulan produciendo posiciones y experiencias específicas de desigualdad (Crenshaw, 1989), así como de oportunidades y restricciones.

En el caso de las personas LGBTQI+, estas desigualdades han sido abordadas frecuentemente mediante la categoría de discriminación. Sin desconocer su relevancia para comprender estas experiencias, resulta necesario desplazar parcialmente la mirada desde los acontecimientos discriminatorios hacia las relaciones sociales e institucionales que producen determinados cuerpos, identidades, expresiones de género y sexualidades como más o menos legítimas dentro del mundo laboral. Este desplazamiento implica considerar que los espacios de trabajo no constituyen escenarios neutrales dentro de los cuales eventualmente irrumpen prácticas discriminatorias sino que están atravesados por normas acerca de las corporalidades, las feminidades y masculinidades, las formas de presentación de sí, los vínculos sexo-afectivos y los comportamientos considerados apropiados. En términos de Judith Butler (2006), las normas de género producen marcos de inteligibilidad mediante los cuales determinados cuerpos y expresiones resultan reconocibles, mientras otros aparecen como discontinuos o discordantes respecto de las expectativas socialmente establecidas.

En un trabajo anterior, elaborado a partir de este mismo corpus, sostuvimos que las experiencias de acceso y permanencia laboral de las personas LGBTQI+ se encuentran atravesadas por una división cis-sexual del trabajo, por relaciones de género y por una percepción de conformidad o no conformidad con la heteronormatividad por parte de empleadores e instituciones (Espíndola & Jara, 2024). Aquella formulación permitió avanzar

desde el registro de experiencias individuales hacia la identificación de mecanismos estructurantes de las desigualdades laborales.

En este trabajo nos proponemos profundizar esa línea analítica. Si la heterosexualidad constituye algo más que una orientación sexual individual y puede comprenderse como un régimen que organiza relaciones sociales, instituciones y formas legítimas de existencia, resulta necesario preguntarnos cómo dicho ordenamiento interviene específicamente en el mundo del trabajo.

Desde los estudios feministas y de género, la heterosexualidad ha sido problematizada como un principio normativo que organiza las relaciones entre sexo, género y deseo. Butler (2007), mediante la noción de matriz heterosexual, muestra cómo la inteligibilidad social de los géneros se produce a partir de la expectativa de una correspondencia considerada coherente entre sexo, género, deseo y práctica sexual. Desde esta perspectiva, la heteronormatividad permite dar cuenta de los mecanismos mediante los cuales la heterosexualidad adquiere un carácter naturalizado y no marcado, al tiempo que otras sexualidades y expresiones de género son construidas como diferentes respecto de esa norma.

En el marco de este trabajo se plantean las siguientes preguntas: ¿qué mecanismos producen diferencialmente a ciertos cuerpos y sujetos como empleables? y ¿qué condiciones deben negociar las personas LGBTQI+ para ingresar, permanecer y desarrollar sus trayectorias laborales?

Estos interrogantes adquieren particular relevancia frente a las políticas de inclusión laboral travesti-trans, como la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero *"Diana Sacayán-Lohana Berkins",* que significó un reconocimiento estatal de las desigualdades estructurales que atraviesan estas trayectorias. Sin embargo, como muestran Francisco Fernández Romero y Pato Laterra (2025), la existencia de una política reparadora no elimina automáticamente las lógicas institucionales de selección y empleabilidad. La pregunta por el acceso debe complementarse, entonces, con otras: ¿quiénes acceden?, ¿a qué trabajos?, ¿bajo qué condiciones?, ¿qué sucede después del ingreso? Y, fundamentalmente, ¿hasta qué punto la inclusión modifica las normas que históricamente produjeron la exclusión?

Objetivo

El objetivo de este trabajo es analizar los mecanismos y prácticas que atraviesan las experiencias de acceso y permanencia laboral de activistas LGBTQI+ de distintas regiones de Argentina. De manera complementaria, nos proponemos reflexionar sobre el rol del Estado en la transformación y reproducción de esas condiciones, atendiendo a las tensiones entre reconocimiento normativo de derechos, políticas públicas, desigualdades estructurales y capacidad de agencia de los activismos LGBTQI+.

Metodología

El trabajo se inscribe en una estrategia metodológica cualitativa y recupera once entrevistas en profundidad semiestructuradas realizadas durante 2023 a activistas LGBTQI+ residentes en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro y Santa Fe. Las entrevistas fueron producidas en el marco del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en Argentina, investigación organizada federalmente mediante nodos correspondientes a Patagonia, Noroeste Argentino, Centro/Pampeana, Nordeste/Litoral, Región Metropolitana de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El presente trabajo realiza un recorte analítico del corpus y recupera específicamente las narraciones vinculadas con las experiencias de búsqueda de empleo, entrevistas laborales, ingreso, permanencia, relaciones con empleadores y compañeres de trabajo, discriminación y políticas públicas.

La condición de activistas de las personas entrevistadas constituye una dimensión metodológica significativa. Sus relatos no son entendidos como representativos del conjunto de las personas LGBTQI+ de Argentina, sino que se trata de narrativas situadas de sujetos que, además de atravesar experiencias vinculadas con las desigualdades sexo-genéricas, participan de procesos colectivos mediante los cuales esas experiencias son nombradas, problematizadas y transformadas en demandas políticas.

Como se estudió previamente, las perspectivas activistas permiten reconocer las experiencias individuales de desigualdad y las interpretaciones colectivas construidas alrededor de las problemáticas laborales y las relaciones establecidas con otros actores sociales e institucionales (Espíndola & Jara, 2024).

Esta consideración obliga a problematizar, además, la clásica separación entre sujetos investigadores y sujetos investigados. Los activismos LGBTQI+, y particularmente los

movimientos travesti-trans argentinos, no han sido únicamente proveedores de testimonios para la academia: han producido categorías, relevamientos, diagnósticos y conocimientos fundamentales para convertir experiencias históricamente individualizadas en problemas sociales y políticos.

Metodológicamente, las entrevistas fueron analizadas mediante núcleos temáticos vinculados con acceso, permanencia, mecanismos de discriminación y normalización, diferencias intracolectivo, estrategias desplegadas frente a las regulaciones laborales y relaciones con las políticas estatales. El análisis procuró reconocer recurrencias sin eliminar las diferencias producidas por las distintas posiciones sexo-genéricas y sociales de las personas entrevistadas.

Análisis/Resultados

El trabajo como espacio de regulación hetero-cisnormativa

Las experiencias analizadas muestran que el acceso y la permanencia laboral se encuentran atravesados por mecanismos que regulan corporalidades, formas de presentación, identidades y expresiones sexo-genéricas. En nuestra investigación anterior se conceptualizó esta organización mediante la categoría de división cis-sexual del trabajo (Espíndola & Jara, 2024). Con ella se buscó ampliar las discusiones feministas sobre la división sexual del trabajo y mostrar que las posiciones laborales no se organizan solamente mediante desigualdades entre varones y mujeres, sino también a partir de jerarquías vinculadas con la adecuación a las normas cis-heteronormativas. Profundizar esta categoría implica preguntarse ¿qué tipo de sujeto presupone el mundo laboral?

Las entrevistas evidencian que determinadas corporalidades, expresiones y trayectorias no necesitan "justificar su presencia": aparecen como naturalmente compatibles con los espacios institucionales. Otras, en cambio, quedan expuestas a "evaluaciones adicionales", enmarcadas en el *dispositivo hetero-cisnormativo del trabajo*, el cual permite identificar un conjunto de prácticas, discursos y expectativas mediante los cuales se establece qué cuerpos y expresiones resultan inteligibles en determinados puestos y espacios laborales. Esto se materializa en el campo del trabajo, cuando por ejemplo, una entrevista laboral puede presentarse formalmente como evaluación de competencias y, simultáneamente, funcionar como una instancia de lectura de cuerpos, gestualidades, vestimenta, voz y expresión de género. Así la exclusión

puede producirse sin que la orientación sexual o identidad de género sean mencionadas explícitamente.

En este punto, la pregunta por la discriminación a veces resulta insuficiente, siendo que no alcanza con determinar si una persona fue rechazada "por ser" lesbiana, gay, bisexual, travesti o trans, sino que se debe analizar qué criterios de normalidad organizan en el ámbito laboral el acceso y la permanencia.

"Pasar por": visibilidad, ocultamiento y administración de la diferencia

Una de las dimensiones que adquiere particular relevancia en el corpus es aquello que podemos denominar "pasar por". En distintas experiencias, las personas LGBTQI+ deben evaluar qué aspectos de su identidad pueden hacerse visibles, frente a quiénes y con qué posibles consecuencias. En nuestro trabajo anterior se recuperó la experiencia de un varón trans que relacionaba la posibilidad de haber sido contratado con el hecho de que las personas responsables de su ingreso no habían advertido inicialmente que era trans (Espíndola & Jara, 2024). Más allá de la singularidad del relato, la situación permite reconocer una condición estructural: la aceptación puede encontrarse asociada a la posibilidad de ser leído dentro de los parámetros de la cisnormatividad. "Pasar por" heterosexual o cisgénero puede funcionar, entonces, como una estrategia de "protección", pero esa posibilidad no está distribuida de manera homogénea. Para algunas personas gays, lesbianas o bisexuales puede existir cierto margen para administrar la información relativa a sus vínculos sexo-afectivos, y para muchas personas travestis y trans, determinadas corporalidades o expresiones de género pueden hacer considerablemente más difícil esa invisibilización. Por ello, proponemos pensar que entre inclusión y exclusión existe una extensa zona de negociación de la diferencia. Permanecer en un trabajo puede implicar observar continuamente el entorno, interpretar señales, anticipar reacciones, decidir qué información compartir, regular formas de presentación o soportar prácticas y comentarios que no necesariamente producen una expulsión formal, sino que van produciendo un entorno, en el espacio de violencias. Esta dimensión permite problematizar la propia noción de permanencia, ya que conservar un trabajo no significa necesariamente que hayan desaparecido las desigualdades, porque la permanencia puede sostenerse mediante un conjunto de trabajos subjetivos e interaccionales que recaen sobre las propias personas

LGBTQI+. En consecuencia, tener trabajo y poder habitar el trabajo en condiciones de igualdad no constituyen necesariamente la misma experiencia.

No existe una única experiencia laboral LGBTQI+

Otro resultado significativo es la heterogeneidad interna del universo LGBTQI+. Las experiencias de lesbianas, gays y bisexuales no necesariamente coinciden con aquellas de las personas travestis y trans, tampoco existe homogeneidad dentro de cada identidad, siendo que la orientación sexual y la identidad de género se articulan con clase social, territorio, edad, posibilidades educativas, redes familiares, expresión de género y trayectoria institucional. En este sentido, las experiencias travestis y trans permiten observar particularmente el carácter acumulativo de las desigualdades, las dificultades laborales no comienzan cuando una persona presenta un currículum, sino que se inscriben en trayectorias atravesadas, con distinta intensidad, por procesos de expulsión familiar, interrupción educativa, violencia institucional y dificultades de acceso a otros derechos. En consecuencia, aquello que posteriormente aparece como falta de "empleabilidad" puede ser el resultado de desigualdades estructurales socialmente producidas.

Las investigaciones de María Soledad Cutuli (2022) permiten profundizar esta cuestión. A partir del análisis de experiencias organizativas de mujeres trans y travestis, la autora problematiza las nociones de "trabajo" y "trabajo digno", mostrando que las políticas y estrategias destinadas a producir alternativas laborales pueden contener simultáneamente posibilidades de autonomía y nuevas prescripciones respecto de las formas de trabajo consideradas legítimas. Esto resulta particularmente importante porque permite abandonar una oposición simple entre inclusión y exclusión, una persona puede ser incluida en el mercado formal y, al mismo tiempo, permanecer circunscripta a determinados trabajos, tareas o posiciones jerárquicas.

El cupo laboral y la pregunta por qué trabajos

La sanción de la Ley 27.636 *"Diana Sacayán-Lohana Berkins"* constituyó un avance fundamental al reconocer que la histórica exclusión laboral travesti y trans requería medidas específicas de acción positiva. Esta ley establece que el Estado nacional debe ocupar una

proporción no inferior al 1 % de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, además, resulta particularmente significativo que contempla mecanismos para evitar que la interrupción de las trayectorias educativas opere automáticamente como requisito excluyente. Sin embargo, reconocer el carácter reparador de la política no impide analizar críticamente su implementación. En relación a esto, la pregunta: ¿a qué trabajos ingresan las personas travesti y trans? Se considera importante conocer qué tareas desarrollan, cuáles son sus condiciones contractuales, qué remuneraciones reciben, en qué posiciones jerárquicas se insertan y qué posibilidades tienen de construir una carrera laboral. Desde la economía política trans, Fernández Romero y Laterra (2025) muestran que durante la implementación del cupo en el Sector Público Nacional persistieron mecanismos de valorización diferencial, pese a que la política fue diseñada para intervenir sobre desigualdades históricas, las contrataciones podían favorecer a quienes eran percibides como más "empleables": personas jóvenes, con mayores credenciales educativas y con mejores posibilidades de responder a las expectativas institucionales. La categoría de empleabilidad requiere, entonces, ser desnaturalizada, ya que ser "empleable" no constituye simplemente una propiedad individual, los criterios de empleabilidad condensan determinadas expectativas acerca de educación, corporalidad, comportamiento, edad, presentación y adecuación institucional. Esto produce una paradoja: las desigualdades que justifican la existencia de una política reparadora pueden convertirse nuevamente en obstáculos para acceder a ella. Por ello, se observa que una política de inclusión no debería evaluarse únicamente mediante el número de ingresos, sino que también debe preguntarse por las jerarquías internas del trabajo y por la capacidad de las instituciones para modificar sus propios criterios de normalidad.

Activismos, Estado y producción de derechos

Las conquistas jurídicas LGBTQI+ alcanzadas en Argentina han sido resultado de décadas de organización, movilización y producción de conocimiento de los propios activismos. Como se analizó en un trabajo anterior, las personas activistas no solamente identifican problemáticas laborales sino que construyen estrategias, alianzas y demandas frente al Estado y otros actores del mundo del trabajo. Esta constatación permite invertir parcialmente la pregunta habitual: en lugar de interrogarnos solamente acerca de qué hizo el Estado por las

personas LGBTQI+, resulta necesario preguntarnos qué transformaciones produjeron los activismos LGBTQI+ sobre el Estado.

La Ley de Identidad de Género y posteriormente el cupo laboral travesti-trans son evidencias de la capacidad de agencia de los movimientos para transformar experiencias de violencia y exclusión en problemas públicos, producir categorías políticas y disputar institucionalmente sus demandas. El Estado aparece, por lo tanto, como un espacio contradictorio: puede ampliar las condiciones de ciudadanía mediante legislaciones, políticas redistributivas y dispositivos de reconocimiento, pero también puede reproducir vulnerabilidades mediante prácticas institucionales, omisiones, burocracias y decisiones políticas. En relación a esto, Dean Spade (2015) nos permite profundizar esta tensión al interrogar los límites de las estrategias políticas centradas exclusivamente en el reconocimiento jurídico. Su crítica no implica desconocer la relevancia de los derechos, sino advertir que modificar una norma no transforma automáticamente los sistemas administrativos e institucionales mediante los cuales se distribuyen oportunidades y vulnerabilidades.

Derechos conquistados y fragilidad institucional en el escenario contemporáneo

El trabajo de campo que sustenta este trabajo fue realizado durante 2023, las personas activistas señalaban tensiones respecto de la continuidad de las políticas públicas y de la necesidad de sostener colectivamente los derechos conquistados. Esta dimensión adquiere una significación particular frente al escenario político posterior, ya que más que afirmar linealmente un "retroceso de derechos", aparece una distinción entre reconocimiento jurídico y capacidad institucional de garantizar derechos. Una ley puede continuar formalmente vigente mientras se debilitan organismos, presupuestos, programas, dispositivos de implementación y capacidades estatales necesarias para hacerla efectiva. Esta distinción nos permite pensar la fragilidad institucional de los derechos, debido a que el Estado no funciona como una entidad homogénea ni mantiene necesariamente una dirección constante en materia de ciudadanía sexual, pero se constituye en garante de derechos en determinados momentos y, en otros, puede producir condiciones institucionales que restringen las posibilidades materiales de ejercerlos. Por ello, la pregunta acerca de los límites de reclamar derechos al Estado permite complejizar el rol del Estado. En este sentido, se considera que las conquistas de los movimientos LGBTQI+ argentinos muestran que las leyes pueden transformar

significativamente las condiciones de existencia, pero también evidencian que ningún derecho constituye un punto de llegada irreversible,ya que los derechos necesitan instituciones que los materialicen, recursos que los hagan efectivos y sujetos colectivos capaces de disputar permanentemente sus alcances.

Conclusiones

El análisis realizado permite sostener que las desigualdades laborales experimentadas por las personas LGBTQI+ se inscriben en una organización hetero-cisnormativa del trabajo que produce expectativas respecto de qué cuerpos, identidades, expresiones de género y sexualidades resultan legítimas y empleables. La categoría de división cis-sexual del trabajo, desarrollada en nuestro trabajo anterior (Espíndola & Jara, 2024), permite profundizar las discusiones sobre división sexual del trabajo mostrando que las jerarquías laborales también se estructuran mediante privilegios vinculados con la cisheteronormatividad y su adecuación. El análisis muestra, asimismo, que no existe una experiencia laboral LGBTQI+ homogénea, sino que las posibilidades de visibilidad, ocultamiento, negociación y reconocimiento se distribuyen diferencialmente. Particularmente en las trayectorias travestis y trans, las barreras laborales se articulan con desigualdades acumuladas en otras dimensiones de la vida. Las políticas de inclusión laboral constituyen herramientas indispensables para intervenir sobre estas desigualdades, sin embargo, su evaluación no debería agotarse en la pregunta por el ingreso, porque se considera necesario interrogar qué trabajos se ofrecen, bajo qué condiciones, en qué posiciones institucionales y con qué posibilidades de permanencia y desarrollo. Esta discusión conduce a revisar críticamente la propia noción de inclusión. El desafío quizás consiste en transformar las instituciones y los criterios mediante los cuales ciertos sujetos han sido históricamente construidos como naturalmente aptos para el trabajo y otros como excepcionales, problemáticos o inadecuados.

Se considera que la relación con el Estado presenta algunas tensiones, por ejemplo, las conquistas jurídicas impulsadas por los movimientos LGBTQI+ constituyeron transformaciones decisivas de las condiciones de ciudadanía en Argentina, pero su institucionalización no clausura el conflicto político que las hizo posibles. Es por esto que preguntarnos por los límites de reclamar derechos al Estado no significa, entonces, renunciar al Estado como terreno de disputa, significa reconocer que los derechos constituyen

resultados históricos y contingentes de relaciones de fuerza y que necesitan capacidades institucionales y colectivas para sostenerse.

En este proceso resulta fundamental reconocer a las personas LGBTQI+, y particularmente a sus activismos, no solamente como destinatarias de políticas públicas sino como sujetos productores de conocimiento y personas expertas en las condiciones que atraviesan sus propias vidas. Esta perspectiva implica un desplazamiento epistemológico y político: no se trata solamente de producir políticas para las personas LGBTQI+, sino de construirlas con quienes han producido históricamente categorías, diagnósticos, conocimientos y estrategias para transformar sus condiciones de existencia. La pregunta que permanece abierta, entonces, excede la posibilidad de garantizar el acceso y la permanencia laboral. Nos obliga a interrogarnos qué transformaciones necesita el propio mundo del trabajo para que la inclusión de las personas LGBTQI+ no dependa de su adecuación a una norma hetero-cisnormativa que permanece intacta.

Referencias bibliográficas

Butler, J. (2006). Deshacer el género. Paidós.

Butler, J. (2007). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós. (Trabajo original publicado en 1990).

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.

Cutuli, M. S. (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. https://doi.org/10.5209/raso.81077

Espíndola, E., & Jara, A. (2024). Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia laboral. Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo, (20), e052. https://doi.org/10.24215/27969851e052

Fernández Romero, F., & Laterra, P. (2025). Cupo laboral travesti trans en el sector público nacional argentino: Análisis y discusiones desde la economía política trans a partir de un estudio sobre su implementación de 2020 a 2022. Estudios del Trabajo, (69), 1–31.

Spade, D. (2015). Normal life: Administrative violence, critical trans politics, and the limits of law (Rev. & expanded ed.). Duke University Press.