



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

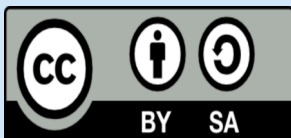
San Martín Ricardo Omar

“Trabajando la Diversidad” Alcances y Limitaciones de la Ley Diana Sacayán en un Municipio del Conurbano Bonaerense 2018-2022

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – Compartir igual 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

San Martín, R. O. (2023). “Trabajando la Diversidad” Alcances y Limitaciones de la Ley Diana Sacayán en un Municipio del Conurbano Bonaerense 2018-2022 [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3205>



San Martín Ricardo Omar
ricardosanmartinf@hotmail.com.ar

“Trabajando la Diversidad”
Alcances y Limitaciones de la Ley Diana Sacayán en un Municipio del
Conurbano Bonaerense 2018-2022

Trabajo final para optar por el título de Licenciado en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración
Universidad Nacional Arturo Jauretche
Directora Lic. María Fernanda Carrizo
Florencio Varela 2022

Resumen

La ley de cupo laboral Diana Sacayán de la Provincia de Buenos Aires, entre otras políticas públicas, intenta consagrar el derecho al trabajo decente en igualdad de oportunidades y condiciones para las personas travestis, transexuales y transgénero. Esta ley ha sido un gran avance y a la vez, encuentra su propio límite en la complejidad que vivencia este colectivo, atravesado por múltiples factores: la estigmatización causal de discriminación y sus consecuencias sociales, entre ellas la exclusión laboral. Así la discriminación estructural limita el potencial de esta ley para la consecución de la inclusión laboral de las personas trans. Ello nos interpela a conocer la diversidad de identidades y expresiones de género no binarias. A través de diversas teorías buscamos una visión interseccional y crítica sobre la cuestión para comprender su complejidad. El análisis se realizará cualitativamente por medio de entrevistas semi estructuradas a informantes claves y cuantitativamente a través de una encuesta realizada a trabajadores municipales que configuran el entorno laboral del colectivo trans, en un municipio del conurbano de la Provincia de Buenos Aires, para delinear los alcances y limitaciones de la implementación de la ley de cupo trans.

Palabras clave: ley de cupo trans, identidad de género, discriminación, interseccionalidad, trabajo decente, política pública

Abstract

The Diana Sacayán labor quota law of the Province of Buenos Aires, among other public policies, attempts to enshrine the right to decent work in equal opportunities and conditions for transvestites, transsexuals and transgender people. This law has been a great step forward and, at the same time, it finds its own limit in the complexity experienced by this group, crossed by multiple factors: the causal stigmatization of discrimination and its social consequences, including labor exclusion. Thus, structural discrimination limits the potential of this law to achieve labor inclusion of trans people. This challenges us to learn

about the diversity of non-binary gender identities and expressions. Through various theories we seek an intersectional and critical view of the issue to understand its complexity. The analysis will be carried out qualitatively through semi-structured interviews to key informants and quantitatively through a survey of municipal workers who make up the working environment of the trans collective, in a municipality of the conurbation of the Province of Buenos Aires, to delineate the scope and limitations in the implementation of the trans quota law.

Key words: trans quota law, gender identity, discrimination, intersectionality, decent work, public politics.

INDICE

| | |
|---|----|
| Metodología y Técnicas | 9 |
| Perfil de las personas encuestadas | 11 |
| Justificación | 12 |
| Descripción capitular | 13 |
| Capítulo I | 16 |
| Marco Conceptual | 16 |
| 1.1 Identidades de género (soy lo que soy) | 16 |
| Capítulo II | 22 |
| 2.1 Teoría Queer (identidades transgresoras) | 22 |
| 2.2 Redistribución o Reconocimiento (¿Cuál es la cuestión?) | 26 |
| Capítulo III | 29 |
| 3.1 La Discriminación también es diversa (diferentes somos todos) | 29 |
| 3.2 Interseccionalidad (soy yo y mis circunstancias) | 33 |
| Capítulo IV | 40 |
| 4.1 Trabajo Decente (hablando de dignidad) | 40 |
| 4.2 Antecedentes de políticas públicas laborales (Diversamente incluidos) | 42 |
| Capítulo V | 45 |
| 5.1 Travesías (No fue magia) | 45 |
| Capítulo VI | 47 |
| 6.1 Ley de Cupo Laboral Trans (Somos y hacemos) | 47 |
| REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES | 65 |
| BIBLIOGRAFÍA | 70 |
| LEYES | 74 |
| ANEXOS | 75 |
| Anexo A | 75 |
| Anexo B | 76 |

Agradecimientos

A mi compañero de vida, por alentarme y bancarme durante toda la carrera.

A mis compañeros de la carrera por tantas horas de estudio y aprendizaje.

A los docentes de la Carrera de Relaciones del Trabajo, que con pasión y dedicación me inculcaron conocimientos intelectuales, respeto y buenos valores.

A mi Directora de TIF, por su paciencia y generosidad, por sus consejos y su sabiduría.

A todos aquellos que me ayudaron a crecer, a creer y a buscar siempre.

INTRODUCCIÓN

El nuevo milenio trajo numerosas conquistas en derechos a las minorías argentinas, particularmente en lo que se refiere al colectivo LGTBIQ+¹ distintas leyes como la ley de Matrimonio Igualitario² y la de Identidad de Género³ llegaron a dar luz y ser aprobadas después de años de criminalización, exclusión, discriminación, estigmatización, persecución y violencia de todo tipo (psicológica, física, simbólica).

Especialmente dentro del colectivo de identidades diversas, la comunidad travesti, transexual y transgénero ha sido la que más ha padecido la discriminación. La visibilidad de este colectivo y la manifestación de su persistente exclusión laboral en nuestros tiempos, son el impulso para tratar desde las relaciones laborales esta problemática. Creemos en la urgente incorporación en la esfera del trabajo público-privado la consideración madura de inclusión de esta comunidad, para cumplir con las prerrogativas de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y el derecho constitucional a un trabajo decente que les permita alcanzar la realización personal y social.

El presente TIF tiene la tarea de generar conocimiento acerca de la implementación de la ley de cupo laboral trans sus alcances y limitaciones. Siglos de estigmatización y discriminación vulneraron todos los derechos de esta población que, expulsados de sus familias, de la sociedad, de la educación, la cultura y el trabajo, fueron blanco de todo tipo de vejámenes, viviendo en la clandestinidad. Transitaron la invisibilidad hasta alcanzar notoriedad por medio de la resistencia, la militancia y la lucha pacífica. Se organizaron y marcharon exigiendo la igualdad, que les concede el derecho a una vida digna,

¹ Sigla que engloba a personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales, Intergéneros, Queers y el signo más (+) para caracterizar a la multiplicidad de identidades de género.

² Ley 26.618, Matrimonio Civil no sólo reconoce los derechos de las parejas de cualquier sexo a contraer matrimonio, con las consecuencias legales y sociales que esto tiene para sus hijos, hijas sino que también impulsó a toda la sociedad a tener una mirada más amplia y diversa sobre las personas que la conforman. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

³ Ley 26.743, que permite que las personas trans (travestis, transexuales y transgéneros) puedan ser inscritas en sus documentos personales con el nombre y el género de elección, además de ordenar que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio, lo que garantiza una cobertura de las prácticas en todo el sistema de salud, tanto público como privado. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

a la participación cultural, social, a educarse y a obtener un trabajo decente.

La ley de Cupo laboral Trans de la Provincia de Buenos Aires como política pública ha significado un gran avance en cuanto al reconocimiento del derecho al trabajo de las identidades no binarias. Recurrimos a la definición de la página web del gobierno nacional acerca de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans, Ley 27.636 (Ley Lohana Berkins, Diana Sacayán), promulgada para el estado nacional, que especifica como su par provincial bonaerense, Ley 14.783 (Ley Diana Sacayán), su espíritu: (es)'' una política pública que busca reparar la desigualdad estructural que existe en la sociedad respecto a la población travesti trans''⁴, a través del acceso al empleo formal. Para dicho cometido establece un cupo mínimo del 1% de los cargos y puestos, para incorporarse en igualdad de condiciones al resto de la población laboralmente activa. La ley contempla además la terminalidad de los estudios formales obligatorios y la capacitación necesaria para adecuar la situación de cada beneficiario de dicha normativa, al puesto de trabajo a ocupar. Además estipula acciones para la sensibilización con perspectiva de género y diversidad en los ambientes laborales a fin de garantizar el trato digno en el trabajo. Propone también incentivos para contratistas privados, promoviendo la contratación de identidades travestis, transgénero y transexuales en Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes).

La complejidad que vivencia el colectivo trans, atravesada por múltiples factores: primordialmente la estigmatización, que deriva en discriminación, marginación y exclusión social arraigada en el inconsciente colectivo, impone el delineamiento de estrategias más allá del mero cumplimiento de la ley. Además, consecuencia de aquella primigenia caracterización por medio de la estigmatización simbólica, la historia transitada por esta minoría, la sumerge en la falta de lazos familiares, en la imposibilidad de educarse, en la

⁴<https://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-trans>

dificultad para acceder al sistema de salud, en la continua violencia institucional y en la incapacidad de insertarse en el mercado de trabajo decente, negándoles la oportunidad de aspirar a un ascenso social, a la realización personal, a la inclusión; socavando de este modo, los derechos humanos fundamentales.

A la hora de realizar nuestro TIF, cabe destacar que no se hallaron antecedentes de estudios exhaustivos estadísticos de parte de organismos estatales que tomen exclusivamente a esta población como objeto de análisis. Existen escasos datos oficiales sobre la situación de la población trans debido a que tanto en los censos como en las encuestas de los organismos estatales no se había preguntado sobre la identidad de género de las personas. Los pocos datos existentes, podemos decir, son significativos pero a la vez segmentados, esto es corresponden a relevamientos realizados principalmente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el año 2016, en el municipio de La Matanza en el año 2012 y en las provincias de Misiones en el año 2015⁵ y en Salta en el año 2016. Estos relevamientos se realizaron en conjunto con el Instituto Nacional De Estadísticas y Censos (INDEC) y sus pares provinciales y municipales y con la fuerte colaboración de organizaciones LGTBIQ+ como la prueba piloto hacia la incorporación de la categoría identidad de género, en la ronda censal 2020 (INDEC, 2019), o a los acontecidos en ocasión de la militancia trans, por la sanción de la Ley de identidad de género Ley 26.743/2012. Vale resaltar la prueba piloto ya mencionada, que fue realizada en el partido de La Matanza en el año 2012, resultado de un trabajo conjunto del Instituto Nacional De Estadísticas y Censos (INDEC), con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), que llevaron adelante dicha Prueba Piloto constituyendo la Primera Encuesta sobre Población Travesti, Transexual, Transgénero y Hombres Trans. La propuesta fue inédita, ya que clasificó a la población de acuerdo a la variable identidad de género en lugar del variable sexo. A partir de ésta auto

⁵ <https://ipecmisiones.org/wp-content/uploads/2018/05/IPEC-Misiones-Encuesta-de-personas-trans-2015.pdf>

identificación se pretendió elaborar e implementar un cuestionario destinado a registrar las características socio demográficas, las condiciones de vida, los vínculos con el ámbito de la justicia y las experiencias de discriminación de esta población. Finalmente en el Censo Nacional realizado en mayo del 2022, en el apartado población, se incorporó como novedad a la categoría sexo: junto con mujer/femenino; varón/masculino, el ítem x/ninguna de las anteriores y una nueva categoría “de acuerdo a la identidad de género, se considera: ¿mujer?; ¿mujer trans/travesti?; ¿varón?; ¿varón trans/masculinidad trans?; ¿no binario?; ¿otra identidad/ninguna de las anteriores?; prefiero no contestar; ignorado”⁶. De igual forma, pero a nivel internacional mencionamos la investigación cualitativa realizada en 2015 por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el apoyo de la Federación Argentina LGBT (FALGBT) que reconoce que: “persisten situaciones discriminatorias hacia trabajadores/as LGBT al momento de visibilizar su orientación sexual en los ámbitos laborales, y persisten barreras muy fuertes en el acceso al empleo formal y decente para la población trans” (OIT, 2015. p. 47).

Metodología y Técnicas

La investigación es del tipo exploratoria, ya que no se cuenta con suficientes investigaciones sobre la implementación de la Ley de cupo laboral Trans, en el conurbano de la provincia de Buenos Aires. Es una investigación cualitativa-cuantitativa:

una posición filosófica ampliamente interpretativa, esto es centrada en las formas en las que el mundo social es interpretado, comprendido, experimentado y producido; basada en datos flexibles y sensibles al contexto social en el que se producen; y sostenida por métodos de análisis y explicación, que abarcan la comprensión de la complejidad, el detalle y el contexto. (Mason en Vasilachis de Gialdino, 2016. P. 2)

⁶https://www.censo.gob.ar/wpcontent/uploads/2022/03/Censo2022_cuestionario_viviendas_particulares_impresion.pdf

Con ello intentamos explicar los hechos a través de las interacciones sociales como las que se dan en el ámbito laboral, prerrogativas culturales como la visión sobre las personas trans en el ambiente de trabajo e interpelar los estereotipos binarios en las relaciones laborales. Todas estas interacciones sociales no son factibles de medición es por ello que el diseño pensado para utilizar en este trabajo será la investigación de campo, construyendo diversas herramientas por medio de las cuales recolectaremos los datos directamente de la realidad donde se producen los hechos, sin manipular o controlar ninguna de las variables. Se hará por medio de entrevistas y encuestas semi-estructuradas para recolectar datos a través de preguntas abiertas y cerradas, analizando las particularidades de la implementación de la Ley de Cupo Trans en la organización, en nuestro caso el municipio del conurbano, en el que tiene lugar la interacción: ¿cuál es la respuesta de los trabajadores municipales frente a la implementación de la ley y la incorporación de las identidades trans en ese ámbito laboral? Esto nos ayudará a responder sobre las dinámicas de los procesos sociales sus cambios y contextos (Vasilachis de Gialdino, 2016. p.2).

Las preguntas fueron dirigidas a funcionarios de la Secretaría de Mujeres y Diversidades de un municipio del conurbano bonaerense. Las entrevistas habían sido pactadas para realizarse cara a cara, sin embargo, por diversos motivos de agenda de las autoridades, logramos realizarlas vía zoom y whatsapp, lo que nos limitó en la fluidez. Aunque repreguntamos, notamos un discurso armado y estructurado, dejando como resultado respuestas con pocos detalles. A pesar de que contamos con el consentimiento expreso de las autoridades locales para dar a conocer sus nombres y publicar sus respuestas y como algunas de ellas han revestido un carácter general sin especificar detalles sobre el colectivo travesti, transexual y transgénero local, optamos por no develar nombres y apellidos para no referenciar a persona alguna y mantener respetuosamente el anonimato y la confidencialidad.

Las preguntas están orientadas para poder describir como se realiza el proceso de

implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en el Municipio de estudio, a partir de su difusión local; reclutamiento y criterios de selección para ocupar los puestos de trabajo; cantidad efectiva de personas trans que lograron acceder y cuantos se mantienen aún en su puesto de trabajo; cuáles son los desafíos que se presentaron; y sobre la sensibilización y capacitación de los trabajadores municipales por parte del municipio sobre esta ley de cupo laboral trans. (Ver anexo A)

Con respecto a la encuesta realizada, respetando la confidencialidad y el anonimato, fue presentada a través de un formulario web. Utilizando la técnica de bola de nieve se partió desde individuos a los que tuvimos acceso para contactar así a otros sujetos. Se envió el link, vía whatsapp, a través de algunos trabajadores de distintas áreas del municipio en cuestión, con la finalidad de abarcar la diversidad de trabajadoras y trabajadores, así como las distintas áreas y dependencias municipales. Nos resultó interesante tener una foto del entorno laboral de las personas trans que logran un puesto de trabajo dentro del estado local; cuál es el nivel de conocimiento del resto de los agentes municipales acerca de la ley; cuál es su parecer sobre la misma y el nivel de conocimiento sobre personas del colectivo trans que trabajan en alguna dependencia del municipio; así como también si han recibido alguna capacitación o sensibilización sobre la ley y/o sobre las identidades diversas. Con estas prerrogativas intentamos conocer las percepciones positivas y negativas del entorno laboral sobre la implementación de la ley de cupo trans (ver anexo B).

Perfil de las personas encuestadas

Quienes contestaron la encuesta tienen entre 21 y 61 años, son empleados municipales tanto en la modalidad de contratación con renovación de contrato, como personal en planta transitoria y permanente con una antigüedad laboral de entre 4 meses y 35 años y no tienen ningún cargo dentro del escalafón general de agentes municipales. (Cuadro 1 y

gráfico 1). La encuesta fue realizada entre los meses de Julio y Octubre de 2022.

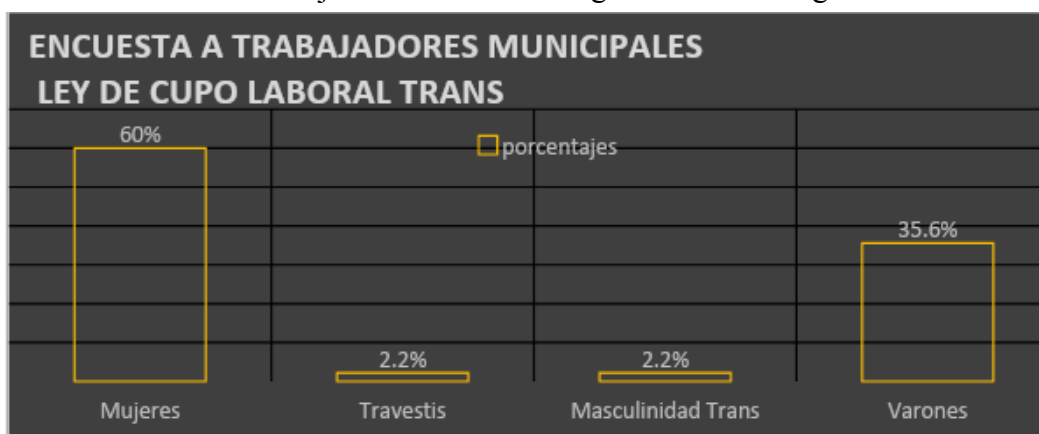
Cuadro 1

Cantidad de empleados municipales encuestados

| ENCUESTADOS | Mujeres | Travestis | Masculinidad Trans | Varones | total |
|--------------------|------------|-------------|--------------------|--------------|-------------|
| cantidad | 72 | 1 | 1 | 16 | 45 |
| porcentajes | 60% | 2,2% | 2,2% | 35,6% | 100% |

Gráfico 1

Porcentajes de encuestados según identidad de género



Justificación

El tema de este TIF involucra a la comunidad transgénero, transexual y travesti, que denominaremos de aquí en más “trans”⁷, a las autoridades locales que llevan adelante las políticas LGTBIQ+, al personal municipal que constituye en el entorno socio laboral y a la Ley de Cupo Laboral (Diana Sacayán) de la Provincia de Buenos Aires (Ley 14783/15) como política pública laboral y su implementación en un municipio del conurbano, sus alcances y limitaciones. Este informe insistirá, por lo tanto, en la necesidad acuciante de reconocer la especificidad de las identidades y expresiones de género y sobre el grado superlativo de

⁷ término en el que albergamos a la variedad diversa de géneros, aunque sabemos hay personas que no consideren pertenecer a esta categoría. La utilización de este término es meramente funcional al presente trabajo.

discriminación cultural y económica producto de la estigmatización de la que son objeto y que determina entre otras consecuencias la exclusión laboral del colectivo travesti, transexual y transgénero. Para ello nos cuestionamos ¿cuáles son los alcances y las limitaciones que encuentra la ley de cupo laboral trans a la hora de ser implementada?; ¿cuáles son las estrategias para su implementación?; ¿qué grado de conocimiento y aceptación tiene la ley de cupo laboral trans en la comunidad laboral en las que se insertan las personas trans? Con estas interpelaciones y a través del estudio de campo y la bibliografía, iremos respondiendo a los objetivos que guían nuestro trabajo.

Objetivo General:

Analizar la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en un Municipio del Conurbano de la Provincia de Buenos Aires, su impacto como política pública laboral contra la discriminación estructural.

Objetivos específicos:

Describir las identidades autopercebidas que denominamos trans.

Conocer las estrategias que se realizaron para la implementación de la ley de cupo laboral trans.

Describir la discriminación estructural y su incidencia en la implementación de la ley de cupo laboral trans.

Caracterizar los beneficios y alcances de la ley de cupo laboral trans.

Ponderar la Ley de Cupo Laboral Travesti, Transexual y Transgénero como Política pública laboral.

Indagar sobre el grado de conocimiento acerca de la ley de cupo laboral trans, sobre su implementación y aceptación como política pública laboral de los trabajadores municipales.

Descripción capitular

El escrito está dispuesto con la siguiente arquitectura:

En el Capítulo I caracterizamos a las identidades de género, de acuerdo a la clasificación académica y teniendo en cuenta la autopercepción de las identidades travestis, transexuales y transgéneros.

En el Capítulo II abordamos sintéticamente el pensamiento más relevante de la teoría denominada Queer, como teoría crítica que cuestiona la visión heteronormativa de las identidades y expresiones de género y el abordaje sobre la problemática trans. Resaltamos a través de los autores referenciados, la compleja realidad en torno de esta minoría y las posibles estrategias para tratar la situación vivencial de la comunidad trans.

En el Capítulo III presentamos la discriminación como fundamento de toda desigualdad; la estigmatización de grupos minoritarios dentro de la sociedad, particularmente el colectivo trans, así como la opresión que los relega a los márgenes donde los derechos no los incluyen. Para ello acudimos a las teorías de discriminación múltiple y a la mirada interseccional que pueden iluminarnos a referenciar modos de dar respuestas políticas a la problemática laboral de la comunidad trans.

En el Capítulo IV, nos centramos en el trabajo decente desde la perspectiva de la OIT y la necesidad de seguir construyendo el concepto para extender su universalidad. Exponemos la normativa anterior, que posibilita la sanción de una ley de cupo laboral, para las personas travestis, transexuales y transgénero en Argentina.

En el Capítulo V, recorremos los pasos del activismo travesti y trans que desemboca en la sanción de la Ley de Cupo Laboral Travesti, Trans.

En el Capítulo VI avanzamos sobre el itinerario político de la sanción de la Ley de Cupo Laboral Diana Sacayán, y la mirada de las autoridades locales municipales sobre la implementación de dicha ley. Recogemos los resultados de la encuesta realizada que nos permitirá reflejar vivencialmente los alcances y las limitaciones de la ley de cupo laboral

trans a través del entorno laboral municipal de las personas beneficiadas con dicho cupo laboral.

Capítulo I

Aproximación conceptual

Intentamos, como ya fue expresado, aproximarnos a los conceptos y teorías que nos acercan a delinear cuales son los alcances y las limitaciones de la ley de Cupo Laboral Trans, para poder comprender y conocer los desafíos que se pueden encontrar en la implementación de una política pública laboral de esta envergadura.

Marco Conceptual

1.1 Identidades de género (soy lo que soy)

El ser “homosexual” fue definido como enfermedad mental y como tal pasible de curación. Primero fue pecado, luego delito y más tarde enfermedad⁸. Esta última condena fue la que más perduró en el tiempo, hasta que el 17 de mayo de 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinó que la homosexualidad y la bisexualidad debían figurar fuera de la lista de enfermedades mentales. Décadas más tarde, el 18 de junio de 2018, la OMS retira del listado de enfermedades mentales la “incongruencia de género”, la transexualidad. Sin embargo, la medida de la OMS no impidió que se siguieran practicando todo tipo de terapias para intentar "curar" a los gays y las lesbianas. Prueba de ello es la determinación que tuvo que tomar la Asociación Americana de Psiquiatría firmando una declaración en el año 2000 en la que expresa que no hay evidencia científica que apoye la eficacia de la terapia reparativa para alterar la condición sexual, por lo que no está incluida como tratamiento psiquiátrico (APA, 2000). Es por ello que no debemos olvidar que las identidades de género siguen siendo, aún hoy, ilegales en 69 países, y en 12 de ellos está condenado con la pena de muerte.

⁸ En 1886, el psiquiatra alemán Richard von Krafft Ebing incluía en su libro 'Psychopathia Sexualis' la homosexualidad como una "**perversión sexual**" y le atribuía un origen hereditario. Sigmund Freud, la caracterizó como el resultado de un **conflicto durante el desarrollo** de la identidad sexual en el que el varón se identifica con el sexo femenino y empieza a sentir atracción por los hombres muy masculinos. En 1973 la Asociación Americana de Psiquiatría (APA) decidió eliminar la homosexualidad del 'Manual de Diagnóstico de los trastornos mentales' (DSM) y urgió a **rechazar toda legislación discriminatoria** contra gays y lesbianas. La acción vino motivada tras una completa revisión científica sobre el tema.

Antes de avanzar en el desarrollo de este trabajo, damos algunas definiciones que nos ayudarán a distinguir con un poco de claridad la problemática a abordar en esta investigación. Las identidades y expresiones de género trans a las que haremos referencia se caracterizan, en su diversidad, por algunos rasgos comunes: se trata, en todos los casos, de personas que se reconocen a sí mismas en un género diferente al que les fuera asignado al nacer, de todos modos, representan una abstracción que no anula la diversidad de identidades y expresiones trans. De acuerdo a los Principios de Yogyakarta, la identidad de género puede ser definida en los siguientes términos:

se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.⁹ (Principios de Yogyakarta, 2007, p 5)

La identidad de género hace referencia a la experiencia personal, autopercepción, de ser hombre, mujer o de ser diferente, que tiene una persona; la expresión de género se refiere al modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz o características corporales. Así queda expresado en la Ley 26.743/2012 de identidad de género:

Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a

⁹ Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Es necesario destacar que, aunque los principios no ofrecen una definición específica de la noción “expresión de género”, el contenido de esa noción es incluido, en la definición de “identidad de género”.

través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (Art. 2º, Ley 26.743/2012)

Cabe destacar que la recientemente mencionada Ley de Identidad de Género rompe con el esquema heteronormativo vigente, clausurando la teoría de la patologización de las identidades trans.

El concepto sexo se entiende, al decir de la Organización Internacional del trabajo como: “una categoría binaria que surge de la interpretación que histórica y culturalmente se ha hecho de ciertas diversidades anatómicas y fisiológicas entre las personas, en especial -pero no exclusivamente- en relación a su genitalidad” (OIT, 2015, p 5).

Según la Real Academia Española (RAE) el término transgénero proviene de la conjunción de dos vocablos trans y género por adaptación del inglés “**transgender**” y es definida como un adjetivo¹⁰ dicho de una persona que no se siente identificada con su sexo anatómico¹¹. Cabe aclarar que adrede incorporamos la etimología dada por la RAE y el significado que ella le otorga como ejemplo de institución universalmente aceptada y que sostiene por medio del lenguaje la estructura binaria y para subrayar la calificación de accidente¹²; entendido desde la metafísica aristotélica (según la lógica de la RAE) como contingencia; en el sentido de que puede pertenecer o no a un sujeto sin afectar su esencia; se contrapone así a la sustancia que es permanente. Ergo, podríamos concluir que la RAE consideraría que el término transgénero respondería a un adjetivo que se dice de las personas (hombre o mujer) que no se identifican con sus genitales (pene-vagina) y siguiendo al Estagirita podríamos deducir que las características físicas son accidentes (contingentes) del ser persona (permanente) y no determinaría la identidad de la misma. Entonces el vocablo transgénero

¹⁰ Adj. Que expresa cualidad o accidente.2. adj. Accidental, secundario, no esencial. Ver en: <https://dle.rae.es/adjetivo>. RAE 2021

¹¹ Ver: <https://dle.rae.es/transgénero?m=form>. RAE 2021

¹² “Accidente se dice de lo que se encuentra en un ser y puede afirmarse con verdad, pero que no es, sin embargo, ni necesario ni ordinario...El accidente no tiene pues ninguna causa determinada tiene sólo una causa fortuita; y lo fortuito es lo indeterminado...se dice de lo que existe de suyo en un objeto, sin ser uno de los caracteres distintivos de su esencia...” Aristóteles, Metafísica, libro V, 1013b-1025a.

debería referir a la identidad (lo que es) y no a lo accidental (lo que puede tener) puesto que no es algo transitorio o que pueda cambiar. Con este enunciado simplemente intentamos poner de manifiesto que dentro de un pensamiento aristotélico-tomista, la RAE confirma el binarismo imperante a través de una correcta hermenéutica del idioma español, fundada en su autoridad reconocida universalmente. La intención es mostrar los distintos posicionamientos que se suscitan sobre la problemática en cuestión. La palabra **Transgénero** es un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta al sexo que se les es asignado al nacer. El prefijo "**trans**" se usa a veces para abreviar la palabra "transgénero". Aunque la palabra transgénero generalmente tiene una connotación positiva, no todas las personas cuyo aspecto o conductas no coinciden con su género se identificarán como personas trans. Las maneras en que se habla sobre las personas trans en el ámbito académico, científico y de la cultura popular están cambiando constantemente, en particular, a medida que crecen la concientización, el conocimiento y la apertura sobre las personas trans y sus experiencias. Utilizamos las definiciones de la Comisión interamericana de Derechos Humanos, el término persona trans se usa para concentrar las variantes de la identidad de género, es decir que se implementa como un término que incluye a muchas identidades. (CIDH, 2020). Así la palabra **transexual** refiere a aquellos que su identidad de género es diferente a su sexo asignado. Puede suceder que, las personas transexuales alteren sus cuerpos por medio de tratamientos hormonales, cirugías y otros medios para que coincidan con sus identidades de género. Este proceso de transición a través de intervenciones médicas generalmente es conocido como reasignación de sexo o género, o con el término afirmación de género con la que actualmente se la define. "Dentro de las femineidades trans se inscriben quienes nacieron asignadas al género masculino pero su identidad de género se auto percibe social y culturalmente construido como femenino" (CIDH, párr. 21.); o cómo lo dice simplemente Lohana Berkins (2003, p 66)" Ser transgénero

es tener una actitud muy íntima y profunda de vivir un género distinto del que la sociedad le asignó a su sexo. No se trata de la ropa, el maquillaje o las cirugías, se trata de maneras de sentir, de pensar, de relacionarnos y de ver las cosas”. Las personas cuyo sexo asignado es masculino, pero que se identifican y viven como mujeres, y cambian sus cuerpos mediante tratamientos médicos asemejándose a su identidad de género se conocen como mujeres transexuales o transexuales femeninas. Sin embargo, algunas personas que realizan una transición de un género a otro prefieren ser denominadas como hombres o mujeres, y no como personas trans. Los y las **travestis** usan maneras de vestir que tradicionalmente, y como parte de un estereotipo, usa otro género en sus culturas. Varían en el grado en el cual se visten del otro sexo, desde el uso de una prenda de vestir hasta al travestismo total. Los y las travestis generalmente se sienten cómodos con su sexo asignado y no desean cambiarlo. En este sentido, Lohana Berkins (2006) agrega que:

Quando las travestis se construyen en femenino con frecuencia recurren a valores, símbolos y emblemas culturales que reproducen la feminidad o se encuentran ligados a la feminidad hegemónica, pero que, en ellas, esas reglas y atributos son resignificados y desequilibrados.

Así lo destaca también la CIDH¹³, remarcando que: en Latinoamérica, y sobre todo en Argentina, Chile, Uruguay y Brasil, el término ha sido resignificado y reivindicado en términos identitarios y políticos y no como una mera utilización de prendas de vestir ocasional o no. La CIDH (2015) ha recibido información, por la cual, las travestis en la región decidieron dar nuevos sentidos a la palabra travesti vinculando el término travesti con la lucha, la resistencia, la dignidad y la felicidad, rechazando el valor ultrajante y estigmatizante que se le había dado al mismo; resignificando y validando su propia identidad a través de él, transformándolo así en algo positivo, desacreditando toda orientación negativa

¹³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

y heteronormativa. El travestismo es también una forma de expresión de género y no necesariamente está ligado a prácticas eróticas. El travestismo no indica la orientación sexual. Las masculinidades trans comprenden a las personas que fueron asignadas al género femenino al momento del nacimiento, pero se auto perciben en el ámbito de lo social y culturalmente construido, concebido y leído como masculino. Los términos “hombre trans”, “trans masculino”, o bien “varón trans”, suelen ser los más utilizados por este grupo de personas. En este universo también se encuentran quienes se identifican como hombres transexuales y hombres transgénero. Si bien no se descarta la posibilidad de que puedan existir personas cuya identidad de género sea masculina y se identifiquen como travestis, la CIDH ha recibido información que muestra que, en el continente, esa identidad es abrumadoramente reivindicada por personas que transitan una identidad de género femenina o tendiente a lo femenino. CIDH (2015 párr. 82).

Capítulo II

2.1 Teoría Queer (identidades transgresoras)

Nos resulta necesario mencionar algunas posturas de la denominada Teoría Queer¹⁴, cuyo origen es considerado a partir de ideologías feministas, entre ellas la muy referenciada Judith Butler y su obra. Queremos dejar claro que ha sido el feminismo quien ha fundado la ruptura del paradigma patriarcal, la heteronormatividad y el androcentrismo, impuestos desde siglos, alzando la voz para derrocar la supremacía del hombre en todos los ámbitos (biológico, social, cultural, político, económico, por nombrar los más relevantes). Aquí nos referiremos al pensamiento crítico en torno a los movimientos LGTBIQ+. Judith Butler expone que la orientación sexual y la identidad sexual o la identidad de género, resultan de una construcción social y no de un determinismo biológico “El género es una complejidad cuya totalidad se posterga de manera permanente, nunca aparece completa en una determinada coyuntura en el tiempo”. (2017, pág. 70), también afirma que: “No existe una identidad de género, esa identidad se construye performativamente¹⁵ por las mismas “expresiones” que al parecer son resultado de ésta” (2017, pág. 85). Desde su punto de Vista (Butler cita a Luce Irigaray que sigue la línea lacaniana), “el «sexo» no es ni una categoría biológica ni una categoría social (así pues, es distinta del «género»), sino una categoría lingüística que existe, por decirlo así, en la división entre lo social y lo biológico” (Butler, 2017, p 70). Abordamos la teoría queer como lineamiento filosófico para dirigir nuestro foco de atención en el sujeto de estudio que nos convoca, cual es el eje de discusión, sus

¹⁴ la teoría *queer* se suele asociar con el estudio del género y la sexualidad, tiene un ámbito de influencia que solo no se reduce a estas cuestiones. Esta expresión del pensamiento crítico, está fuertemente emparentada con el anti-racismo, la post-colonialidad, los estudios críticos con la diversidad funcional o el propio feminismo de la tercera ola, que en su conjunto presentan batalla frente a la idea de la normalidad. Las aportaciones más relevantes tienen que ver con un cuestionamiento de las normas establecidas, aquellas que se señalan como buenas, naturales o tradicionales; este cuestionamiento alude a que estas normas son binarias y forman parte inherente del pensamiento occidental. (Platero, 2014, pág. 80).

¹⁵ La teoría de la performatividad la explica Judith Butler en su libro “el género en disputa”. Partiendo de la teoría de los dramas sociales de Victor Turner, la autora produce su propia formulación de la performatividad para pensar el problema de las identidades de género. El género exige una actuación reiterada, que supone efectuar y repetir un acto con significado social, que es legitimado en esa reiteración. Así, las identidades aparecen como prácticas rituales que dan sentido y coherencia retroactivamente al sujeto, que no existía como tal previo a ese hacer.

lineamientos generales y sus aportes al debate crítico sobre las políticas públicas principalmente laborales, vertidas hacia la comunidad Travesti-Trans.

En primer término, mencionamos que la teoría queer aporta una mirada multidisciplinar sobre las identidades que es múltiple, en el sentido que incluye en lo queer también a la heterosexualidad ampliando el concepto de interseccional a las manifestaciones sexuales, corporales y culturales, subrayando también que son identidades “construidas, parciales, arbitrarias y que obedecen a una lógica de control de la normalidad señalando lo que es diferente” (Platero, 2014, p 80). Las teorías queer adoptan una ruptura al binarismo establecido normativamente, imponiendo lo que la sociedad considera diferente. También se le reconoce a estas teorías un dinamismo que no se ancla en la esencia de la identidad (ontológica), sino en una construcción que va desde prácticas sociales hasta la investigación o el activismo y que llevan a cuestionar la normatividad e identificar a lo diferente al binarismo como un devenir socio histórico de la construcción de la identidad, del género y del sexo (Platero, 2014, p 80). Siguiendo con Raquel (Lucas) Platero, las aportaciones más interesantes de la teoría queer: “tienen que ver con un cuestionamiento de las normas establecidas, aquellas que se señalan como buenas, naturales o tradicionales; este cuestionamiento alude a que estas normas son binarias y forman parte inherente del pensamiento occidental” (2014, p. 80).

Dean Spade, activista trans, profesor de derecho, en su libro *Una vida normal* (2015), desarrolla la teoría queer para abordar las limitaciones de las políticas identitarias basadas en el reconocimiento de la diferencia a través de la igualdad jurídica, propia del estado liberal y que terminan homogeneizando el activismo LGBTQ+, focalizando su alcance supuestamente universal, a un grupo acotado. Según el autor, bajo la bandera de la igualdad y la inclusión se excluye a los más vulnerables. Sin embargo han sido estas políticas identitarias basadas en el ordenamiento jurídico (ley de identidad de género, Ley de

matrimonio igualitario, Ley de cupo laboral trans) las que han posibilitado la visibilización de poblaciones marginales como las personas trans. Él también es consciente de ello, de ese cambio que puso bajo el sol a una comunidad que se refugiaba en la oscuridad y presenta los logros o alcances que han generado las políticas identitarias:

En las dos últimas décadas el discurso público sobre las identidades y los derechos de las personas trans ha cambiado sustancialmente (...) Se ha incrementado la cobertura mediática sobre los problemas de las personas trans. Nuevas formaciones políticas de personas trans han comenzado a institucionalizarse creando nuevas organizaciones sin ánimo de lucro y asociaciones profesionales centradas específicamente en cuestiones trans; labor que también produce nueva terminología, conocimiento y herramientas de promoción sobre identidad y expresión de género. (Spade, 2014, p30)

Sin embargo, sostiene el autor, que estas políticas encuentran su propio límite en la burocracia del estado, instituciones de salud, educativas, etc. y en el resto del canon normativo como por ejemplo la ley de migraciones entre otras. Spade entiende que las ideologías de la derecha neoliberal tienen por cometido perpetuar el sustrato de estigmatización y discriminación estructural, una especie de “pinkwashing”¹⁶, para contener a las minorías reclamantes, institucionalizar los movimientos populares en estructuras hegemónicas que sintetizan en la homosexualidad, como categoría universal, la diversidad de la comunidad LGTBIQ+. Sin embargo los hechos de discriminación que siguen sucediendo manifiestan esa apariencia de inclusión. Así lo denuncia en su informe anual el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGTBIQ+¹⁷, en el año 2021 en Argentina, ocurrieron 120

¹⁶ Pinkwashing (del inglés pink, rosa, y whitewash, blanquear o encubrir), lavado rosa o lavado de imagen rosa, es un término que en el contexto de los derechos LGBT se refiere a la variedad de estrategias políticas y de marketing dirigidas a la promoción de instituciones, países, personas, productos o empresas apelando a su condición de simpatizante LGBT con el objetivo de ser percibidos como progresistas, modernos y tolerantes. Ver en <https://es.wikipedia.org/wiki/Pinkwashing>.

¹⁷El Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGTBIQ+ fue creado por la Defensoría LGBT -dependiente del Instituto contra la Discriminación-, de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires; en articulación con la Federación Argentina LGTB+ y la Defensoría del Pueblo de la Nación, en mayo de 2016. Este observatorio tiene por objeto el relevamiento nacional de datos que visibilicen la violencia que viven cotidianamente en nuestro país lesbianas, gays, bisexuales y trans (travestis, transexuales y transgéneros), para generar una plataforma de información que permita monitorear e incidir en la formulación de políticas públicas eficaces y propuestas legislativas

crímenes de odio, cuyo fundamento es la orientación sexual y la identidad o expresión de género de las víctimas, lo que manifiesta la discriminación estructural: el 71% de los casos (85) corresponden a asesinatos, suicidios y muertes por violencia estructural; y el 29% restante de los casos (35) corresponden a violencia física que no terminó en muerte; estos casos son los que se encuentran documentados por lo que no son exactos, pero evidencian una realidad continua y alarmante.¹⁸ El estadounidense tiene una visión inquietante acerca de las políticas neoliberales desplegadas en su país, es una visión acotada a un tiempo y espacio de una realidad vivenciada por el colectivo trans en EEUU:

Los pilares del liberalismo son la asimilación y cooptación; es decir, que las palabras y las ideas de los movimientos de resistencia son refundidas para producir resultados que desvirtúan los objetivos iniciales para las que fueron desplegadas y pasan a ser herramientas legitimadoras de las agendas políticas de la supremacía blanca, el capitalismo, el patriarcado y el capacitismo. (Spade, 2014, p 51)

Nosotros referenciamos estas reflexiones, como una mirada crítica que nos puede servir para analizar cómo, según los contextos políticos de la Argentina, las políticas públicas referidas al colectivo trans, pueden ser reinterpretadas o aplazadas (lo veremos más adelante) y que en definitiva constituyen un límite ideológico claro que debe enfrentar la implementación de la ley de cupo laboral trans. Creemos importante destacar que Spade (2014, p.43) toma las leyes positivas contra la discriminación como punta pié inicial de una transformación que debe darse en la estructura misma de la sociedad, y para ello es fundamental no abandonar la movilización masiva, aunque se hayan conseguido importantes reformas jurídicas a favor de las personas trans. Leeremos en los siguientes capítulos que este ha sido el recorrido de la comunidad travesti/trans en nuestro país.

para la prevención, sanción y erradicación de los Crímenes de Odio hacia la comunidad LGBT+, motivados por discriminación por orientación sexual, expresión e identidad de género.

¹⁸ Disponible en: <https://falgbt.org/ultimo-informe/>

La cuestión política que resulta más relevante, en coincidencia con López Penedo (2008, p 8) y que aporta la filosofía queer, es que su análisis pueda servir además para diseñar estrategias que vinculen y movilicen a los individuos con identidades entrecruzadas; identidades sexuales con otras identidades como la raza y la clase social.

Bajo esta lógica, otros autores, como George Dvorsky y James Hughes¹⁹, han llegado a plantear la necesidad de una corriente que denominan post-generismo, y que consiste en superar o desechar el género como categoría identitaria. Desde su perspectiva, el género es una categoría innecesaria, que limita el potencial humano.

Las teorías queer encuentran su paradoja en expresar que, la persona queer se ubica por fuera de la sociedad, en los límites de ésta; lo que representa un imposible, ya que no podemos prescindir de la sociedad:

La Teoría Queer también encuentra límites en la utilización del concepto de trasgresión de los márgenes ya que, al tratar de desestabilizar los límites que dividen lo normal de lo desviado y organizarse contra la heteronormatividad, finalmente se sitúan en una actitud de confrontación con ambición de situarse en los márgenes de la misma sociedad a la que critican. Pero, esta actitud es intrínsecamente errónea, ya que no existe un espacio al margen de la sociedad, sencillamente porque el ser humano es un ser social por definición. (López Penedo, 2008, p 4)

Resulta necesario exponer la totalidad del pensamiento queer para no faltar a la verdad, aunque en concordancia con López Penedo entendemos que la construcción de la visibilización del colectivo LGTBIQ+ ha sido producto de exigir la no marginación social y la lucha comunitaria.

¹⁹ Postgenerismo: más allá del binario de género. Instituto de ética y teorías emergentes. Disponible en <https://philpapers.org/rec/HUGPBT>

2.2 Redistribución o Reconocimiento (¿Cuál es la cuestión?)

Dentro de las visiones críticas sobre las políticas de género nos parece oportuno citar a (Nancy Fraser, 2007, pp 23-66) que nos ofrece dos dimensiones de las políticas públicas orientadas al género y la diversidad: la redistribución y el reconocimiento. En su crítica al filósofo alemán Axel Honneth sobre la teoría del reconocimiento, Fraser cuestiona la centralidad que se le ha dado modernamente a las políticas de reconocimiento, y en esto coincide con Dave Spade como ya vimos en el apartado anterior. Según la norteamericana se deja en segundo plano las políticas de redistribución, que tienen su auge con los socialismos. Para ella las minorías sexo genéricas son oprimidas y marginadas doble y simultáneamente: económica y culturalmente, incorporando el concepto de discriminación interseccional que expondremos más adelante. Es así que estas minorías pueden padecer tanto injusticias de distribución como de reconocimiento sin que ninguna de ellas sea consecuencia de la otra. En este sentido leyendo a la autora podemos decir que las políticas que se orientan hacia la redistribución económica, son políticas que reivindican elementos de las clases sociales, económicamente hablando sin modificar el espectro cultural o simbólico, persistiendo las diversas formas de discriminación. En cuanto a las políticas de reconocimiento, Fraser expone que son utilizadas (coincidiendo con Spade) por las ideologías de derecha y que este reconocimiento responde a las políticas de identidad. La filósofa propone un nuevo paradigma de reconocimiento: el modelo de status, en el cual la demanda del reconocimiento no es por identidad, sino política e implica la participación igualitaria de los individuos en la vida social plena. El no-reconocimiento no significa desprecio sino subordinación social en el sentido de estar privado de participar como un igual en la vida social. Reparar esta injusticia exige una política de reconocimiento, pero no una política de identidad. Fraser considera que economía, política y cultura están interrelacionados y no hay cómo separar y priorizar el reconocimiento para comprender la dominación social, ya que la subordinación de los

individuos es más compleja en cuestiones culturales como económicas (Fraser, 2007, pp. 23-66). Para Nancy Fraser el reconocimiento y la redistribución no resuelven la desigualdad ya que se centran solamente en una de estas categorías. Su perspectiva bifocal sobre la justicia, implica que el reconocimiento y la redistribución no deben superponerse. Su propuesta trata distribución y reconocimiento como distintas dimensiones de la justicia, sin reducir una a la otra, constituyendo un modelo más inclusivo, como ella misma lo pronuncia: “Sólo si dirigimos nuestra atención a concepciones alternativas de redistribución y reconocimiento podremos satisfacer las exigencias de justicia de todos” (Fraser, 2017, p 66).

Capítulo III

3.1 La Discriminación también es diversa (diferentes somos todos)

De la opresión atravesada por múltiples circunstancias surgen distintos conceptos, teorías y paradigmas que permiten un abordaje integral de la problemática de las personas trans. Comprender el funcionamiento de la identidad y la expresión de género como causales de discriminación exige un doble reconocimiento. Por un lado, se trata de reconocer la existencia de modos diferenciados de la identidad personal en términos de género –articulada de manera habitual en términos de hombre- mujer, o como se le llama categorías binarias, pero que no necesariamente debe limitarse a estos términos. Es por ello que, se debe distinguir el reconocimiento legal y el social de la identidad de género (reducido al binario hombre-mujer) del conjunto efectivamente diverso de articulaciones individuales, comunitarias y culturales de la identidad²⁰.

El artículo 3° de los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos, en relación con la orientación sexual y la identidad de género, consagró el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, y establece en su inciso B que los Estados: “adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que ella defina para sí” (Principios de Yogyakarta, 2007. p 12). Así como declara este principio, las identidades trans no son una versión menor, de la identidad de hombres o mujeres, sino una alternativa posible, real, encarnada y vivida al binarismo dominante. Algo similar ocurre con las distintas expresiones posibles de la masculinidad y la femineidad: sólo un número muy reducido de expresiones de género –básicamente, la femineidad de las mujeres y la masculinidad de los hombres- son socialmente reconocidas y respetadas.

²⁰ La Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual (ALITT), de Argentina, por ejemplo, afirma en su estatuto su aspiración de obtener el “reconocimiento legal y social del travestismo como una identidad”.

Las formas trans de la identidad y de la expresión de género son intensamente despreciadas, estigmatizadas y combatidas socialmente, incluso con instrumentos jurídico-normativos. Esta condena social y también, a veces, legal, combina el rechazo cultural por las masculinidades desviadas con el desprecio generalizado hacia lo femenino, así como la fuerte asociación, también cultural, entre las identidades y expresiones trans con lo falso, considerando a la identidad y expresión de género como artificial y, por lo tanto, no verdadero. Parte sustancial de esta condena social se dirige hacia formas de vida socialmente repudiadas –allí donde las identidades y expresiones de género trans se asocian automáticamente, en el imaginario cultural hegemónico, con la prostitución, la delincuencia, la violencia y la enfermedad. Lohana Berkins a través del informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros nos muestra esta situación:

Un 81,2 % (de las personas trans encuestadas) fue víctima de burlas e insultos, más de la mitad de agresiones físicas (64,5%) o discriminación (54,7%) un 41,5 % de las entrevistadas mencionó haber sufrido algún tipo de violencia sexual; 37,2 % robos o asaltos y el 2,1 % de las entrevistadas hizo mención a otro tipo de agresiones. (...) Un 83,3 % por ciento de las entrevistadas afirmó haber sufrido abusos policiales. De ellas, un 82,7 % fue detenida ilegalmente alguna vez, un 57,9 fue golpeada por personal policial y la mitad fue víctima de abuso sexual. (Berkins, 2007. p123 y 127)

Es bien conocido, a estas alturas, el grado superlativo de estigmatización, entendido el término según la Relatora Especial de la ONU, (Organización de las Naciones Unidas) como un fenómeno sociocultural muy arraigado, que representa la causa básica de muchas violaciones de los derechos humanos y pone en situación de desventaja a grupos enteros de la población. El origen reside en la aceptación de determinadas realidades por parte de la

sociedad, que claramente violan los derechos humanos sobre grupos poblacionales. Es por ello que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que:

La discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente y está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros²¹ (ONU, 2009. Párr.12)

En la misma línea, la Relatora Especial de la ONU, Catarina de Albuquerque²², sobre el derecho humano al agua potable y al saneamiento, especifica que el estigma es el génesis de toda discriminación, por lo que ambos están íntimamente relacionados al punto tal que el estigma precede, motiva y justifica la discriminación.

La Relatora Especial ha observado que el estigma, como fenómeno sociocultural hondamente arraigado, es la causa básica de muchas violaciones de los derechos humanos y pone en situación de desventaja a grupos enteros de población. Las raíces de este fenómeno son tan profundas, que las sociedades perciben como "aceptables" situaciones que claramente vulneran los derechos humanos. (ONU, 2012, p 3)

Las personas Trans se enfrentan a multitud de opresiones que son causadas por un agente dominante, encargado de controlar y manipular a la sociedad a través de una serie de valores, normas y estereotipos. Toda esta opresión, manifestada de varias formas, conlleva el desarrollo de poblaciones donde ciertos individuos y grupos sociales sufren desigualdades e injusticias. La opresión y la dominación son formas de restricción que generan injusticia y se

²¹ Observación general N° 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales.

²²Catarina de Albuquerque es la primera Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho al agua potable y al saneamiento (anteriormente Experta independiente). Fue nombrada por el Consejo de Derechos Humanos en septiembre de 2008.

reproducen en todos los órdenes de la vida: social, cultural, laboral, político, económico; y operan a través de un conjunto de entramados sobre aquellos que están fuera del estereotipo establecido por la hetero-norma para ordenar y gobernar a las sociedades estableciendo discriminaciones por sexo, género, raza, clase, credo, ideología. Esta opresión se ejecuta a través del imperialismo cultural que es simbólico ya que a través de un patrón (ser, pensar, actuar) se transmite a la sociedad modelos a seguir; a través de la ley positiva creada por iguales para castigar lo diferente; a través de la violencia, la invisibilidad o marginación de grupos estigmatizados, vistos como distintos. La hetero-norma es quien indica que todas las personas son y deben ser heterosexuales, y en este sentido se distribuyen los recursos, oportunidades y derechos en tanto y en cuanto las personas se ajusten a este modelo. Con respecto a las personas trans se habla de Cis-normatividad²³. Entonces la cis-normatividad asume que todas las personas son y deben ser cisgénero, y castiga social, laboral, económicamente, e incluso con violencia física a quienes no lo son, a quienes son trans. En el ámbito laboral, esta lógica mencionada es reproducida por las organizaciones y empresas quienes presuponen sus empleados, clientes y prestadores de servicio son heterosexuales y cisgénero. Lo anteriormente dicho queda demostrado en la carencia de datos oficiales, universales y detallados sobre la idiosincrasia, vulnerabilidades, experiencias y necesidades sobre todo de las personas trans. La hetero-cis-normatividad se ha impregnado obviamente también en la medición estadística, estandarizando el binomio varón-mujer hacia toda la población, invisibilizando al colectivo trans. Esta carencia de información impide hacer una caracterización confiable de la situación de las personas LGBTIQ+ en todos los campos de la vida en sociedad: familiar, laboral, educativo, político; la carencia de servicios esenciales como el acceso a la salud, y a la vivienda entre otros, y las experiencias de discriminación y violencia, que muchas veces son interseccionales: ser trans, pobre, discapacitado, migrante

²³ “Cis” es una partícula griega que quiere decir “del mismo lado de”. Las personas “cisgénero” son aquellas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Es decir, las personas “cisgénero” son aquellas que no son trans.

por ejemplo, lo que implica un abordaje multidisciplinar aún más complejo que el que requiere el hombre gay, blanco, profesional o la mujer lesbiana, de clase media por dar un ejemplo.

3.2 Interseccionalidad (soy yo y mis circunstancias)

Para poder realizar una aproximación sólida sobre cuáles son las opresiones o que estado de gravedad revisten las poblaciones trans, debemos considerar el concepto de interseccionalidad para abordar la discriminación en estas poblaciones que son atravesadas por multiplicidad de opresiones. Asiduamente se parte del análisis de un solo factor de discriminación (raza, género, discapacidad, clase social.) y rara vez combinando varios: como por ejemplo la discriminación laboral (el no acceso al mercado laboral formal) de personas trans por su identidad de género, sin atender a otras discriminaciones que suceden en simultaneo como la falta de instrucción formal, la pertenencia a la clase pobre, etc. El concepto de discriminación múltiple ha sido reconocido expresamente en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrado en Durban (Sudáfrica) en 2001, en cuya declaración se expone que:

Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia ocurre en razón de la raza, el color, la nacionalidad o el origen étnico y que las víctimas pueden sufrir múltiples o agravadas formas de discriminación basadas en otros factores como el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otro tipo, el origen social, la propiedad, el nacimiento u otro status.

(Art 2)

El concepto de interseccionalidad se le atribuye a la abogada afro-americana Kimberlé Crenshaw cuando con motivo de un caso legal particular de 1989, toma como referencia la problemática de las mujeres trabajadoras negras de la General Motors, para evidenciar la invisibilidad jurídica de las múltiples discriminaciones sufridas por estas. De

este modo, Crenshaw ponía en evidencia con rasgo particular no contemplado en la legislación vigente, expresando que en Estados Unidos las mujeres negras estaban expuestas a discriminaciones en múltiples y variados niveles por motivo de su raza y género. El uso del concepto de interseccionalidad en Crenshaw según ella aclara continuamente, “ha sido y continúa siendo contextual y práctico, y que su pretensión nunca fue crear una teoría de la opresión general, sino un concepto de uso práctico para analizar omisiones jurídicas y desigualdades concretas” (Platero, 2014, p.60).

El término interseccional se refiere, entre otras cosas, a que es urgente que los datos incluyan preguntas socio-demográficas que den cuenta de otras categorías sociales como la raza, la pertenencia étnica, la religión, la edad, la discapacidad, el nivel educativo y el ingreso económico entre otros. Esto es fundamental pues su ausencia impide que las experiencias sumamente diversas de las personas LGBTQ+ se homogenicen con información obtenida de los grupos más privilegiados o marginalizados que suelen estar sobrerrepresentados en los datos existentes. Las personas LGBTQ+ hacen parte de la diversidad humana. Conocer a fondo sus características y experiencias, y reconocer sus necesidades es fundamental para detener la discriminación en su contra. Tomamos la interseccionalidad como enfoque teórico-metodológico y político para leer en esta clave la ley de cupo laboral trans. Sobre estos lineamientos podemos entonces identificar las distintas trayectorias por el camino de la discriminación interseccional, vivenciados por las identidades trans. En primer lugar: la expulsión temprana del hogar familiar, como lo reflejan los porcentajes que damos a continuación:

La pregunta que indaga sobre la discriminación como causa de la movilidad espacial de las encuestadas reveló que de cada diez encuestadas dos de ellas han tenido que mudarse o cambiarse de barrio por sufrir experiencias discriminatorias. Casi el 85% de las encuestadas manifestó haber vivido

discriminación por personas desconocidas en la vía pública y el 63% por vecinos. Las respuestas indicaron que las parejas o ex parejas son las menos mencionadas como productoras de discriminación (17%). Cinco de cada diez declararon haber vivido discriminación por parte de familiares o parientes y cuatro de cada diez por amigos. Las Trans femeninas tuvieron un registro más elevado (90%) que los Trans masculinos (53%) en comparación con la discriminación vivenciada por desconocidos en la vía pública. (INDEC, 2012, p 15)

Con respecto a la discriminación institucional, de la misma encuesta surge que, a la hora de acercarse a oficinas públicas por distintos trámites, la mitad de las encuestadas sufrió discriminación por su identidad trans. En cuanto a la concurrencia a los centros de salud públicos, los datos demuestran que 6 de cada 10 no recibió trato discriminatorio por el personal sanitario y que 3 de cada 10 abandonaron algún tratamiento médico y que 5 de cada 10 dejaron de concurrir a algún establecimiento de salud. (INDEC, 2012, p 15).

En cuanto al abandono de la escolaridad, a causa de la discriminación. Según los datos recogidos se concluye que:

Los compañeros de escuela son los que provocaron reiteradas acciones discriminatorias. Seis de cada diez dijeron haber vivido discriminación por los pares dentro de la escuela. Con relación a los directivos, maestros y personal no docente los porcentajes de respuesta afirmativa no superaron el 27%. Las Trans femeninas presentaron mayores vivencias de discriminación (60%) de parte de compañeros que los Trans masculinos (40%). De las 209 encuestadas 73 de ellas (35%) expusieron haber abandonado la escuela a causa de la discriminación.” (INDEC, 2012, p15)

Del informe realizado por ATTTA²⁴ y Fundación Huésped²⁵, surge que la situación laboral de las personas trans es marginal, marcada por la informalidad²⁶ entendiendo el término según la definición del año 2002 de la OIT, por la que la informalidad no sólo implica actividades marginales de subsistencia, sino también la ausencia del patrocinio legal laboral. Menos del 9.8% de las personas trans que trabajaban recibía aportes jubilatorios. Por otro lado, solo el 14.6% mencionó no haber realizado nunca “trabajo sexual”, estando más del 60% de las encuestadas dedicándose a la prostitución. En el mismo sentido, según la Primera Encuesta sobre Población Trans del INDEC del año 2012, el 73.2% de las personas encuestadas está o estuvo en situación de prostitución, de las cuales el 72.2% manifestó que estaba en ese momento buscando otra fuente de ingreso y el 82.1% dijo que dicha búsqueda se dificulta por su identidad de género. Asimismo, el 56.5% manifestó no haber realizado ningún curso de capacitación o formación laboral y del porcentaje que sí realizó los aludidos cursos, el 51.6% expresó que no le sirvió para conseguir trabajo.

Además, si bien existen distintos programas estatales para insertarse laboralmente, pesa la falta de capacitación y de experiencia laboral de las personas trans y persiste una cultura discriminatoria. Es por ello que son víctimas de discriminación laboral estructural, induciéndolos a la prostitución como única forma de subsistencia. el 54.6% había informado que se le había negado un trabajo debido a su identidad de género antes de la sanción de la Ley De Identidad De Género, esta cifra se reduce a un 12.5% luego de su sanción. Sin embargo, esta cuestión no altera el hecho de que la mayoría de las personas trans se encuentren en situación de informalidad con respecto a su trabajo y que más de la mitad se dedique a la prostitución. Estas vivencias de discriminación empeoran las condiciones de

²⁴ Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina.

²⁵ Fundación Huésped es una organización argentina con alcance regional que, desde 1989, trabaja en áreas de salud pública con el objetivo de que el derecho a la salud y el control de enfermedades sean garantizados. Nuestro abordaje integral incluye el desarrollo de investigaciones, soluciones prácticas y comunicación vinculadas a las políticas de salud pública en nuestro país y en la región. Disponible en <https://www.huesped.org.ar/institucional/mision-y-vision>

²⁶ La OIT en el 2002, incorporó a su tradicional definición de sector informal asociado a actividades de subsistencia de segmentos marginales de la economía, una de las vertientes del concepto de empleo precario, asociado al empleo no registrado: en este sentido, se tendió a una visión más amplia del concepto de informalidad para sumar a trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral, más allá del sector (formal o informal) en el que desarrollen sus actividades.

salud, al tener una mayor exposición a contraer enfermedades de transmisión sexual; exclusión del sistema de la seguridad social; afectaciones psicológicas por el estigma social; sometimiento a situaciones de violencia y persecución de las fuerzas de seguridad; entre otras cuestiones. Así, este contexto revela la importancia de la sanción de la Ley de Cupo Laboral, la cual ha sido producto de años de lucha de las personas trans que vivieron y siguen viviendo estas situaciones de vulnerabilidad; y de la reglamentación de esta ley, ya que es una política pública para mejorar el acceso al derecho a trabajar de este colectivo. Sin embargo, aún quedan cuestiones a las que el Estado debe atender para lograr una solución estructural: la falta de capacitación y de experiencia laboral en muchos de los casos, el hostigamiento, la violencia, la persistencia de una cultura discriminatoria, el acoso laboral, los antecedentes penales, la clase social, el VIH-sida²⁷; entre otras. Lógicamente lo anteriormente mencionado dan forma a los obstáculos que impiden que las personas trans aspiren a ser incluidos en el mercado laboral formal. Aun así, accediendo a la educación formal y contando con recursos económicos, este colectivo se ve impedido, por el estigma que los marca y margina del sistema social, del acceso a un trabajo decente y, por ello, deban optar por el mercado informal, ya sea a través de cooperativas, micro emprendimientos, changas, aunque la estigmatización de su condición y apariencia las reduce al ejercicio de la prostitución como fuente única de ingresos. Por todo lo expuesto consideramos que más allá de las políticas desplegadas para la protección de la comunidad LGTBIQ+, de su visibilización e inclusión a través de importantes leyes y acciones estatales, todavía no se ha producido un cambio de paradigma. Podemos decir que aún existe una discriminación estructural asentada en las bases de la sociedad neoliberal centrada en la economía, que necesita perpetuar el binomio:

²⁷ El Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH o HIV, por su sigla en inglés) es un virus que afecta al sistema de defensas del organismo, llamado sistema inmunológico. Una vez debilitado por el VIH, el sistema de defensas permite la aparición de enfermedades. Esta etapa avanzada de la infección por VIH es la que se denomina Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (sida). Esto quiere decir que el sida es un conjunto de síntomas (síndrome) que aparece por una insuficiencia del sistema inmune (inmunodeficiencia) causada por un virus que se transmite de persona a persona (adquirida). Ver en: <https://www.huesped.org.ar/informacion/vih/que-es-y-como-se-detecta>

hombre productor-mujer reproductora, la división sexual del trabajo donde se acentúa el rol de cuidado en la mujer y la supremacía del hombre o patriarcado²⁸

En el derecho laboral, la discriminación implica una negación del acceso al empleo, o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su color, sexo, identidad, entre otros motivos, independientemente de las aptitudes, formación académica, experiencia e idoneidad para el cargo que deben desempeñar. En la legislación Argentina notamos que en la Ley de Contrato de Trabajo (1976) N° 20.744 en su Art. 17 expresa: “Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. Inferimos entonces que el término sexo se refiere a la categoría binaria (hombre-mujer), en este caso trabajador y trabajadora, excluyendo a las identidades no binarias.

En el mundo empresarial es común negar la existencia de la discriminación, o minimizar su importancia, lo cual a menudo conlleva la persistencia de prácticas desleales en el marco del trabajo. De acuerdo a la publicación que figura en la página web de la consultora de RR.HH. Adecco Argentina: Sobre un relevamiento en más de 340 departamentos de Recursos Humanos de compañías nacionales y multinacionales que desarrollan actividades en el país, el 90% de las empresas, no cuenta con políticas proactivas para la contratación de personas trans. Asimismo, un 63% de las personas consultadas reconocieron no contemplar estrategias para evitar sesgos inconscientes en sus procesos de selección.²⁹

²⁸ Engels alude a este término en su obra “Estado, Familia y Propiedad Privada” como el más antiguo sistema de dominación. Las teorías feministas actualizaron el concepto “El patriarcado”, varía históricamente, produciendo una jerarquía de divisiones de heterogéneos que privilegia a los hombres como grupo y explota a las mujeres como grupo. Estructura ciertas prácticas sociales que representa como naturales y universales y que son reforzadas por sus organizaciones y por rituales organizadores tales como la pareja, el matrimonio, etc....El patriarcado, en tanto que sistema totalizador, organiza la diferencia al colocar a los hombres en una oposición jerárquica superior a las mujeres y diferenciadamente en relación con otras estructuras como la raza o la clase. Su continuado éxito depende del mantenimiento de los regímenes de diferencia, así como de una variedad de fuerzas materiales. Es una totalidad que no sólo varía entre naciones, sino que también se manifiesta de manera diferente a través de las etnias, razas y clases dentro de cada nación”. Facio y Fries, (2005) Feminismo género y patriarcado, pp280-281.

²⁹Adecco Argentina es una empresa líder en contratación de personal ofreciendo soluciones integrales en el área de Recursos Humanos. Cuenta con más de 30 sucursales ubicadas en las principales ciudades del país y posee diversas unidades de negocios especializadas en distintos sectores del mercado laboral. Disponible en: <https://www.adecco.com.ar/blog/la-inclusion-laboral-trans-sector-privado/#>

Sin embargo, existen distintas iniciativas de empresas del sector privado que contribuyen a la promoción de los derechos del colectivo trans. Es así como desde la Secretaría de Derechos Humanos de Argentina se coordina el “Proyecto Empresas, Organizaciones y Sindicatos Comprometidos con los Derechos Humanos de la Población LGBTIQ”, enmarcado dentro del Programa Nacional Estado, Empresas y Sindicatos: políticas de derechos humanos para proteger, respetar y remediar. De acuerdo a la información recibida por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y de acuerdo a lo informado por el estado argentino:

Uno de los objetivos centrales de este proyecto es promover la inclusión laboral de personas trans en el sector empresarial y de organizaciones públicas, privadas y mixtas. Como parte de este trabajo se está acompañando la iniciativa desarrollada por un grupo de empresas, llamada Abriendo Puertas, a través de asesoramiento técnico y envío de curriculum vitae. Este programa inició la fase de implementación en 2017 con la incorporación de cuatro personas trans en estas empresas.³⁰(CIDH, 2020, p130)

El panorama resulta desolador en el empleo privado para la comunidad trans, teniendo aún en cuenta los incentivos para el empleo privado que proporciona la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” Ley 27.636, en sus artículos 10 y 11, de priorizar la contratación de empresas que cuenten con personal de identidades diversas y: “las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas beneficiarias de la presente ley podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales”, durante los 12 primeros meses para grandes empresas y de 24 meses para Pymes.

³⁰Respuesta al cuestionario de consulta sobre personas trans y derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en América presentada por Secretaría de DDHH y Pluralismo Cultural, Ministerio de Justicia y DDHH (Argentina), p. 35.

Capítulo IV

4.1 Trabajo Decente (hablando de dignidad)

De acuerdo a las palabras del director general de la OIT, Juan Somavía, pronunciadas en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1999:

El Trabajo Decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras.³¹

El trabajo decente se afirma en cuatro pilares principales. El primero de esos pilares es el trabajo o empleo mismo. El segundo está representado por los derechos en el trabajo, particularmente los fundamentales: libertad de asociación, derecho a negociación colectiva y erradicación del trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil. El tercer pilar tiene que ver con la noción de seguridad y protección social. El cuarto pilar, por último, se centra en la idea de representación y diálogo social. La manera en que la gente puede hacer oír su voz es un aspecto clave de la noción de trabajo decente, y el diálogo social es el mecanismo que ayuda a avanzar en las otras tres dimensiones del trabajo decente. Los cuatro pilares señalados se refuerzan recíprocamente y en conjunto contribuyen al logro de objetivos más generales, como la erradicación de la pobreza, la integración social y el desarrollo personal.³² (OIT, 2014) Uno de los objetivos prioritarios de la OIT es promover el trabajo decente para todas y todos con perspectiva de género y diversidad sexual por lo que el concepto debe

³¹ Juan Somavía había sometido a la CIT: Trabajo decente. Memoria del director general, Conferencia Internacional del Trabajo, 87a. reunión, Ginebra, 1999. Actas de la Conferencia Internacional del Trabajo, 87a. reunión, Ginebra, 1999, 21/33-21/39.

³² Oficina Internacional del Trabajo, El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana, Juan Somavía, Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2014 (pág. 25)

integrar el acceso al empleo en condiciones de dignidad y libertad, el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, salarios que aseguren la realización personal, familiar y social, la protección social ampliada, la representación y participación en el trabajo, el reconocimiento y respeto pleno a la identidad sexual y de género; con políticas claras de no discriminación, con eliminación de los obstáculos para el ingreso al empleo, con políticas de inclusión que eliminen barreras de ascensos. De este modo resulta urgente ampliar el concepto de trabajo decente, que no sólo reconozca a las identidades de género sino también que las incluya y que transforme el campo laboral impregnado aún de dominación masculina, de valores culturales y hegemónicos fundados en la heterosexualidad, incluir a la persona por sobre cualquier divergencia, como un igual, también en términos de derechos laborales. Es por ello que consideramos al trabajo decente como una construcción constante que debe reformularse, teniendo en cuenta el sentido histórico para alcanzar no sólo la inclusión de los desventajados, sino procurar que el trabajo decente logre su cometido como derecho universal despojado de toda significación abstracta para reflejar la pluralidad de la condición humana, incorporando la diversidad cultural, sexual, étnica, generacional, sin dejar de lado el medio ambiente y la sostenibilidad (Pérez Álvarez, Correa Montoya, Castañeda Castro, 2013, p 18).

Como vimos en las páginas anteriores, hay una maquinaria simbólica heteronormativa y patriarcal, que como verdades universales, se desarrolla en todos los ámbitos de la vida de las personas, la mayoría de las veces en forma invisible y naturalizada que justifican y validan la discriminación hacia las minorías no binarias. El mundo del trabajo no está exento, al contrario como actividad social reproduce y sostiene esta lógica masculinizadora, diríamos en un alto grado de expresión, resaltando el carácter subterráneo de todo lo diferente al “varón” quien ostenta el privilegio ancestral de ser el único destinatario, en base a su singularidad, de llevar a cabo la actividad laboral; el trabajo es el

destino del hombre como la crianza y el cuidado de la descendencia es la función social de la mujer. Esta distinción basada en el sexo deviene en la profunda división que se desarrolla a posteriori con el devenir capitalista. Mucho tuvo que pasar para que la mujer sea incorporada al mundo del trabajo, con limitaciones y siempre en una jerarquía inferior con respecto al hombre. La irrupción de los marginados en la escena pública de nuestros tiempos vuelve a interpelar y cuestionar la actividad laboral y otra vez es necesario amplificar la asimetría existente, no sólo para con las mujeres, sino también para con la comunidad LGTBIQ+. La revisión de la categoría de trabajo decente no debe centrarse únicamente en la inclusión de las personas trans, sino deshacer el esquema de jerarquización basada en el género y el sexo; construir simetrías; mirar interseccionalmente a las personas para lograr efectivamente que el trabajo decente sea un derecho “universal”. (Pérez Álvarez, Correa Montoya, Castañeda Castro, 2013, pp. 19-25)

4.2 Antecedentes de políticas públicas laborales (Diversamente incluidos)

Desde el año 2010, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la nación (MTEySS) decidió complementar las políticas, programas y acciones afirmativas de empleo con una mirada transversal a fin de poder incorporar poblaciones con vulnerabilidad laboral que se asocia a condiciones de discriminación, violencia y exclusión por motivo de su género como así también su orientación sexual. Por ello se creó para tal fin, en la Secretaría de Empleo (SE), la Asesoría de Género y Diversidad Sexual (AGyDS) como área responsable de actualizar y promover las normativas ministeriales desde una perspectiva de género y diversidad sexual, además de diseñar e implementar acciones para mujeres y diversidades.

La Ley de Identidad de Género operó un cambio trascendental en la lógica de la relación entre el estado y la población trans y sus organizaciones. En primer lugar, la ley impone al Estado la obligación de reconocer el derecho a la identidad de género y de instaurar acciones para su cumplimiento, siguiendo los Principios de Yogyakarta En segundo

lugar, este mismo reconocimiento legitima y empodera legalmente a personas trans en su demanda por el acceso y ejercicio de sus derechos. El nuevo contexto histórico y político inaugurado con la sanción de esta ley abre la posibilidad de avanzar hacia el establecimiento de una política de empleo no sólo de adecuación a la legislación vigente sino de especificación del sujeto social, la comunidad travesti, transexual y transgénero. Este novedoso enfoque permitió utilizar la estructura ya existente para poder concretar en forma veloz la incorporación de la población trans a las políticas laborales que de hacerlo a través de nuevos programas focalizados implicaría una inversión de recursos y tiempos extras que hubiesen demorado la concreción de las acciones que exigen una rápida intervención.

Según los fundamentos vertidos para la sanción de la ley de Cupo Laboral “Diana Sacayán”, a nivel nacional el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación creó en el año 2012 la Línea Nacional de Inclusión Laboral para Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros con el objetivo de incorporar a las personas del colectivo trans (travestis, transexuales, transgéneros) a los programas de mejora de la empleabilidad³³.

En el año 2013 se sancionó la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 331/13, por impulso de la AGyDS. Lo fundamental de esta resolución es que se reconoce a las personas trans entre los grupos con situaciones críticas de vulnerabilidad laboral y que deben ser priorizados dentro de las políticas de empleo. Esta normativa tiene de novedoso que se adecua a las leyes vigentes incorporando a ellas el reconocimiento del derecho a la identidad de género para garantizar un trato digno a las personas trans: toda persona trans desocupada interesada en participar puede hacerlo con sólo expresar su identidad de género. Esta resolución amplió a las personas trans el Seguro de Capacitación y Empleo, que contempla un programa de transferencia de dinero mensual a trabajadores y trabajadoras desocupados, reconociendo a los fines previsionales el período de

³³ Disponible en: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=0255-D-2020&tipo=LEY>

permanencia en el programa y su participación en actividades formativas y de apoyo a la inserción laboral³⁴. En el período 2013-2015 se incorporaron 1.069 personas, de las de las cuales el 58% realizó un trayecto formativo ocupacional y se vinculó a alguna actividad.

Por último y a modo de ejemplo mencionamos la firma del convenio colectivo de trabajo (CCT) 2021-2022 para el empleo público nacional, firmado por los sindicatos : Asociación Empleados del Estado (ATE) y Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) por el que se incorpora una licencia de treinta (30) días para la atención y el tratamiento médico (hormonal o quirúrgico) de las personas trans trabajadoras del Estado Nacional que decidan adecuar su cuerpo a su identidad de género auto percibida. Esta cláusula garantiza el acceso a la salud según lo previsto en el marco del artículo 11° de la Ley 26.743 de Identidad de Género e implica que las inasistencias a raíz de estas prácticas médicas dejen de ser justificadas a través de las licencias por enfermedad.³⁵

³⁴ Disponible en : <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/213578/norma.htm>

³⁵ Ver en : <https://www.argentina.gob.ar/noticias/avances-en-las-clausulas-de-igualdad-de-genero-en-la-negociacion-colectiva-del-empleo>

Capítulo V

5.1 Travesías (No fue magia)

La sanción de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans fue el fruto de una larga y dolorosa lucha de personas travestis, transexuales y transgénero que conformaron en la Argentina agrupaciones y movimientos, desde los años 90, para lograr la visibilización social, en primer término, para que se conozca su existencia y realidad, recuerda Lohana Berkins (2003) en *Un Itinerario Político del Travestismo la lucha por visibilizarse dentro del ya conformado movimiento gay-lésbico: ...* "Buena parte de las organizaciones gays y lesbianas de entonces sentían nuestra presencia como una invasión. Las lesbianas discutían nuestro femenino. Y nos alentaban a realinearnos con los gays, viéndonos como una de las tantas versiones de esta orientación sexual. Los gays oscilaban entre maravillarse por el glamour travesti y rechazarlo." Al recurrir a los movimientos feministas también allí fueron invisibilizadas nuevamente:

Algunas de nosotras comenzamos a levantar las banderas de este movimiento e incluso a definirnos también nosotras como feministas. No obstante, la mirada de algunas de ellas sobre nosotras sigue situándonos en nuestro origen biológico masculino. De ahí que en el año 1996 se nos prohibiera la entrada a unas jornadas feministas que se realizan anualmente. De ahí también que bastante después se nos prohibiera la entrada a uno de los encuentros nacionales feministas, realizado en la ciudad de Río Ceballos, Córdoba. La identidad travesti inquieta aún hoy al colectivo feminista, al punto de introducir dentro del movimiento una ruptura que aún no está saldada. Un grupo de compañeras realizó en éste el primer taller sobre travestismo y feminismo. Incluso se publica, en una conocida revista feminista porteña, una reflexión sobre ambos temas. Pese a la negativa, manifestada casi por la mayoría, de permitirnos participar en el encuentro

feminista mencionado. Con más tristeza debo decir que tampoco las Madres de Plaza de Mayo tomaron la lucha travesti como una lucha propia, como una lucha por los derechos humanos. Su compromiso con el tema fue tibio, salvo alguna excepción de tipo individual. (Berkins, 2003, PP. 63-64)

Seguidamente logran instalar el grado de abandono individual y social así como el nivel de estigmatización y marginación, para interpelar a la sociedad toda; La activista Berkins, expresa que en torno al debate del Código de Convivencia Urbana o mejor dicho el Código Contravencional de faltas que reemplaza a los edictos policiales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los vecinos del Barrio de Palermo, reclaman en la legislatura porteña con crueles consignas referidas a (los) “amorales, híbridos, degenerados, sidosos, motivo de escándalo, aquello que nuestros hijos no deben ver”(Berkins, 2003, p 64).

Actualmente alcanzan posicionarse como ciudadanos injustamente discriminados, reclamando la identidad como derecho inherente fundamental, conseguido por medio de la sanción de la Ley de Identidad de Género, y a partir de allí hacia la conquista de los demás derechos que les catapulten hacia la igualdad tan negada y tan anhelada; así lo registra Lohana Berkins cuando establece el 19 y 20 de diciembre de 2001 como la oportunidad histórica de ser “unas” con la sociedad (Berkins 2003, p 65)

Al lado de nuestros vecinos y vecinas, nuestro primer motivo de asombro fue no escuchar aquellos acostumbrados insultos con que muchos nos identificaban: negritas, viciosas, sidosas. Fue una sorpresa advertir que por una vez las exageradas siliconas, los pudorosos genitales, las indecorosas pinturas y corpiños se desvanecían tras la protesta social, se ocultaban en ella. Curiosamente, o no tan curiosamente, cuando no nos miraban fue cuando mejor miradas nos sentimos. Allí éramos una vecina más.

Capítulo VI

6.1 Ley de Cupo Laboral Trans (Somos y hacemos)

El estado a través de la sanción de leyes denominadas “de cupo” o de discriminación positiva busca reducir las desigualdades y perjuicios que sufren los grupos sociales discriminados y relegados históricamente. La Ley de Cupo Laboral Trans de la provincia de Buenos Aires es una medida en este sentido, que viene a robustecer el marco normativo por el que se reconoce la identidad de género de forma no binaria. En este sentido podemos decir que en primera instancia esta ley es unidimensional ya que apunta a reforzar la identidad de género, aunque refiera a la inclusión laboral en el estado a través de cupos obligatorios.

En la provincia de Buenos Aires se sancionó el 17 de septiembre de 2015, bajo el Gobierno de Daniel Scioli, la Ley 14.783 de Cupo Laboral Trans, conocida como Ley Diana Sacayán, quien fuera su principal promotora. La ley establece la creación en el sector público bonaerense de un cupo mínimo de al menos el 1% de los empleos para el colectivo travestis, transexuales y transgénero. En marzo de 2016 se lanzó una campaña para lograr su reglamentación. A partir de esa iniciativa, el gobierno bonaerense convocó a una mesa de diálogo con las organizaciones LGTBIQ+, coordinadas por la Secretaría de Derechos Humanos, en la que se elevaron las recomendaciones y aportes. Paradójicamente este proceso de reglamentación se lleva a cabo en un contexto de despidos de empleadas y empleados públicos y de congelamiento de vacantes para el ingreso a puestos de trabajo en las esferas estatales. Por decreto, María E. Vidal, Gobernadora de la Provincia de Buenos Aires impidió la incorporación de nuevos empleados estatales por el plazo de un año. Karina Nazábal, ex diputada provincial y redactora de la ley declaró en un medio gráfico el 30/04/2018: “Intuimos que, en el marco de un gobierno conservador, hay una negación a terminar con estos sistemas binarios de mujer-varón, trabajador-patrón, pobres y ricos:

creemos que esa es la interpelación que la ley viene a hacerle a este sistema”³⁶. Su reglamentación recién sucedió a fines de 2019, al término del mandato de Vidal en el ejecutivo bonaerense. A mediados de 2020 el Gobierno de Axel Kicillof dispuso la creación de una Comisión Técnica Mixta para monitorear el cumplimiento del cupo laboral trans.

El documento del Ministerio de Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual bonaerense, políticas y acciones hacia una agenda de inclusión, afirma que: “Hasta el mes de mayo de 2021, 176 personas travestis y trans ingresaron a trabajar en la administración pública y en los municipios que adhirieron a la ley provincial de cupo laboral travesti-trans con el acompañamiento de nuestro Ministerio”. En el mismo informe citado, se afirma que la Dirección de Políticas de Diversidad Sexual realizó la inscripción de 800 personas al Programa Potenciar Trabajo, de las cuales ya fueron dadas de alta 700 personas. Dicho programa ofrece el 50% de un salario mínimo vital y móvil a cambio de trabajar media jornada laboral (4 horas).

El 21 de mayo de 2018, el Municipio del Conurbano Bonaerense en el que centramos nuestro análisis, adhirió a la ley de cupo laboral trans Diana Sacayán. El proyecto fue presentado por una concejala perteneciente al frente Unidad Ciudadana y se trabajó en conjunto con las organizaciones La Cámpora Diversia³⁷ Provincia de Buenos Aires, Conurbanos por la Diversidad³⁸ y el Movimiento Antidiscriminatorio por la Liberación (M.A.L.)³⁹.

Para conocer el itinerario de implementación de la ley de cupo laboral travesti/trans en el municipio del conurbano bonaerense estudiado, realizamos una serie de entrevistas a Funcionarios de La Secretaría de Mujeres y Diversidades. Las preguntas orientadoras se pueden consultar en el Anexo A.

³⁶ Disponible en: <https://agenciapresentes.org/2018/04/30/la-deuda-de-la-provincia-de-buenos-aires-con-la-ley-de-cupolaboraltrans/>

³⁷ Ver <https://www.lacampora.org/categoria/diversia/>

³⁸ Ver <https://conurbanos.org/>

³⁹ Ver <https://www.facebook.com/MAL-168007463545426>

Sobre esta consideración el Director de Diversidades del municipio del conurbano entrevistado respondió: “La gestión del gobierno municipal, iniciada el 10 de diciembre de 2019, está marcada por un estrecho compromiso hacia la problemática de la mujer y las diversidades, Por tal motivo se crea la Secretaría de la Mujer y diversidades en la comuna. La Dirección de Diversidades elaboró su plan estratégico sobre cuatro pilares: el trabajo digno y formal, el acceso a la educación, el acceso a la vivienda digna y el acceso a la salud integral”.

De esta manera el municipio reconoce el grado de marginalidad y de carencias de derechos y la postergación social que sufre, particularmente la población Travesti/trans en el municipio. Resalta además la complejidad de la problemática que cae sobre esta comunidad, que implica un abordaje multidisciplinar y que comienza reconociendo la estigmatización y la vulnerabilidad de quienes se autoperciben fuera del razonamiento heteronormativo. El cupo laboral Travesti/trans significa la visibilización de la problemática laboral y un primer paso para resolverla.

Por su parte la Directora General de Promoción de Políticas de Género y Diversidades del municipio en cuestión, en la entrevista nos expresó que: “Se comenzó a trabajar desde el territorio, es decir que a partir de la pandemia y el aislamiento obligatorio (ASPO) en marzo del 2020, nos acercamos a los barrios de emergencia, allí encontramos a vecinas travestis trans que mayormente su sustento consistía en el trabajo sexual y que estaban pasando necesidades alimenticias, por lo que se las asistió con mercadería y elementos de higiene y primera necesidad. A partir de ese acercamiento realizamos una encuesta para indagar aún más sobre los perfiles y necesidades de estas personas en situación de vulnerabilidad. A través de este relevamiento se conocieron las habilidades y experiencias que nos sirvieron para encuadrar sus necesidades y elaborar un plan estratégico para abordar las políticas públicas con las que poder responder eficazmente”. Hacemos un stop en el relato

de la directora para aclarar que los datos del relevamiento no están oficialmente consignados por lo cual no pudimos acceder a los mismos. Continuando con la entrevista y con relación a la ley de cupo travesti-trans, la Directora nos comento que: “se les preguntó sobre el trabajo deseado. Desde allí partimos para hacer efectiva la implementación de la ley”.

Es importante señalar que la promoción y la implementación de la ley se hicieron desde el contacto directo y estrecho de la comunidad trans y que incluyó el abordaje a partir de las necesidades expresadas en primera persona. Esto significa un punto de inicio y de llegada efectiva y realista, apuntando a los temas prioritarios y urgentes: la salud integral y específica (acceso a la hormonización, medicamentos retrovirales, etc.) la educación formal (terminalidad de estudios: primario, secundario y acceso a la educación superior), el trabajo formal y empleo digno (ley de cupo laboral trans, inserción en cooperativas, micro emprendimientos) y la vivienda decente. Cabe aclarar que por motivos de discrecionalidad no nos dieron acceso a datos oficiales según el relevamiento hecho por el municipio, para preservar la confidencialidad de datos sensibles del colectivo travesti-trans.

Con respecto a la ocupación de las personas trans, la Directora General nos comentó que la mayoría realizaba tareas de cuidado (cuidado de enfermos y adultos mayores), el trabajo sexual estaba en segundo lugar, y por último las labores de peluquería y estética. En relación a las tareas que les gustaría realizar o en cuales les gustaría desarrollarse, las encuestadas respondieron: tareas referidas al cuidado de personas, atención al público, sistemas informáticos y trabajo social. Siguiendo entonces estos intereses es que se decidió ponderar para ocupar los puestos de trabajo como agentes municipales, en esas disciplinas, es por ello que las áreas donde se insertaron son: en la secretaría de desarrollo social; en el hospital municipal Iriarte; en la secretaría de la mujer y diversidades; en el área de sistemas y en el concejo deliberante. Los puestos ocupados fueron en la recepción para la atención al vecino; chofer, terapistas y desarrollador web.

El director de diversidades nos señaló que por la ley de cupo laboral en un primer momento ingresaron 11 identidades travestis-trans y que ya estaban incorporados desde años antes 6 personas trans, con lo que a Diciembre de 2021 son 17 las identidades travestis, transgéneros y transexuales.

La Directora General enfatizó que uno de los escollos que encontraron fue el hecho de que los nuevos trabajadores por la ley de cupo no estaban habituados a horarios fijos diurnos y al trabajo rutinario, por lo que se les brinda un acompañamiento particular para evitar la deserción laboral. Al describir la situación de las identidades trans y en base al relevamiento realizado por su secretaría reconocieron que debían abordar la vulnerabilidad de este colectivo a través del Plan Municipal para la Igualdad de Géneros con un enfoque de género y diversidades basado en la transversalidad, llevando a cabo programas y acciones que buscan visibilizar, trabajar y erradicar las desigualdades de géneros. El cumplimiento progresivo del cupo laboral travesti trans en la administración pública, para garantizar un mínimo del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas trans, travestis y transgéneros. Del mismo modo, se fueron abriendo consultorios igualitarios en el Hospital Municipal, el CIC (Centro de Integración Comunitaria) y el CAPS (Centro de Atención Primaria de la Salud), que abarcan tratamiento hormonal, tratamiento de enfermedades de transmisión sexual (ETS) y adicciones, y en la actualidad se encuentran en tratamiento 35 identidades travesti trans. A través de la articulación con Renaper⁴⁰ se realizan trámites de acceso a la identidad y distintas áreas de la Secretaría de Mujeres y Diversidades abordan temáticas sobre salud feminista disidente transversal a las políticas públicas, dispositivos de abordaje y acompañamiento profesional integral, capacitaciones en sensibilización de identidades de géneros y orientaciones sexuales, terminalidad educativa para el colectivo LGBTIQ+ a través del programa Transformar que tiene un esquema como el Plan Fines de

⁴⁰ Registro Nacional de las Personas: <https://www.argentina.gob.ar/interior/renaper>

finalización de la educación secundaria en 2 años y con un sistema de tutorías para garantizar el aprendizaje y la conclusión de los estudios. También talleres de oficios, entre otros proyectos inclusivos. El programa TransFormAr de terminalidad educativa secundaria para el colectivo LGBTIQ+ tiene como objetivo asegurar una educación de calidad con igualdad de oportunidades y posibilidades, sin desequilibrios regionales ni inequidades sociales y garantizar una educación integral que desarrolle todas las dimensiones de la persona y habilite tanto para el desempeño social y laboral, como para el acceso a estudios superiores, posibilitando, en especial a la comunidad Travesti Trans, a cursar y finalizar la educación secundaria, incluyendo una capacitación en formación profesional.

Las políticas implementadas por la Secretaría de Mujeres y Diversidades entre el 2019 y el 2021, son según nos relata el Director de Diversidades: “la creación de un Centro de atención a mujeres y diversidades, que brinda asistencia, contención y asesoramiento las 24 horas, los 7 días de la semana; la creación de multiplicadoras territoriales de género; implementación de la Ley Micaela a través de un taller obligatorio para todos los trabajadores y trabajadoras municipales; abordaje y acompañamiento integral para infancias, adolescencias trans y géneros fluidos; TransFormAr terminalidad educativa secundaria para el colectivo LGTBIQ+; Consultorios igualitarios; Espacio de Diversidades; Módulos alimentarios y tarjetas alimentarias para la comunidad LGBTIQ+; los cambios registrales para comunidad travesti-trans y no binaria”.

También el Director de Diversidades del municipio resalta la organización anual de la marcha del orgullo LGTBIQ+ expresando que: “La marcha de CABA sigue teniendo una lógica de gay pride, donde obviamente se difunden y se comunican las consignas políticas, pero también hay un tratamiento de esa marcha desde una centralidad y desde una celebración total. Cuando en realidad las marchas en nuestro conurbano, son marchas bien, bien políticas; “Gays, lesbianas, travas, maricas, no binaries, intersex, género fluido, todas,

todos y todes, sobre todo todes, salimos y marchamos en nuestras calles. En las mismas calles donde nos discriminan o nos discriminaron, donde sufrimos violencia simbólica, donde sufrimos bullying, en los mismos barrios, en las mismas escuelas que transitamos nuestras infancias y adolescencias, que claramente no fueron libres, muy por el contrario, fueron heteronormativizadas y binarizadas por doquier. Así que es muy importante que las marchas del orgullo, que con este carácter tan político que comento, se den en nuestros barrios y en nuestros territorios del conurbano”.

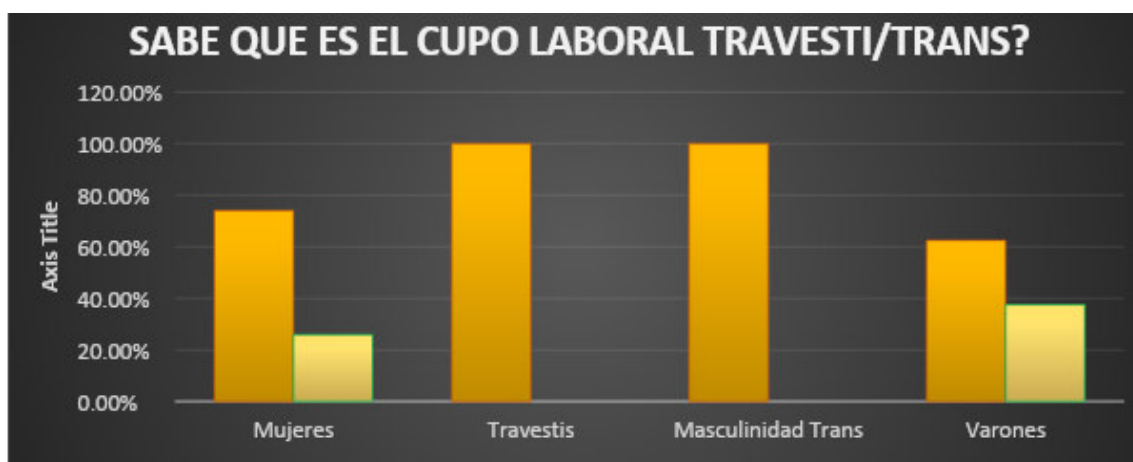
Finalmente como Conclusión el Director de Diversidades a modo de reflexión nos pidió que agregásemos en el trabajo lo siguiente: “Estoy orgulloso realmente de todos los avances que se dieron en este último año 2022 como decía anteriormente, en lo político y cultural, a entender que es fundamental que nuestras diversidades y nuestro mujerío estén en la calle, que estén luchando y conquistando derechos, pero sin perder la consciencia o sin dejar de tener en cuenta que por más lucha que logremos en las calles nunca van a ser posibles sin la decisión política”.

Por otro lado las encuestas que como mencionamos se realizaron a trabajadoras y trabajadores municipales con la presunción de elaborar datos, aunque de no aplicación universal por ser sesgados, que nos permite dar un pantallazo a cerca del nivel de conocimiento y aceptación de la ley de cupo trans y su implementación. Sobre un total de 45 empleados del municipio del conurbano bonaerense encuestados, con respecto a la pregunta: **¿Sabe qué es el Cupo Laboral Travesti/Trans?:** el 71, 11% respondió afirmativamente, mientras que el 28,89% respondió negativamente. (Cuadro 2, Gráfico 1)

Cuadro 2

| ¿SABE QUE ES EL CUPO LABORAL TRAVESTI/TRANS? | Mujeres | Travestis | Masculinidad Trans | Varones | Total |
|--|---------|-----------|--------------------|---------|---------|
| SI | 20 | 1 | 1 | 10 | 32 |
| NO | 7 | | | 6 | 13 |
| TOTAL DE RESPUESTAS | 27 | 1 | 1 | 16 | 45 |
| ¿SABE QUE ES EL CUPO LABORAL TRAVESTI/TRANS? | Mujeres | Travestis | Masculinidad Trans | Varones | Total |
| SI | 74,07% | 100% | 100% | 62,50% | 71,11% |
| NO | 25,93% | | | 37,50% | 28,89% |
| TOTAL DE RESPUESTAS | 100% | 100% | 100% | 100,00% | 100,00% |

Gráfico 1



Continuando con la encuesta de los 32 empleados, sobre el total de 45 trabajadores que contestaron que conocen que es el cupo laboral trans, al pedirles que expresen que entienden por cupo laboral trans, respondieron lo siguiente. Aclaremos que hicimos la transcripción tal cual fue consignada por cada uno de los encuestados. Para una mayor comprensión y caracterización de las respuestas consideremos agruparlas de la siguiente manera:

a) Algunos trabajadores respondieron considerando a la ley como una forma de inclusión y de reconocimiento por considerar a los beneficiarios, discriminados:

“La inclusión de personas travestido y trans en el estado”.

“Es una ley donde quieren incluir un personaje de personas trans/ travestis al sector laboral del estados”.

“Es una política pública que tiene como objetivo incorporar a un sector social históricamente discriminado y marginado de la sociedad en este caso las personas travestido trans, en el ámbito laboral registrado”.

“Cupos laborales que contemplen la inclusión de personas trans”.

“Inclusión de las personas travesti-trans a un trabajo digno ya que viven discriminación laboral día a día por ser quienes son”.

“Es inclusión laboral real de las personas trans y travesti.”

“Es un cupo que busca garantizar el trabajo formal a personas travestis y trans que siempre fueron maginalizadx del sistema y no pudieron acceder a una educación o trabajo formal que les permite mejorar su condiciones de vida”

“Es un reconocimiento hacia un colectivo que siempre estuvo marginado y que intenta integrarlo de manera activa a una sociedad en permanente evolución”.

b) Otros trabajadores centraron sus respuestas remarcando la obligatoriedad de la ley para que las personas trans puedan trabajar en el estado:

“Es una obligación que el estado incluya al colectivo travesti/trans. Más allá que debe ser naturalizado, la importancia radica en el ejemplo para la sociedad en su conjunto de no censurar a nadie en un puesto de trabajo sea de la condición que sea.”

“Es para que puedan ocupar cargos públicos”

“Que debe haber un mínimo de empleados trans en la muni”.

“Que puedan trabajar en el estado los travestido y personas trans”.

“Una ley que procura que en todos los espacios laborales estatales haya un determinado porcentaje de trabajadorxs pertenecientes al colectivo travesti-trans”.

“Que puedan trabajar en el municipios”.

“Consiste en garantizar cierta cantidad de puestos de trabajo, en este caso en el sector público a personas travesti/trans en una proporción no inferior al 1 % del total de los cargos en todas las modalidades de contratación”.

“La ley que obliga a los organismos del estado que obliga a los organismos del estado a emplear mujeres y hombres transexuales”.

“El cupo mínimo que tiene que haber de personas trans”.

“Garantizar el 1% del personal pertenezca a la comunidad trans”.

“Reserva que hace el estado para que un determinado porcentaje de cupos de sus empleados sean ocupados por personas trans y garantizarles un acceso más fácil a un empleo”.

“Que puedan trabajar en el estado”.

“Un porcentaje del empleo público está destinado a personas travesti/trans”.

“El estado está obligado a contratar travestis”.

“Que haya una cantidad de travestis trabajando en el estado”.

“Darle puestos de trabajo a las chicas travestis para trabajar en el estado”.

c) Un (1) solo trabajador municipal lo refiero a la esfera del derecho:

“Es un derecho obtenido”.

d) Un (1) solo trabajador lo emparentó con la identidad no binaria:

“Son la cantidad de personas que se auto perciben trans que trabajan en la municipalidad”

e) Otros trabajadores encuestados significaron la ley de cupo laboral trans con la igualdad:

“Es el derecho a todas las personas travesti / trans a un trabajo digno con iguales condiciones que todos los demás trabajadores”.

“Es una ley que busca poner en pie de igualdad a la población travesti/trans, garantizándoles el acceso a un trabajo en blanco y por ende, a la sociedad”

“Es poder tener un trabajo en blanco en el estado estar incluida en la sociedad llevar una vida como los demás y progresar”

“Lo posibilidad de que les compañeres tavestis y trans podamos acceder a un empleo digno, ya que muchas veces somos discriminades en las búsquedas laborales por nuestra identidad”.

Por último un trabajador respondió que: “está de acuerdo”.

Por lo que podemos notar, inferimos que los trabajadores tienen una idea limitada sobre la ley de Cupo Laboral Travesti/trans, aunque el conocimiento que tienen es lo bastante acertado.

A la pregunta **¿sabe que se implementó la ley de cupo laboral travesti/trans en el municipio?** El 60% (27 trabajadores) de los encuestados respondió afirmativamente que “sí”. (Cuadro 3, Gráfico 2)

Cuadro 3

| ¿SABE QUE SE IMPLEMENTO LA LEY DE CUPO LABORAL TRAVESTI/TRANS EN EL MUNICIPIO ¿ | | |
|--|---------|-----------|
| 27 | 60.00% | SI |
| 18 | 40.00% | NO |
| 45 | 100.00% | |

Gráfico 2

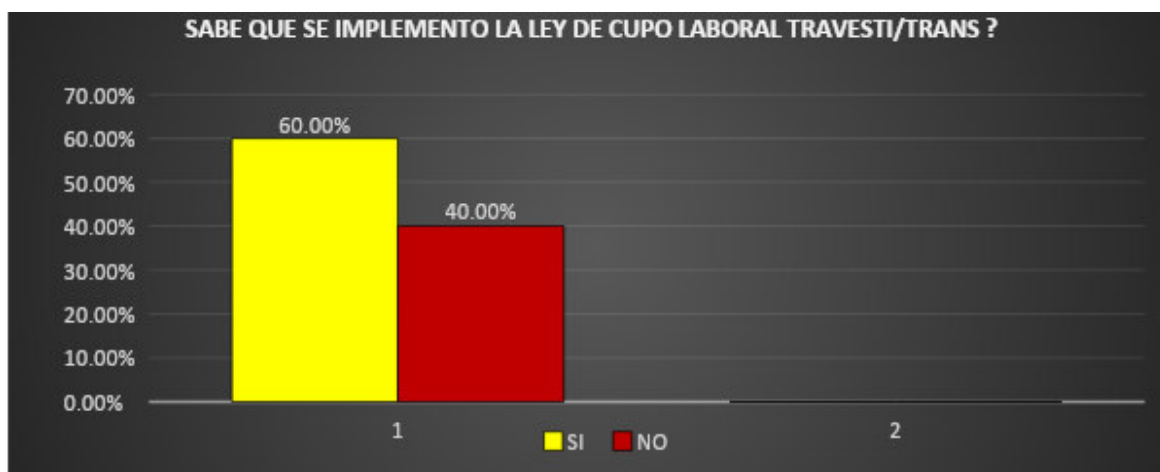


Gráfico 2 fuente elaboración propia

Nos resultó muy interesante que más de la mitad de los trabajadores municipales tenga información sobre la implementación de la ley de cupo laboral travesti/trans en el municipio de estudio.

A la pregunta de **¿cómo se enteró?**, propusimos distintas alternativas los medios de comunicación que generalmente se utilizan para la transmisión de información y agregamos el boca en boca que a menudo en los ámbitos laborales tienen un lugar preponderante en la fluidez de información. Para ello presentamos a los encuestados 4 ítems a saber: 1-publicidad municipal, y como principal medio de comunicación institucional la cartelera en los distintos edificios municipales; 2-comentarios entre compañeros trabajadores; 3-medios de comunicación masivos que incluyen a la tv y la radio; y por último 4- las redes sociales que constituyen un poderoso medio de difusión.

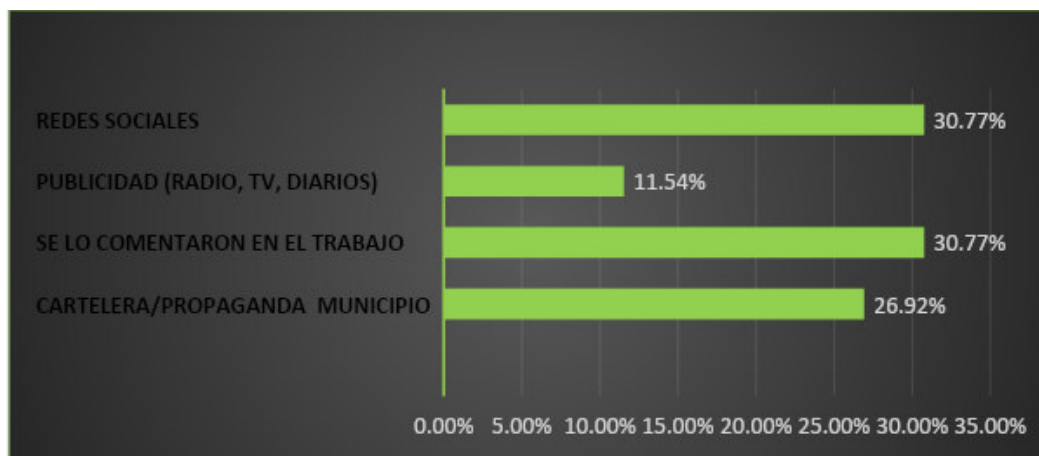
Los resultados denotan que tanto las redes sociales, como el boca a boca con el 30,77% fueron las formas comunicativas más utilizadas para enterarse acerca de la implementación de la ley de cupo trans en el municipio de estudio. Por su parte la comunicación institucional tuvo una relevancia importante para conocer a cerca de esta ley y

su implementación, ya que el 26,92% dice haberse enterado por este medio. Por último la Publicidad volcada en los medios masivos de comunicación como Radio, Televisión y medios Gráficos alcanzó a 3 de los 26 trabajadores que representa el 11,54 % de agentes informados sobre tal implementación de la ley en el municipio. (Cuadro 4, Gráfico 3)

Cuadro 4

| ¿CÓMO SE ENTERÓ? | | | |
|---------------------------------|--------|----|--|
| CARTELERA/PROPAGANDA MUNICIPIO | 26.92% | 7 | |
| SE LO COMENTARON EN EL TRABAJO | 30.77% | 8 | |
| PUBLICIDAD (RADIO, TV, DIARIOS) | 11.54% | 3 | |
| REDES SOCIALES | 30.77% | 8 | |
| | | 26 | |

Gráfico 3



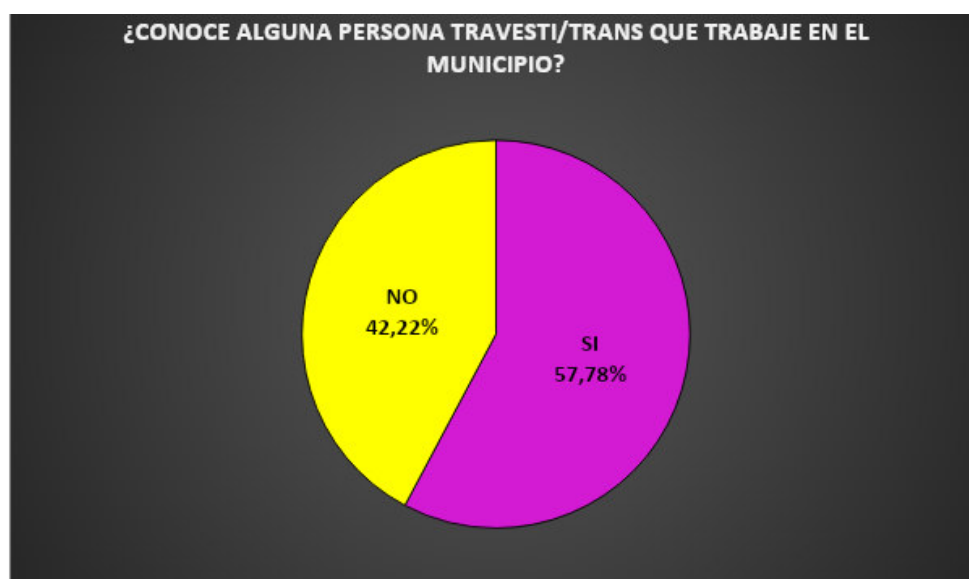
Con respecto a la pregunta **¿Conoce a alguna persona travesti /trans que trabaje en el municipio?** (cuadro 5, Gráfico 4), nuestro interés estaba dirigido a conocer si alguna de las personas trabajadoras encuestadas compartía la actividad o el espacio laboral

con alguna persona trans o estaba al tanto de la existencia de identidades trans trabajando en el municipio.

Cuadro 5

| ¿CONOCE A ALGUNA PERSONA TRAVESTI /TRANS QUE TRABAJE EN EL MUNICIPIO? | | |
|---|---------|----|
| SI | 57.78% | 26 |
| NO | 42.22% | 19 |
| TOTAL | 100.00% | 45 |

Gráfico 4



Del total de los encuestados, 26 agentes municipales, esto es el 57,78 % dice conocer a algún empleado travesti, transexual, transgénero, en algunas las dependencias municipales. Una persona contestó que “no” conoce a ninguna persona trans que trabaje en el municipio; otra contestó que “sí”; otra persona encuestada responde que conoce a personas trans que se desempeñan como agentes municipales en varias áreas. Estas tres respuestas no especifican en que dependencia prestan servicio por medio de un puesto laboral. Un trabajador dice conocer a una persona trans que se desempeña en Salud; dos encuestados ubicaron a los trabajadores trans en Higiene Urbana; otros tres en Desarrollo Social atendiendo al público; en la Dirección de Juventudes tres, al igual que en la Secretaría de Mujeres y Diversidades, uno en el Centro de Emergencias, otro en el monitoreo de cámaras; en sistemas cuatro; uno en la Secretaría de Niñez y una última en Servicios Públicos, de barrendera.

Como podemos observar los encuestados un poco más de la mitad, conoce a algún agente municipal trans, trabajando en algún área o dependencia del municipio, y como podemos constatar estos lugares donde se desempeñan laboralmente coinciden con las elecciones realizadas por las identidades trans y las ponderaciones tenidas en cuenta por los funcionarios municipales para ocupar puestos de trabajo.

A la pregunta sobre **capacitación en materia de diversidad de género o cupo laboral trans**, los resultados fueron los siguientes: el 84,44 % de los encuestados respondió que no recibió capacitación alguna; mientras que el 15, 56 % respondió afirmativamente. Podemos observar aquí que en primer término hay una deficiencia en cuanto a la capacitación por parte del estado municipal en materia de la ley de cupo trans, que los que respondieron afirmativamente a recibir alguna capacitación sobre identidad de género o ley de cupo trans, según la información suministrada por los funcionarios locales corresponde a la Ley

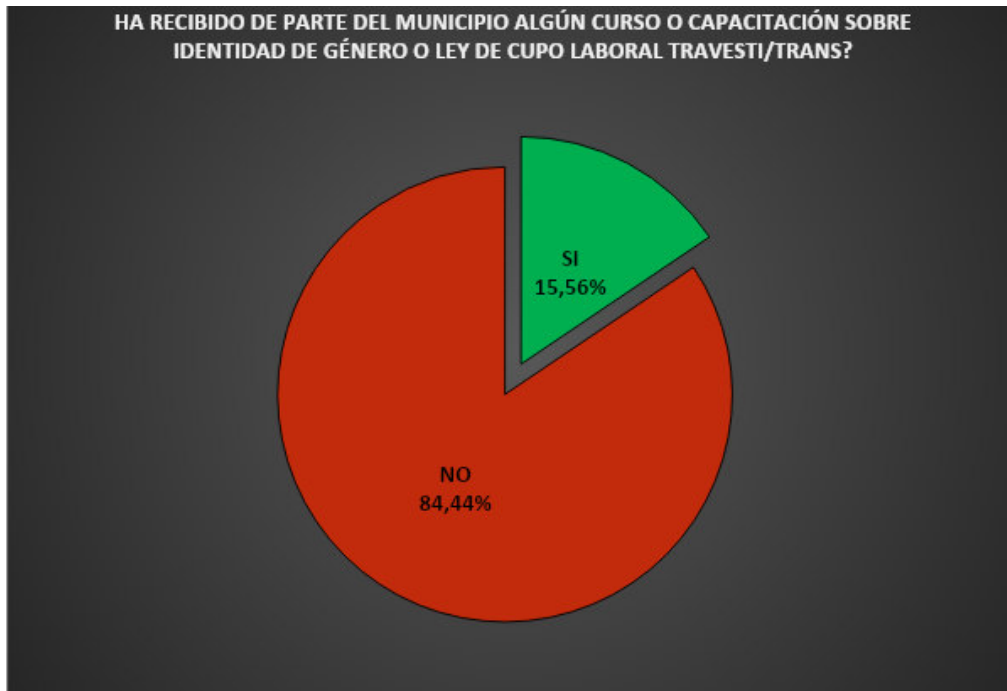
Micaela⁴¹ lo que implicaría un alto grado de desconocimiento sobre la discriminación por identidad de género. (Cuadro 6, Grafico 5)

Cuadro 6

| | | |
|-------|---------|---|
| SI | 15,56% | 7 |
| NO | 84,44% | 3 |
| TOTAL | 100,00% | 4 |
| | | 5 |

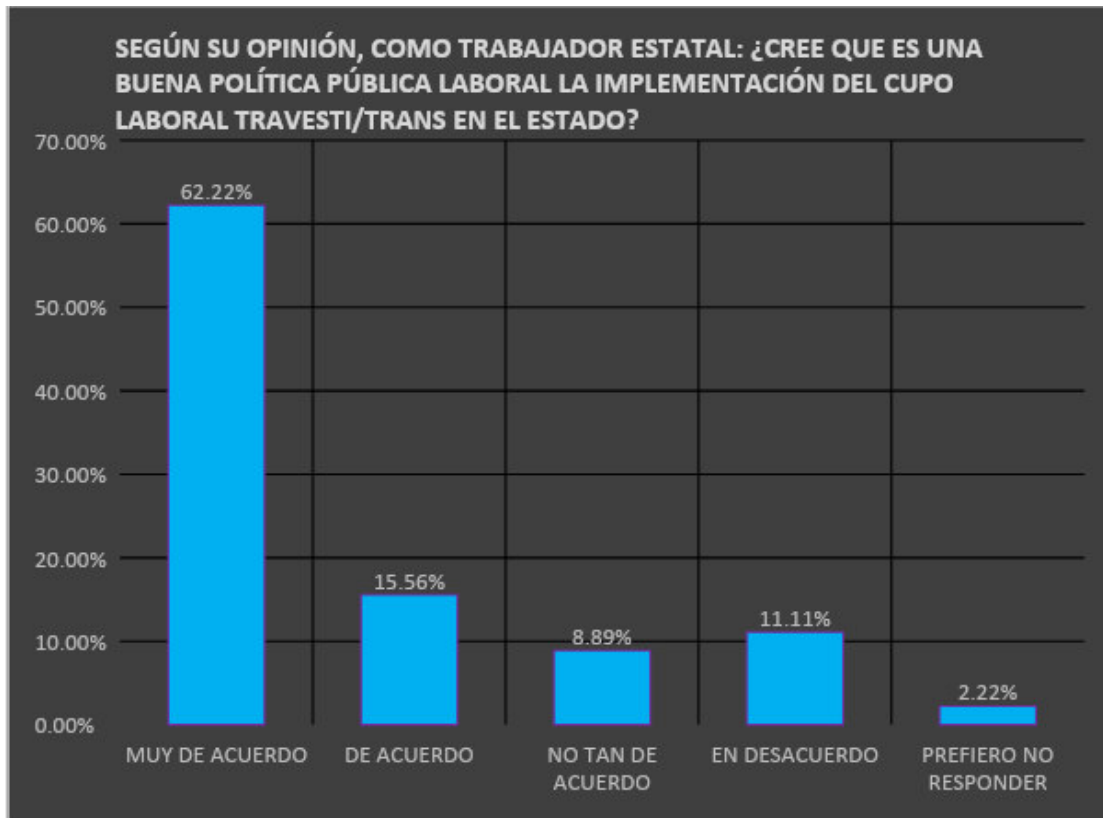
Gráfico 5

⁴¹ Fue promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner. Como autoridad de aplicación de la [Ley 27.499](#), nos proponemos lograr su plena implementación a través de **procesos de formación integral**, los cuales aporten a la adquisición de herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/generos/ley-micaela>



Por último tomamos la pregunta sobre **cómo considera la ley de cupo laboral trans como política pública laboral estatal**. Los resultados fueron los siguientes (Cuadro 7, Gráfico 6)

Gráfico 6



Cuadro 7

| | | |
|----------------------|------|---------|
| MUY DE ACUERDO | (28) | 62.22% |
| DE ACUERDO | (7) | 15.56% |
| NO TAN DE ACUERDO | (4) | 8.89% |
| EN DESACUERDO | (5) | 11.11% |
| PREFIER NO RESPONDER | (1) | 2.22% |
| | (45) | 100.00% |

Resulta interesante remarcar que sólo el 11,11% de los encuestados estén en desacuerdo y que el 8,89 % no está tan de acuerdo; lo que implica un alto índice de aceptación general por parte de los encuestados, que ven a la ley de cupo trans como una buena medida laboral implementada en el estado municipal, y que tiene un alto índice de aprobación a pesar de no contar con toda la dimensión de lo que implica La ley de Cupo Laboral Travesti, Transexual, Transgénero.

REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES

Hemos recorrido distintas visiones académicas y vivenciales. Mientras abordamos este tema para el TIF fuimos adquiriendo no sólo conocimiento sino que pudimos palpar pequeñas experiencias, sentimientos y posturas sobre el tema.

Nos propusimos adentrarnos en la problemática laboral del colectivo travesti trans a través de la Ley de cupo Laboral, en un municipio del conurbano bonaerense para desentrañar cuáles son los alcances y cuáles las limitaciones que va encontrando la implementación de esta ley. Un avistaje sobre las identidades de género nos muestran en primera instancia que la consideración sobre la diversidad de género debe focalizarse a partir de la autopercepción de cada una de las identidades, sus modos de vivir y construir su propia identidad, considerando las sociedades y épocas en las que transcurren sus vidas. Esta es la visión de los Organismos de derechos humanos que secundariamente nos ofrecen una aproximación teórica para conocer más sobre este tema.

Hemos resaltado también que la discriminación estructural sigue influyendo en la implementación de esta ley y de tantas otras normativas que buscan de manera positiva contrarrestar una cultura estructuralmente viciada de un esquema heteronormativo, patriarcal y estigmatizador de todo aquello que salga del esquema binario y la división sexual del trabajo. Para ello tanto en las encuestas realizadas, como en las entrevistas transcritas, podemos observar que la problemática de la Comunidad trans, va más allá de la problemática laboral, se trata de la aceptación consiente y respetuosa de la diferencia, se trata de un problema de equidad e igualdad en todos los órdenes de la vida. Aquí resaltamos lo concerniente al acceso al trabajo decente en igualdad de oportunidades y con las mismas prerrogativas que la población laboralmente activa. Como leímos, las políticas en materia laboral para la comunidad trans, deben impregnarse de una mirada interseccional e inclusiva; no sólo considerar al sujeto como estigmatizado sino atendiendo a las realidades que lo

atraviesan, esto quiere decir que se deben desplegar una batería de acciones estatales atendiendo a los diversos frentes, los mismos con los que se encuentran las personas trans en la vida diaria. Esta mirada no sólo debe lograr la inclusión del colectivo trans sino propiciar constantemente un cambio sociocultural.

Somos testigos que este cambio va a ocurriendo lenta pero progresivamente. Es importante contar con la acción no sólo estatal, sino también privada, no sólo desde la política sino también desde la ciudadanía. Diversas acciones se están llevando a cabo desde estos espacios, atendiendo a la problemática laboral, incentivando la contratación de personas no binarias, generando distintas respuestas a través de entidades no gubernamentales, cooperativas barriales, emprendimientos locales, que el estado ha sabido apoyar para ampliar las posibilidades laborales de la comunidad trans. Todas estas experiencias se desarrollan como logros que se han generado en base a la inclusión laboral, al reconocimiento de la mano de obra trans. Aún queda mucho por hacer, debemos despojarnos del invisible prejuicio que inconscientemente nos lleva a la diferenciación negativa de los cuerpos, modos de ser y actuar.

El trabajo decente como directriz conceptual, como leímos, tiene la misión de ampliar su universalidad adquiriendo una visión multifacética que no sólo reconozca las identidades no binarias, sino una propuesta superadora que transforme el mundo del trabajo que contemple la particularidad de cada persona trabajadora y de respuesta a sus diferentes problemáticas. Vimos que ese es el camino a seguir por la OIT.

Desde el año 2010 al presente año 2022, distintas normativas y políticas públicas han conformado una red para la mejora de la empleabilidad de la comunidad trans, así como para su inserción al trabajo decente a través de programas y subsidios, como los ya enunciados en el marco teórico, para responder principalmente y como reparación histórica a la discriminación estructural que padecen estas identidades y como formas de mitigar los

diversos factores que confluyen en cada una de ellas (sexo, identidad, raza, condiciones socioeconómicas y laborales entre otras). La Ley de Cupo Laboral Travesti, Transexual, transgénero, obliga a la empleabilidad formal en el estado argentino en cualquiera de sus estamentos que adhiera a la misma, municipio, provincia, nación, incorporando como mínimo un 1% del total de su planta laboral, a personas no binarias.

En el municipio del conurbano en el que centramos nuestro estudio la adhesión a la ley de cupo trans implicó, según nos informaron sus autoridades no sólo un espacio específico desde donde visibilizar la problemática y abordarla, sino un conjunto de acciones que contemplan la realidad interseccional de las identidades trans, para dar respuesta no sólo al cumplimiento de la ley sino identificar y contrarrestar los condicionamientos que marginan al colectivo trans. Así también quedó reflejado en la encuesta realizada que arrojó datos prometedores: el 60 % sabe que se implementó la ley de cupo trans en el municipio; el 71,11 % tiene información acerca de que trata la ley; el 57,78% de los trabajadores encuestados conoce a alguna persona trans que trabaja en el municipio y el 77,78 % del total de encuestados está a favor de la implementación de la ley. Sin embargo un dato que nos alertó resulta del ítem que preguntaba sobre la implementación de acciones por parte del gobierno municipal para con sus trabajadores sobre la capacitación en materia de la ley de cupo laboral trans y la respuesta fue que un 84,44% de los encuestados dijo que no recibió capacitación alguna sobre este tema.

Quedan aún más interrogantes por responder y que surgen de la lectura científica y de nuestra vivencia sobre el tema que tiene que ver con las vivencias de las personas trans beneficiarias del cupo laboral en el municipio de estudio, que no hemos podido analizar en este trabajo final. Nuevas líneas de investigación pueden surgir desde aquí, y que tienen que ver con su implementación en el transcurso del tiempo y para poder especificar más

certeramente la implicancia de esta ley en la realidad sociolaboral del colectivo travesti, transgénero, transexual.

A lo largo de estas páginas intentamos acercarnos a una realidad que va tomando forma y llenándose de contenido. La visibilización de las identidades diversas es un hecho que implica un cotidiano ejercicio para asimilar esta verdad. Pudimos conocer un poco más sobre quiénes son, qué piensan y qué quieren las personas que buscan validar su identidad no binaria, personas que son marginadas, personas que son excluidas de la vida social, personas a quienes se les niegan sus derechos fundamentales. Personas iguales a otras en derechos o diferentes, como en definitiva somos todos.

El profesional de la Licenciatura en Relaciones del trabajo, según consta en la página web de la Universidad Nacional Arturo Jauretche ⁴², está capacitado para poder observar el cumplimiento de las normativas en materia laboral, realizar modelos de convenciones colectivas de trabajo, analizar y diseñar el área de recursos humanos de una institución, pública o privada, identificando los perfiles profesionales necesarios para los puestos de trabajo, así como proyectar y ejecutar acciones para llevar a cabo las relaciones laborales teniendo en cuenta a los actores involucrados; con una función directiva y gerencial, con competencias para proyectar, diseñar y organizar programas de formación, incorporación y selección de personal y con las herramientas suficientes para diseñar y participar en la elaboración de políticas laborales. Estas incumbencias fruto de una basta curricula de materias que nos aportan los elementos necesarios para desarrollar la profesión debe continuamente estar sumergida en la realidad experimentable que se presenta a diario. Este cotidiano nos interpela constantemente y nos anima a tener una actitud crítica y a revisar los conocimientos dados, para que nuestra labor profesional tenga una conexión directa con los tiempos que acontecen. Desde esta perspectiva, este Trabajo de Investigación Final, ha

⁴² <https://www.unaj.edu.ar/carreras/ciencias-sociales-y-administracion/licenciatura-en-relaciones-del-trabajo/>

querido resaltar una problemática que se impone con mayor fuerza para nuestra consideración. La aceptación de la identidad auto percibida no debería ser para nosotros un obstáculo a la hora de incorporar una persona, a una actividad laboral. Deberíamos focalizar nuestra agudeza intelectual, no en las apariencias sino en la idoneidad y/o conocimientos y/o experiencia, que implican un puesto de trabajo determinado. Desde las Relaciones del trabajo nuestra misión es buscar la optimización de los recursos humanos teniendo en cuenta a la persona en su totalidad, y no sólo como un número de legajo. Tener en cuenta esa totalidad implica contemplar su vida laboral, social, económica, cultural y política.

Como profesionales de las relaciones laborales es nuestra misión brindar nuestros conocimientos para lograr que cada persona que ingresa a un puesto de trabajo cuente con la seguridad de que se respetarán todos y cada uno de los derechos que le corresponden por el cumplimiento idóneo y responsable de su tarea, en su puesto de trabajo. Desde la búsqueda y selección de personal, pasando por la permanencia y el desarrollo del talento humano, y en permanente diálogo con el empleador y la asociación sindical, nuestro rol debe considerar la perspectiva identitaria para mostrar naturalmente la inclusión de la comunidad travesti trans poniendo el foco en el talento humano y su desarrollo laboral. Para ello contamos con elementos que nos permiten elaborar estatutos y capacitaciones donde podremos incorporar esta perspectiva diversa dentro de la cultura organizacional y los liderazgos; así como propiciar acciones y cambios edilicios para la inclusión.

De nosotros también depende transformar la realidad laboral desde dentro de las organizaciones para garantizar el trabajo digno en condiciones de igualdad y libre de discriminación. La tarea es ardua y dificultosa pero todo comienza con la sensibilización y el compromiso de hacerlo posible.

BIBLIOGRAFÍA

American Psychiatric Association. (2000). Documento de la Asociación Norteamericana de Siquiatría sobre las terapias de conversión de la homosexualidad en heterosexualidad.

<http://insucap.sigla.org.ar/2010/03/09/apa-2000-declaracion-sobre-las-terapias-reparativas-o-de-conversion>

Berkins, L. (2003). “Eternamente atrapadas por el sexo”, en Fernández, J., D’Uva, M. y Viturro, P. (compiladores). “Cuerpos Ineludibles. Un diálogo a partir de las sexualidades en América Latina”. Ediciones Ají de Pollo. Buenos Aires.

Berkins, L. (2003). “Un itinerario político del travestismo” en Diana Mafía (compiladora). Sexualidades migrantes. Género y transgénero. Buenos Aires. Scarlett Press, (pp. 59-68).

Berkins, L. (2015). “Cumbia Copeteo y Lágrimas”. Informe nacional sobre los travestis, transexuales y transgéneros. Berkins, L.(compiladora). 2da edición. Buenos Aires. Madres de Plaza de Mayo.

Butler J. (2007). “El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad”. Buenos Aires, Barcelona. Piidos.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en Américas”.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). “Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales”. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 239 Original: español

Fasio A. y Fries L. (2005). ”Feminismo, Género y Patriarcado”. Academia. Revista Sobre Enseñanza del Derecho en Buenos Aires. Año 3 N° 6, ISSN 1667-4154. (pp 259 a 294).

Fraser, N. (2017). “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista»”. En Butler & Fraser, “¿Redistribución o reconocimiento? Un debate entre marxismo y feminismo”. (pp. 23-66). Madrid: Traficantes de Sueños.

Gardiol, A. (2015). “TraVajo: Análisis de la vinculación entre políticas sociales y Trabajo Trans”. Ponencia presentada en VII Pre Congreso de especialista en estudios del trabajo. El Trabajo en Cuestión. Uncuyo.

Garzon Funes, S. (2019). “Cupo Laboral Trans: los debates parlamentarios vigentes y pendientes”. AB-revista de abogacía. Año III N° 4, mayo. (pp. 23-27).

Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2013). “Mapa nacional de la discriminación: Segunda serie de estadísticas sobre la discriminación en Argentina”. Buenos Aires. INADI

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2012). “Primera encuesta piloto población trans. Informe técnico de la prueba piloto Municipio de La Matanza”. Buenos Aires. INDEC.

https://www.indec.gov.ar/micro_sitios/WebEncuestaTrans/utilidad.html

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). Documentos de trabajo n°25. “Nuevas realidades, nuevas demandas. Desafíos para la medición de la identidad de género en el Censo de Población”. Buenos Aires.

https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/publicaciones/identidad_genero_censo_2020.pdf

López Penedo, S. (2008). “El laberinto queer. La identidad en tiempos de neoliberalismo”. Egales. Barcelona.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2021). “Políticas y acciones hacia una agenda de inclusión”. <file:///C:/Users/rafam/Downloads/POL%C3%ADTICAS%20Y%20ACCIONES%20HACIA%20UNA%20AGENDA%20DE%20INCLUSI%C3%93N.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2002). “El trabajo decente y la economía informal”. En 90ª Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). “Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina”. Oficina Internacional del Trabajo. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Ginebra. OIT.

Organización Naciones Unidas. (2012). Informe de la Relatora Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento. “El estigma y el ejercicio de los derechos humanos al agua y el saneamiento”.

https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Situation_Report_74.pdf

Pérez Álvarez, A, Correa Montoya, G, Castañeda Castro, W. (2013). “Raros... y oficios Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión”, Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo.

Platero Méndez, R. (2014). Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad. *Quaderns de Psicologia*. Vol. 16 N°1. (Pp. 55-72).

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1219>

Platero Méndez R. (2014). Otras formas de Re(conocer) el género. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista. Capítulo 4. “¿Es el análisis interseccional una metodología feminista y queer?” Mendia Azkue, I. Luxán, M. Legarreta, M., Guzmán, G., Zirion, I., Azpiazu Carballo, J (editores). Universidad del País Vasco. España.

Pelletier, P. (s.f). “La discriminación estructural en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. *Revista IIDH*, 60, 205-215. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r34025.pdf>.

Principios de Yogyakarta. (2007). sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género.
http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Sánchez, C. (04 de marzo de 2019).”Normas APA (7ma edición)”.
<https://normas-apa.org/introduccion/normas-apa-en-espanol/>

Spade, D. (2015). “Una Vida Normal”. Barcelona. Bellaterra.

Vasilechis de Gialdino I. (2016). “Estrategias de Investigación cualitativa”. Barcelona.
Gedisa

Viveros Vigoya, M. (2016). “La interseccionalidad: una aproximación situada dominación”. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
Disponibile en www.sciencedirect.com

LEYES

Ley 14.783 Amancay Diana Sacayán (2015).
https://intranet.hcdiputados-ba.gov.ar/includes/ley_completa.php?vnrole=14783

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, (1976).
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 26.743 de Identidad de Género, (2012).
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

ANEXOS

Anexo A

Entrevista a:

Director/a general de promoción de políticas de género y diversidades del Municipio del Conurbano Bonaerense

Director/a de diversidades del Municipio del Conurbano Bonaerense

Preguntas

*La comunidad travesti – trans y colectivos de la diversidad, vienen luchando históricamente por el reconocimiento de muchos derechos, ¿cuáles son las principales demandas recogidas de esta población en el Municipio?

*¿Cómo fue la promoción de la ley en la comunidad trans local en particular?, ¿ para los vecinos en general.

*Desde el rol de ejecutor local de las políticas públicas, ¿cuáles son los desafíos y las expectativas de la ley de cupo laboral trans en el municipio?.

*¿Cómo se va implementando la ley de cupo trans en el municipio?

*¿Cuántas personas trans se inscribieron para acceder a un puesto de trabajo en el municipio.?

*¿Cuántas personas trans ingresaron desde que se instrumentó la Ley de Cupo Laboral trans?, ¿cuántas permanecen en sus puestos de trabajo?

*¿Cuáles son los criterios que se contemplaron para la selección de las personas trans?

*¿Qué áreas de trabajo se ponderaron para la inserción laboral de las personas trans dentro del municipio?

*¿Se han advertido situaciones discriminatorias para las personas trans en el ámbito laboral municipal?

*¿Cuáles son los principales temas de agenda pública que hoy se están llevando adelante desde la secretaría Mujeres y Diversidades del Municipio?


*¿Qué acciones o actividades se proyectan para la concientización y capacitación de los agentes municipales en materia de diversidad de género?

Anexo B

ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 14.783 (DE CUPO LABORAL TRAVESTI/TRANS) EN UN MUNICIPIO DEL CONURBANO.

Esta encuesta está dirigida a trabajadores del municipio del conurbano y forma parte de un trabajo de investigación para obtener el título de Licenciado en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. El anonimato y la confidencialidad de los datos recogidos aquí, están garantizados por la normativa que regula las investigaciones en la Provincia de Buenos Aires-ley 11.934-. Agradezco la colaboración. Ricardo San Martín

*Obligatorio



1. DE ACUERDO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO LISTED SE CONSIDERA: *

Marca solo un óvalo.

- MUJER
- MUJER TRANS
- TRAVESTI
- VARÓN
- VARÓN TRANS
- MASCULINIDAD TRANS
- NO BINARIO
- NINGUNA DE LAS ANTERIORES
- PREFIERO NO RESPONDER

2. ¿QUE EDAD TIENE? *

3. ¿HACE CUANTO TIEMPO TRABAJA EN LA MUNICIPALIDAD ? *

4. ¿SABE QUÉ ES EL CUPO LABORAL TRAVESTI/TRANS? *

Marca solo un óvalo.

- SI
- No

5. SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA: ¿CÓMO LO EXPLICARÍA CON SUS PALABRAS?

6. ¿SABE QUE SE IMPLEMENTO LA LEY DE CUPO LABORAL TRAVESTI/TRANS EN EL MUNICIPIO? *

Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

7. SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA: ¿CÓMO SE ENTERÓ?

Marca solo un óvalo.

- CARTELERA O PROPAGANDA DEL MUNICIPIO
- SE LO COMENTARON EN EL TRABAJO
- PUBLICIDAD EN MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN (TV, RADIO, DIARIOS)
- REDES SOCIALES
- NINGUNA DE LAS ANTERIORES

8. ¿CONOCE A ALGUNA PERSONA TRAVESTI/TRANS QUE TRABAJE EN EL MUNICIPIO? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

9. SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA: ¿SABE EN QUE ÁREA DE LA MUNICIPALIDAD TRABAJA ESA PERSONA TRAVESTITRANS, O QUE TAREA REALIZA?

10. ¿HA RECIBIDO DE PARTE DEL MUNICIPIO ALGÚN CURSO O CAPACITACIÓN SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO/ O LA LEY DEL CUPO LABORAL TRAVESTITRANS? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

11. SEGÚN SU OPINIÓN, COMO TRABAJADOR ES TATAL: ¿CREE QUE ES UNA BUENA POLÍTICA PÚBLICA LABORAL LA IMPLEMENTACIÓN DEL CUPO LABORAL TRAVESTITRANS EN EL MUNICIPIO? *

Marca solo un óvalo.

- MUY DE ACUERDO
 DE ACUERDO
 NO TAN DE ACUERDO
 EN DESACUERDO
 PREFIERO NO RESPONDER