

Derecho a la sexualidad: desde las organizaciones a las políticas públicas

Mario S. Gerlero *

Resumen.

La posibilidad de la refundamentación del espacio político-jurídico (relegitimación de las instituciones del Estado y sus agencias como, también, la consolidación de una concepción pluralista del derecho a partir de la diversidad) y el empoderamiento de los colectivos glt se debe, en general a la actividad de las diferentes organizaciones gay, lésbica, trans y al trabajo constante de liderazgo y coordinación de sus integrantes. Entonces la expansión de los derechos sexuales es producto no sólo de la progresiva legitimación del discurso de los derechos humanos sino, también, de la constante movilización política de las mencionadas organizaciones.

Estudiar el origen, el desarrollo y las acciones que se expresan como demandas en lo referente a las políticas públicas de la diversidad no implican conocer la búsqueda de la asimilación socio-política, en este caso se refiere al conocer las estrategias de la integración de las demandas del sector a una gestión administrativa. Se trata, entonces, de analizar las practicas de diferentes agrupamientos mas o menos estructurados (donde la expresión más compleja es la constitución, la consolidación y la proyección de organizaciones glt) desde los actores con roles destacados en la coordinación organizacional y/o que se presenten como líderes en las mismas estructuras para recatar sus objetivos con referencia a la agenda pública.

Por lo tanto aquí se realiza una aproximación teórica (luego de un necesario trabajo de campo con carácter exploratorio) para poder conocer (de manera provisoria) y poder evaluar en el futuro el impacto social, cultural y político-judicial de la relación que existe entre el sujeto como activista y a su vez coordinador y/ líder de la organización, su gestión (administrativa/política) y su incidencia en la política pública (decisiones y acciones administrativas –no sólo normas- referidas a al problemática de la diversidad sexual y que son incorporadas en la agenda pública).

Abstract.

The possibility of re -examining the political and legal field (i.e. in governmental agencies) as well as the establishment of an open-minded attitude in law towards Sexual Diversity) and the empowerment of Gay, Lesbian and Trans- Sexual Groups (G.L.T.), is the result of the constant work ,leadership and coordination of their members. Therefore, the extension of sexual rights is the product of not only the constant discourse of human rights, but also of the never ending political activism of their organizations.

The study of the origin and the actions expressed as demands of a public policy acknowledging diversity does not involve the quest for social political assimilation, but rather the necessary ” know-how “, and applying the proper strategies so that the

* Abogado; Especialista en Sociología del Derecho y de las Instituciones; Doctor en el área de la Sociología Jurídica (UBA). Profesor de Grado y Postgrado en la Facultad de Derecho de la UBA y de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP; Coordinador del Area de identidad y diversidad en el derecho y las políticas publicas (Instituto de Cultura Jurídica, Facultad de Cs. Jurídicas y Ss. de la UNLP). Co-director de “Perspectiva de derechos en el marco de la inclusión social. Posibilidades, alcances y desafíos” (UBACYT). mario_gerlero@yahoo.com.ar.

Administration meets the demands of these groups. It encompasses analysing the different procedures of more or less structured groups (where the most complex is the establishment, consolidation and future development of the G.L.T. groups including the agents with key roles in the coordination of their group and /or leaders in the same structures) to attain their goals: (The inclusion of their gender issues in the public agenda).

The article, which is the result of a previous field survey, attempts to explore and evaluate impact of the social cultural political and legal aspects in the relation between the activist and at the same time coordinator and leader of the group, his political and or administrative handling of affairs and his influence in public policies (administrative decisions) independent from the passing and incorporation of laws connected with the sexual rights and gender issues in the public agenda.

Derecho a la sexualidad: desde las organizaciones a las políticas públicas

Mario S. Gerlero

1. Introducción.

El derecho a la sexualidad no es un tema con espacio propio entre los profesionales de la abogacía como, tampoco en sus facultades e institutos; en los ocasionales estudios teóricos y empíricos, relacionados de manera directa o indirecta con el tema de la sexualidad, los operadores del derecho suelen olvidar que en las últimas décadas se han producido cambios sociales, políticos y culturales de trascendencia.

El parsimonioso y lánguido cambio en la actitud jurídica y judicial hacia los agrupamientos gay, lésbica y trans (glt) se da en situaciones puntuales y de manera individual observable en como una reglamentación formal “toma vida” frente a un conflicto jurídico puntual y siempre respondiendo a demandas o requisitorias específicas; siendo los derechos y garantías colectivas, sólo simples expresiones formales que no encuentran la meneara de materializarse.

Son numerosos los silencios del derecho, es tímido el compromiso para abordar los prejuicios, la marginación y la discriminación por la identidad y la diversidad sexual. En el área jurídica y judicial, parte de sus operadores, parecería no admitir la legitimidad del deseo, de las prácticas y la cultura glt.

A los silencios y olvidos del derecho se suma el hecho de que parte de los poderes legítimos de los Estados se ejercitan sobre fracciones de la población o directamente sobre “comunidades ilusorias”; de allí que resulta dificultoso mantener una conexión estable entre el Estado y la Ciudadanía ya que el nexo, entre el orden y el funcionamiento de las instituciones políticas y el status ciudadano es perturbado o cuestionado debido a los cambios políticos, sociales, económicos y culturales que adquieren preeminencia en las relaciones, en los procesos y en las estructuras socio-jurídicas. Es por esto que se afirma que las relaciones y estructuras de dominación, de integración, de antagonismos exigen nuevos conceptos o categorías de interpretación. La variedad y diversidad de las experiencias de cada sujeto y de las colectividades humanas ponen en claro una precondition indispensable para cambios jurídicos y judiciales.

No se puede ignorar, subvaluar y anularlas necesidades, intereses individuales y colectivos en medio de procesos de homogeneización forzada o al decir de Ricardo Llamas en un régimen de la sexualidad (Llamas, Ricardo; 1998:11)

Frente a lo expuesto se busca una refundamentación de todas las perspectivas sociopolíticas, culturales, económicas y jurídicas para visualizarlas desde un enfoque plural centrado en el eje identidad-diversidad, lo que conlleva a repensar las prácticas jerárquicas dominantes, con las consecuentes recreación del conjunto de relaciones sociales, desde el discernimiento de las complejidades humanas y su constante transformación. Esta situación se convierte en el motor

de las dinámicas socio-culturales como jurídico-políticas al ser una puerta hacia futuros consensos y redefinición de “justicia”.

La posibilidad real del empoderamiento de los agrupamientos glt permite dar vida a la gobernabilidad y el desarrollo institucional cuando: a) promociona los derechos a la diversidad, b) organiza el sistema que orienta y guía (en la medida de lo posible) la convivencia y el desarrollo de las fuerzas ciudadanas, c) promover un diálogo socio-cultural (un real encuentro entre seres humanos) con alto impacto en la política; y d) tratar de que emerja el potente mundo subterráneo (la silenciada realidad socio-jurídica).

La posibilidad de la refundamentación político-jurídica y el empoderamiento de los colectivos glt desde un mayor compromiso en las políticas del Estado y las acciones de sus agencias se debe, en general a la actividad de las diferentes organizaciones glt y al trabajo constante de liderazgo y coordinación de sus integrantes.

Entonces, la posibilidad de la presencia y, posible, expansión de los derechos sexuales es producto de la progresiva legitimación del discurso de los derechos humanos que surgen de la constante movilización política de las mencionadas organizaciones. Cabe mencionar que también actúan como potencializador de la institucionalización de los derechos sexuales el marcado procesos de proliferación de discursos y recursos relacionados con la epidemia mundial del sida y por la conformación de redes internacionales que trabajan, además de la temática del sida, en la defensa de la diversidad sexual como, además, en la problemática de los derechos civiles, de género y los reproductivos.

2. Los grupos sociales emergentes: del colectivo a las organizaciones glt.

Según Zambrano (2006:149) los fenómenos políticos-sociales emergentes son manifestaciones de la realidad política del país y son sociales porque obedecen a las prácticas de los sujetos que tratan de posicionarse en la sociedad para actuar en ella y generar nuevos ámbitos de representación y simbolización para legitimarse; son emergentes por encontrarse en evolución, desarrollo y profundización; son novedosos en el panorama de las luchas sociales porque permiten la aparición de nuevos sujetos políticos. El mencionado autor afirma que se refiere a fenómenos estructurantes de la realidad social con cualidades transitorias y que obedecen a practicas reflexivas y operativas de los sujetos diferenciados entre si cuando tratan de ubicarse en la sociedad para actuar en ella, empoderándose y redefiniéndose de manera permanente al intentar resolver la tensión entre legitimidad socio-cultural y la racionalidad política. Se esta en presencia de un sustrato empírico que emana de las relaciones concretas que se articulan con las políticas y lo legal. Son expresiones de la realidad socio-política que permite entender la diversidad y promoverla en un espacio, campo o escenario como contexto de la transición. En definitiva estos actores emergentes buscan o conducen a mejorar, recuperar, dar cabida,

reconocer, fomentar, promocionar las formas en como cada entidad socio-política resuelve la subterranidad de vidas.

Esto implica un redimensionamiento positivo de la diversidad desde políticas concretas que posibilitan hacerlo; esto es el aumento en el volumen, la propagación, el impulso, el desarrollo, la creación, la renovación, la protección y la preservación de las instituciones y los derechos, las políticas y la gestión de las distintas identidades que conforman la estructura social.

La situación expuesta implica la participación o acción política de los sujetos que tratan de posicionarse reflexivamente mediante la resolución de las tensiones entre los anhelos que se promueven y la realidad. Implica el reconocer la existencia de procesos históricos donde se destaca la visibilidad de la diversidad y la lucha por la existencia social, cultural, económica, jurídica, política.

Estudiar el origen, desarrollo y acciones que se expresan como demandas en lo referente a la diversidad que no implican la búsqueda de la asimilación socio-política, en todo caso integración a una gestión administrativa pluralista en lo referente al de las practicas de diferentes colectivos mas o menos estructurados, esto es con diferentes grados de institucionalización donde la expresión más compleja es la constitución, la consolidación y la proyección de organizaciones glt. Cualquiera sea la complejidad institucional, esto implica la recepción o los efectos de la consolidación de las demandas de los sectores.

La organización de actores sociales es vivida como una articulación, una autoconstrucción y una forma de posicionamiento público de los agentes como sujetos políticos claves del debate que tiene como meta prevaleciente el buscar una intervención política. En la temática de la diversidad sexual, lo expuesto se puede logra a partir del asumirse como sujetos políticos con una responsabilidad histórica; esto es un posicionamiento político que implica entender a la heterosexualidad como un sistema y un régimen social, cultural y político.

La organización es considerada como la pluralidad de agentes o actores que interactúan entre sí, en una determinada situación social formada por condiciones y medios, con miras a un futuro estado de cosas, orientando su acción a través de un sistema simbólico conformado por normas. Esta configuración de símbolos sirve como criterio para la selección de diferentes alternativas a presentarse como referentes negativos en la búsqueda de guías para su acción. Es de recordar que las "reglas" son técnicas o procedimientos que se aplican, de acuerdo a Giddens (1995), a la escenificación/reproducción de las prácticas sociales. Las reglas están destinadas a suprimir fuentes de incertidumbre.

Una organización glt se encuentra estructurada por la intervención de los individuos que mantienen relaciones constantes de acuerdo a técnicas y procedimientos que reproducen prácticas sociales (reglas) y que definen la identidad de sus miembros (endogrupo) en oposición a "los otros": los que no la integran (exogrupo). En consecuencia se trata de considerar que su especialización (competencia y jurisdicción) es la afirmación de los papeles.

Esta situación que se vive en una organización se identifica con un "entorno", un "equipo" y/o una "red".

El "entorno" es el resultado de un conjunto de mecanismos sociales (socialización en general) que lleva a los miembros del agrupamiento a identificarse con él y con el coordinador o líder, no con otros. Se trata de una construcción intelectual, teniendo en cuenta la intensidad de las relaciones, referidas a destacar la pertenencia a uno agrupamiento social. La organización se identifica, además, con un "equipo", un sistema de acción en el interior, que beneficia a un dirigente reconocido (el coordinador y/ líder) y a las actividades de sus miembros, cuando se refieren a garantizar la supremacía de éste en la competencia. El equipo da forma a una "red" cuando el sistema de relaciones sociales atraviesa los distintos cargos o puestos en una unidad para trascender a la vida social, política, económica y cultural; esto es no ya limitadas a el área de la organización misma, une, en interacciones y normas de manera transitoria o permanente, a los miembros de una unidad con las otras que tiene objetivos y metas comunes.

3. Panorama de la situación interna de las organizaciones glt.

A partir de trabajos anteriores, donde se trabajó con las experiencias vitales de los actores desde su llegada a la organización (detectando intereses, necesidades y expectativas) destacando las actividades desarrolladas, se destacan a modo de resumen situaciones que van a influir de manejar directa en el perfil de organización y la forma en que aborda su actividad en referencia a la sexualidad, el espacio y las políticas públicas.

a. La búsqueda permanente de los integrantes para lograr una identidad alternativa a la homogeneidad y a la que surgen de la "simplificación jurídica". Se trata de actores con una trayectoria vital similar. Se busca el recurso de la comunidad y del endogrupo para sentir protección a partir del compartir los mismos códigos que les facilitan, en último termino, posicionarse como sujetos con su propia identidad para hacer frente al espacio privado (familiar y de amigos) como público (en especial el laboral), la organización es el espacio que facilita la autoafirmación.

b. Es de remarcar a modo de síntesis que la principal causa de re-subjetivacion de los sujetos en las organizaciones se la identificaría con la legitimación de las decisiones y acciones organizacionales que se refieren al cuestionamiento, en diferentes ámbitos, del discurso normalizador que justifican instituciones socio-jurídicas. En el contexto subjetivo prevalece: a) la capacidad de los individuos de reflexionar por sí mismos y de autodeterminarse, b) la creación de circunstancias en las que las personas puedan desarrollar sus potencialidades y expresar sus diversas cualidades, c) la libertad de elección, donde el sujeto que construye su identidad, puede ser participante de la organización como activista; se estaría frente a una situación de "fronteras porosas" debido que en el proceso de resubjetivación, el agente por un lado "sale del placard" y, por el otro, se pone a trabajar para que el colectivo logre sus objetivos

(su actividad política permite un perfil identitario propio y singular) y d) la seguridad de pertenecer a la organización que facilitan conocer y comprender el contexto socio-cultural, le brinda protección y pertenencia frente a estructuras hostiles

c. Se destaca la existencia de una interesante e importante diversidad en lo referentes al grado de estructuración de las organizaciones, cada una con una de ellas posee una identidad común propia, diferente de otra.

d. Cada organización brinda una base objetiva para la solidaridad y la creación de espacios de consenso, aunque todavía no para la coordinación y la coherencia de acciones comunes entre las unidades organizacionales.

e. Se ve claramente nuevas formas de activismo que desplazan los antiguos modos de militancia; las “pequeñas causas” han reemplazado a los grandes “proyectos revolucionarios” los compromisos son más parciales y temporales lo que no significa menos intensos; la eficacia inmediata sobre la protesta y la utopía.

f. En este contexto cabe destacar que la concurrencia a diferentes actividades en la gestión administrativa (organizacional) se condice con las expectativas que traía al momento de su ingreso; esta situación permite afirmar que se estaría frente al fenómeno motivacional denominado de “autorrealización” (coherencia e identificación entre necesidades individuales y fines organizacionales). Se remarca la relación (y coherencia) de la participación en alguna de las etapas de la gestión (coordinar, participar, acompañar, asistir), con la reconstrucción identitaria.

g. Por otro lado se hace posible la efectividad de los fines estatutarios de cada una de las asociaciones desde las prácticas de los agentes tomando referentes positivos la normativa informal. Las formas de afianzamiento y proyección dependen de la variable “exposición” del actor; si bien la mencionada “exposición” permite afianzar su perfil legitimando su construcción, la falta de la misma no es menor al momento de la re-subjetivación. Suele suceder que una actividad de gestión administrativa, para el sujeto, dentro de la asociación sea de escasa visibilidad pero de importancia para las metas organizacionales (buenos ejemplos son la “contención a compañeros o portadores HIV”). Tal vez la principal consecuencia de lo expuesto es la coordinación y el liderazgo personalizado de sujetos que le dan su propia impronta a la institución (exceso de personalismo); situación que se encuentra legitimada en el poco interés (tiempo disponible para trabajar) o temores (diferentes sanciones como puede provenir del entorno) a la exposición de los demás agentes. La presente situación fortalece una estructura informal de organización que produce y reproduce tensiones y conflictos entre los miembros resuelto por el liderazgo (experiencia y carisma) personal.

h. Las denominadas “luchas colectivas” (supuestamente mas o menos organizada) que buscan promover el pluralismo instalando la diversidad en los hechos, implica el paso de las decisiones a las acciones con miras a la homogeneidad interna de los actores con cualidades diversas pero

con intereses comunes frente a la administración pública. Implica la movilización social para hacer efectivo los derechos (el empoderamiento) de la diversidad socio-cultural en el ámbito jurídico-político.

4. La coordinación y el liderazgo organizacional.

Es de remarcar que surge como una constante que la coordinación y el liderazgo de los sujetos, con roles destacados en la gestión organizacional glt, determinan la impronta y perfil de la institución con dos características específicas:

a) una estructura informal de la organización, obstáculo de la efectividad en la formal, que produce y reproduce tensiones y conflictos entre los miembros; b) esta situación queda plasmada en las dificultades específicas de consenso y coordinación (interna y entre diferentes agrupamientos glt) de las actividades para el logro de fines referidos a: i- la modificación de la agenda política de las instituciones públicas; ii- a la garantía del reconocimiento de la identidad en la diversidad sexual de sujetos en el espacio público y político y iii- el efectivo cumplimiento, por parte de la administración pública, de la normativa que garantiza el derecho a la sexualidad.

Por lo tanto el objetivo de la nueva etapa empírica es abordar de manera teórica y empírica (para conocer, explicar y evaluar el impacto social, cultural y político-judicial) la relación que existe entre el sujeto como activista y a su vez coordinador y/ líder (los diferentes perfiles y roles) de la asociación (con una estructuración variada), su gestión (administrativa/política) en la organizacional o colectivo glt, y la incidencia de las categorías anteriores en la política pública (decisiones y acciones administrativas –no sólo normas- referidas a al problemática de la diversidad sexual y que son incorporadas en la agenda pública).

El coordinador y/o líder, protagonistas y actores destacados de la unidad organizacional, crean y recrean (con diferentes niveles de consenso) prácticas y metas y, además, comunican el sentido de las normas que legitiman las decisiones y las acciones. Esos actores, con su participación, justifican, le da un sentido y legitiman las actividades pasadas, presentes y futuras (proyectadas y planteadas como expectativas) de la unidad poniendo énfasis, a partir de distintos grados de consenso, en distintos valores y en sus proyectos administrativos (en las necesidades y/o en los objetivos a largo plazo, según el caso). Así es como se establece (o restablece) el sentido colectivo de los símbolos socio-culturales, esquemas interpretativos, de la unidad.

El sentido mencionado es un factor esencial en el establecimiento de una realidad hecha de interpretaciones e interdependencias. El manejo del sentido es, por lo genera (dependiendo del tipo de estructura) una expresión de poder porque el mismo establece la realidad de la unidad organizacional, define la efectividad y la eficiencia, determinando los medios para medirla. En la formación y comunicación del sentido, además, fija la manera en como el comportamiento

de los individuos refleja la estructura y el proceso en dicha unidad, incluida la toma de decisiones, la utilización de los recursos y la percepción del medio interno y externo. La realidad construida de esta manera explica las metas organizacionales, los criterios para medir la actividad, la interpretación dada a los acontecimientos, las acciones y los resultados, la definición del comportamiento aceptable y la justificación del poder y de sus mecanismos. De ahí que el sentido simbólico se refiera a la presentación tangible de las ideas, conclusiones generales sacadas de la experiencia y traducidas en formas concretas. Se trata, en definitiva, de la incorporación práctica de ideas, actitudes, juicios, deseos y creencias.

Es de destacar que el sentido de la norma recreada por el coordinador y/o líder se refiere a: 1) la imagen que tienen el coordinador y/o líder respecto de la organización; 2) los criterios o modos de entender, percibir o interpretar la estructura combinando lo esperado o deseado por los distintos agrupamientos, la normativa formal y la posición en dicha unidad; 3) la orientación y justificación de las conductas sociales que permiten su interpretación; y 4) la posibilidad de predecir el contexto de interacción dando confianza a los actores integrantes del sistema en la interacción social. La atribución de sentido a los actos no es puramente objetiva y no tiene lugar en un contexto social fijo y bien definido, sino de representaciones simbólicas. Las acciones se comprenden, se interpretan y dotan de sentido el interior de mundos subjetivos. Es decir que es imposible separar una interpretación del contexto simbólico en el cual ha sido formulada.

En un marco de múltiples intereses y necesidades, el coordinador y/o líder es una fuente importante para los integrantes de la organización, para conocer “las reglas de juego” y el sentido de las mismas. La autoridad refuerza y estimula el comportamiento de los demás integrantes conforme a su idea de “la manera de hacer las cosas” y “las cosas que hay que hacer”. El sujeto puede verse como un actor simbólico cuya función primaria es promover y desarrollar modelos deseables de significados. La dirección simbólica se emplea para conformar la realidad de la vida organizacional en un modo que mejore las posibilidades de la acción coordinada. Se puede ver que los diferentes estilos de dirección dependen de la cuestión de como estos actores definan la realidad. Una dirección con un perfil autoritario “venderá” o “dictará” una realidad, forjando su definición por su privilegiada situación sobre los otros. Actores democráticos permitirán que la realidad de una situación se desenvuelva a partir de las definiciones ofrecidas por los demás activistas, escuchando la que se está diciendo, reuniendo e integrando los temas claves, desde un mayor nivel de consenso. De todos modos, las autoridades organizacionales ofrecen un papel de base sustentadora, formando la plataforma de la acción y la dirección general de los eventos, propiciando la libre elección sobre los detalles a los responsables de las implementaciones. Se suele moldear la estructura de acuerdo al esquema interpretativo del protagonista que se encuentra a la cabeza de la unidad.

Los actores que imprimen su propio perfil organizacional y que se encuentran a cargo de las organizaciones GLT se los denomina coordinadores (mayor formalidad institucional) o líder

(marcada informalidad y afectividad en el ejercicio). Ambos pueden coincidir en una misma persona, esto es un actor ser coordinador pero con un destacado perfil de líder en las acciones administrativas y políticas de la organización aquí abordada. Es de remarcar que el perfil de coordinador y/o líder depende directamente del tiempo de vida de la organización.

El coordinador es aquel actor que encuentra su poder legitimado formalmente, por lo general de influencia bidireccional (mayor interacción y fluidez en el trato), depende de la posición o el cargo, teniendo en cuenta las cualidades personales del ocupante del cargo de mando y del resto del equipo. Esto es no sólo se trata del cargo sino de cualidades para el cargo. Esos sujetos actúa teniendo en cuanta las reglas de la unidad (formales e informales). El líder (que además puede ser el mismo coordinador) siempre han tenido alguna cuota de autoridad organizacional basada es su capacidad para persuadir, requiere considerables gastos de esfuerzo y energía más de lo que mucha gente requiere realizar; esto implica un proceso de persuasión o el ejemplo por el que un individuo o equipo de liderazgo induce al grupo de trabajo a perseguir objetivos sostenidos por el líder o compartido por sus seguidores. El líder es aquel que influye sobre las personas más allá de las estructuras a al que pertenece, pone un fuerte énfasis en los imponderables de la visión, de los valores; piensa en terminaos de renovación buscando la revisión del proceso y de la misma estructura. Es de destacar que los líderes inevitablemente son símbolos, se identifican con la colectividad del grupos y su continuidad, son eficaces no sólo se ocupan de las decisiones evidentes del día sino también del mundo a medias consciente, a medias sumergido en ideales y símbolos.

5. El compromiso del coordinador/líder.

Se entiende por “compromiso del coordinador/líder” el deber, el empeño y la perseverancia puestos en la ejecución de sus decisiones en referencia al servicio y la función que cumplen en la estructura organizacional con la mirada puesta en el espacio público-político.

Para poder abordar la problemática del compromiso con el proyecto o programa administrativo-político del actor protagonista de una organización GLT, es necesario tener presente tres dimensiones relacionando con la actividad del protagonista como ejecutante de un proyecto:

- i. La experiencia y la trayectoria personal (habitus y capital social y cultural)
- ii. El deber entendido como obligación que asume de acuerdo a su cargo y a la legitimación formal e informal del mismo.
- iii. El empeño que se presenta como el deseo, el anhelo de cumplir con su deber y con sus obligaciones (decisiones propuestas y acciones en ejecución) ya sea formales y/o informales.
- iv. La perseverancia que implica la firmeza o la constancia en la ejecución de las decisiones tomadas y a la persistencia de la idea de gestión de la unidad, si corresponde, las correcciones necesarias para alcanzar objetivos políticos propuestos.

Con el fin de poder determinar empíricamente la existencia y el grado de compromiso del coordinador/líder con el rol que desempeña, a partir de su cargo en la organización, se encuentra en elaboración, a partir de un modelo previo (Gerlero, 2006), un índice para facilitar la evaluación de las entrevistas y poder determinar el mayor o menor grado de compromiso como también el tipo (o características) del mencionado compromiso.

Componen este “*índice del compromiso*”:

A- El convencimiento del actor se integra por *los valores y la proyección que le atribuye al cargo, la motivación que lo moviliza y la ideología que justifican su actividad.*

B- La construcción de relaciones se hace especial referencia a *los rituales de mantenimiento* (de la identidad de la organización), a *la competencia e idoneidad personal en las actividades de gestión, la influencia o ascendencia personal con respecto a los demás integrantes y a la flexibilidad y receptividad en el intercambio con los demás agentes.*

C- La racionalidad en la actividad comprende *el proyecto o programa administrativo, la concepción del coordinador/líder sobre la gestión administrativa y la estrategia de gestión adoptada* que implica a) revisar y redefinición del campo de trabajo y actividades en función del proyecto, b) el control real sobre medios, técnicas y mecanismos que actúan como herramientas en el proceso, c) estudiar resultados en distintos niveles (personal, grupal, interno y externos a la unidad) y su relación con metas, d) promover prácticas e intervenciones modificatorias o de transformación social, cultural y político-judicial donde se destaca la incidencia en las políticas públicas y e) la evaluación de la potencialidad del proyecto o programa y del impacto de los mismos.

6. La importancia del proyecto o programa administrativo-político.

Se puede entender por "proyecto o programa administrativo-político" el plan o concepción que el actor social tiene sobre los objetivos y estrategias a seguir por la organización glt de manera especial en el espacio público-político (aunque suele, también, hacer referencia al interior de la organización), se trata de ideas o intenciones sobre la colectividad glt la problemática de la identidad y la diversidad sexual.

Este proyecto o programa es, entonces, un esquema o bosquejo flexible, más o menos explícito donde se menciona el diseño y el modo de concretar la administración organizacional que se pretende en el presente, con referencia al pasado y dirigida al futuro en dos vertientes: la interna a la organización y la externa referida al contexto social, cultural y político-judicial. Es decir que el proyecto o programa existe, por un lado una vertiente administrativa y de gestión y por el otro una proyección política dirigida, en especial, a la administración pública. Es de destacar que el uso indistinto de los conceptos “proyecto” o “programa” se debe a la menor o mayor

especificidad, sistematización, racionalización e institucionalización de los objetivos relacionados con la gestión y la política de la organización.

Este “proyecto o programa” está conformado por un conjunto de abstracciones o generalizaciones que abarcan distintos niveles de la estructura organizacional que se extiende a las decisiones y acciones de los actores que la integran. Puede abarcar toda la estructura y a todos sus agentes, lo que es muy frecuente, pero, también pueden ser proyecciones nada específicas, solo lineamientos generales y a medida que las situaciones se alejan del protagonista o actor social las abstracciones y las generalizaciones se vuelven menos nítidas, más ambiguas y vagas, llegando hasta a ser contradictorias entre si.

El “proyecto o el programa” depende de la persona que intenta formularlo o recrearlo, de su perfil, del rol en la institución y del consenso existente en la organización analizada. Suele tener una fundamentación en la experiencia previa del protagonista agregándose, de manera relevante, los comportamientos esperados en el proceso de interacción como, además los intereses y necesidades del mismo actor con respecto a su institución y a la estructura social, culturas y de política-judicial.

El actor coordinador y/o líder tiene expectativas y estas se formulan, suelen ser flexibles (con modificaciones constantes en las estrategias) que parten de un análisis retrospectivo y una propuesta a futuro. De todas maneras está construido en la acción diaria del actor en interacción con los miembros de la organización y observando el medio externo, en especial la gestión de la administración pública y sus diferentes agencias.

Es de remarcar, por lo tanto que para la formulación del mismo el coordinador y/o líder puede realizar un estudio retrospectivo que implica específicamente un proceso de reconocimiento de las características y perfil propio de cada organización como también de sus propios intereses y necesidades, para luego efectuar una formulación explícita o implícita, formal o informal, de enunciados anticipantes. La primera situación (retrospectivo) permite obtener la mayor información posible de la organización y muchas veces está relacionada con la historia de vida del protagonista (su pasado, su experiencia personal, su formación profesional). Es, además, el caso en donde se trata de obtener la mayor información posible de la organización para elaborar el “proyecto o programa” de gestión administrativa y política. A partir de la misma comienzan las reflexiones necesarias junto con la participación de los demás integrantes, dando vida a un relativo consenso, para armar concretamente el proyecto apoyado, algunas veces por un complejo de redes (formas de conexión) institucionales y/o personales.

Como todo impulso desde el “proyecto o programa administrativo-político” se genera una movilización que tiende a materializarse en cambios que crean y/o sustituyen formas sociales, culturales, políticos y jurídicas concretos entre las que se destacan la producción de sentidos sociales que coadyuvan a renovar o transformar las estructuras sociales. (Zambrano; 2006:81).

Se trata de un procedimiento complejo de demandas de reconocimiento que, según el autor analizado (2006: 112 y ss.) va acompañado de un redimensionamiento positivo de la misma diversidad ya que permiten que aparezcan las demandas socio-culturales en el contexto jurídico-político. Implica el reconocimiento recíproco (no la asimilación o la transformación) de las diferencias socio-culturales; reconocimiento que proviene de la administración, en especial del área jurídica y judicial. Esta situación permite combinar la protección jurídica y judicial con la necesaria y efectiva promoción y protección de la organización de la diversidad en el contexto de la autonomía.

El “proyecto o el programa” parte de asignar al Estado un rol dominante en el tratamiento de las cuestiones públicas, en ese contexto es manifiesto que la política es un proceso, un curso de acción (una estrategia) de acción colectiva, referida a decisiones y acciones, deliberadamente diseñada y calculada por distintos operadores en función de determinados objetivos, donde predominan, supuestamente un modelo de racionalidad. Se hace referencia a las políticas públicas como toma de posición por parte de la administración cuando se destacan procesos, definiciones, resultados de carácter obligatorio, pero sin que ello excluya conflictos (entre agentes, intereses, definiciones y perspectivas).

Las políticas públicas hacen referencia a una modalidad que tienen las agencias del Estado y que implica una toma de posición luego de identificar y definir un problema, formulando alternativas de resolución de la cuestión (evaluando diferentes alternativas). Se trata de construir las situaciones problemáticas, formular estrategias de resolución e implementar de los programas concretos.

Esta aclaración permite tener, al coordinador y/o líder una visión de la administración en acción ya que frente a situaciones problemáticas (social, cultural, política, jurídica o económica) como es el caso del derecho a la sexualidad en el contexto de la identidad y la diversidad, el Estado y su agencias toman o no decisiones, responden o no a los diferentes intereses y necesidades a partir de prioridades.

7. Situaciones a considerar en las Políticas Pública desde el rol de coordinador y/o líder.

Queda claro para los coordinadores y/o líderes organizacionales que en algunas cuestiones los gobiernos y los Estados son inmediatamente sensibles y se muestran preocupados, en otras son indiferentes; hay casos en donde las cuestiones ni llegan a alcanzar la calidad de “públicas y políticamente necesarias” y son remitidas a la clase de asuntos privados.

De manera que resulta importante rescatar, desde el “proyecto o programa” las expectativas de los protagonistas de la organización (desde su experiencia y trayectoria vital) en referencia a las políticas públicas.

De todos modos, y esto debería surgir de las entrevistas, suele no ser suficiente lo expuesto para evaluar si el “proyecto o programa” tiene un potencial alcance o trasciendo al exterior de la organización con impacto transformador en lo político-jurídico; el grado de efectividad se lo puede analizar desde otra perspectiva (ya que las entrevistas a los actores con roles destacados en la vida de la organización suele ser insuficiente). De todos modos se puede tener una aproximación desde el “índice del compromiso” para poder determinar si el coordinador y/o líder consideraron o consideran las siguientes cuestiones que intervienen, en un plano teórico, en la “potencial efectividad transformadora del proyecto o programa”: a) la revolución en las prácticas jerárquicas y de dominación, y b) en la gobernabilidad y el desarrollo institucional desde la participación plural e inclusiva y el consenso en las políticas públicas.

Situaciones a considerar en la continuación del trabajo de campo

a. La toma de conciencia de la opresión y el paso a la categoría de víctima (siguiendo a Tamar Pitch) individuos con características comunes emplean la movilización desde el activismo para lograr reconocimientos en el plano forma. De esta manera se procura buscar que la realidad silenciada sea objeto de la atención pública o de conocimiento de la mayor cantidad de sectores de la sociedad; que estos agentes acepten y consideren de importancia. Se trata, entonces, de una combinación donde existe una mayor conciencia de la vulnerabilidad y la pérdida, junto con una mayor autoafirmación frente a las arbitrariedades del Estado y sus agencias.

b. Rescatar la centralidad, en las políticas públicas de la diversidad, de una concepción socio-jurídica crítica que permite abordar: a) el paso del reconocimiento de la uniformidad cultural y la exclusión social al multiculturalismo; y b) las formas dominadas por la inclusión sin aceptar pluralismos y autonomías a aceptar la problemática identitaria y la diversidad.

c. Por lo expuesto en el ítem anterior y en lo que se refiere de manera específica a la materia jurídica se abre un debate sobre el papel del derecho en la colaboración de un orden pluralista e inclusivo alejado de modelos hegemónicos; lentamente el área jurídica y judicial se ve compelida a un reconocimiento normativo formal de situaciones de transformación que producen una liberación de hechos inéditos y emergentes. Existe una transición socio-cultural de hecho donde se crea y organiza un orden sociopolítico de diferencias con enfrentamientos y tensiones centrales y periféricas que producen un interés constitucional de la sustitución de políticas administrativas y el recurso de acciones positivas de reconocimiento y promoción social legitimando nuevas políticas.

d. El proceso de la expansión de la realidad diversa (por distintos medios) y el progresivo multiculturalismo desarrolla la necesidad de conducir al Estado al pluralismo político y jurídico con el objetivo de fomentar el interculturalismo. Entonces es de remarcar que los movimientos sociales por los derechos a la diversidad, con sus emergentes las organizaciones glt, son

considerados, al menos en la teoría, como uno de los motores de las dinámicas políticas y jurídicas de reconocimiento y que a su vez se nutre de otros movimientos sociales mas antiguos y diversos. En el caso de la diversidad sexual se encuentran claros aportes en el movimiento feminista y el de los derechos civiles.

10. Bibliografía.

- Aliaga, Juan V. y José M. Cortés (2000). *Identidad y Diferencia: sobre la cultura gay en España*. Barcelona.
- Arfuch, Leonor (comp.) (2005). *Pensar este tiempo*. Paidós. Buenos Aires.
- Arfuch, Leonor (comp.) (2002). *Identidad, sujetos y subjetividades*. Prometeo. Buenos Aires.
- Borrillo, Daniel (2001). *Homofobia*. Bellaterra. Barcelona.
- Bourdieu, Pierre (2006). *Autoanálisis de un sociólogo*. Anagrama. Barcelona.
- Bourdieu, Pierre (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Siglo veintiuno. Buenos Aires.
- Bourdieu, Pierre (1999). *Meditaciones Pascalianas*. Anagrama. Barcelona.
- Dubar, Calude (2002). *La crisis de las identidades*. Bellaterra. Barcelona.
- Eribon, Didier (2004). *Por ese instante frágil*. Bellaterra: Barcelona.
- Eribon, Didier (2004). *Herejías*. Bellaterra. Barcelona.
- Femenías, María Luisa (2007). *El género del multiculturalismo*. Universidad Nac. de Quilmes. Bernal. Buenos Aires.
- Foucault, Michel (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- Foucault, Michel (2003). *La verdad y las formas jurídicas*. Siglo XXI. Buenos Aires
- Foucault, Michel (2002). *Historia de la Sexualidad: La voluntad de Saber*. Siglo XXI, Buenos Aires.
- Gerlero, Mario (comp/coord.) (2008). *Los silencios del derecho*. Grinberg Libros Jurídicos. Buenos Aires.
- Gerlero, Mario (2006). *Introducción a la Sociología Jurídica*. Grinberg Libros Jurídicos. Buenos Aires.
- Gerlero, Mario (2007). “Construcción de identidades desde las organizaciones” *VIII Congreso Nacional de Sociología Jurídica*. U. Nac. Litoral. Santa Fe. Noviembre.
- Gerlero, Mario (2007). “Las posibilidades del activismo colectivo visible”. *VIII Congreso Nac. de Sociología Jurídica*. Universidad Nac.del Litoral. Sta Fe. Noviembre
- Gerlero, Mario (2006). “Desafiando ritos, destruyendo mitos: El espacio social público-político y político y la constitución de los colectivos homosexuales”. *VII Cong. Nacional de Sociología Jurídica*. UNLP Noviembre.
- Giddens, Anthony (1995). *La construcción social de la sociedad*. Amorrortu. Bs.Aires

- Giddens, Anthony (1992). *La transformación de la intimidad*. Cátedra. Madrid.
- Guasch, Oscar y Olga Viñuelas (2003). *Sexualidades: diversidad y control social*. Bellaterra. Barcelona.
- Llamas Ricardo (1998). *Teoría torcida*. Siglo Veintiuno. Madrid.
- León. Irene (2007). “Sexualidades diversas, políticas y disidentes”. *América Latina en movimiento*. Mayo. Año XXXI. II época N° 420. Quito. Ecuador.
- Meccia, Ernesto (2006). *La cuestión Gay*. Gran Aldea Editores. Buenos Aires
- Nievas, Flabián (1999). *El control social de los cuerpos*. Eudeba. Buenos Aires.
- Senett, Richard (2001). *Vida urbana e identidad personal*. Península: Barcelona.
- Pecheny, Mario (2001). “De la “no-discriminación” al “reconocimiento social”. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina”. *XXIII Meeting of the Latin American Studies Association (LASA)*, Washington DC .Disponible en: <http://www.pseudoghetto.com/PechenyMario.pdf>
- Pecheny, Mario y otros (2008). *Todo sexo es político*. El Zorzal. Buenos Aires.
- Pitch, Tamar (2003). *Un derecho para dos*. Trotta, Madrid.
- Pollak, Michael (2006). *Memoria, olvido, silencio: la producción de identidades frente a situaciones límites*. Al Margen. La Plata.
- Sousa Santos, Boaventura de (2001). “Los nuevos movimientos sociales” *Observatorio Social de América Latina (OSAL)*. Buenos Aires.
- Sousa Santos, Boaventura de (1989).”La transición postmoderna: derecho y política”. *Doxa*. N° 6. Buenos Aires.
- Zambrano, Carlos V. (2004). *Ejes políticos de la diversidad cultural*. Siglo del Hombre Editores y Universidad Nacional de Colombia; Bogotá.