



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

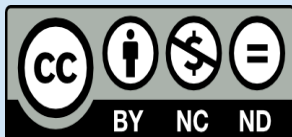
Claudia Ramona Estévez

Cupo laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgénero : un desafío pendiente

2023

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución – No comercial – Sin obra derivada 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

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

Cita recomendada:

Estévez, C. R. (2023). *Cupo laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgénero : un desafío pendiente* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche].

<https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/2925>

**Cupo laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgénero:
un desafío pendiente.**

**Un aporte para visibilizar los alcances y limitaciones en la aplicación de la ley en un
municipio del conurbano bonaerense en el periodo 2021-2022**

Trabajo integrador final para optar por el grado de
Licenciada en Relaciones del Trabajo

Instituto de Ciencias Sociales y Administración,
Universidad Nacional Arturo Jauretche
Autora: Claudia R. Estévez
E-mail: banmadrai@gmail.com
Directora: Lic. María Fernanda Carrizo
Florencio Varela, Año 2023

Resumen:

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo visibilizar las implicancias de la aplicación de las leyes de acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero conocidas como leyes de “Cupo laboral TRANS”.

En virtud de ello, a partir de la convicción que el trabajo digno es esencial para la realización de otros derechos humanos, este trabajo analiza qué factores se constituyen como facilitadores y cuáles dificultan la efectiva inserción laboral de las personas pertenecientes al colectivo TRANS mediante la ley.

Para tal fin, el diseño metodológico de este estudio se inscribe en el paradigma interpretativo de las tradiciones cualitativas; como fuentes primarias de información recurrimos a entrevistas semiestructuradas, a informantes clave y a la observación participante. Asimismo, se presenta un abordaje teórico exhaustivo, el aporte de datos relevantes y la normativa correspondiente. El trabajo lo desarrollamos mediante el diseño de estudio de caso, siendo nuestra unidad de análisis un municipio del conurbano bonaerense. La investigación la llevamos a cabo desde una perspectiva de Género y Derechos Humanos.

Los resultados obtenidos evidencian una serie de tensiones políticas, organizacionales, sociales, culturales e institucionales que ejercen una influencia negativa y obstaculizan la implementación real de la ley en el ámbito local.

Palabras clave: Cupo laboral TRANS- Derechos Humanos- Género- implicancias- visibilización.

Abstract:

The objective of this research work is to make visible the implications of the application of laws on access to formal employment for transvestites, transsexuals and transgender people, known as “TRANS labor Quota” laws.

By virtue of this, based on the conviction that decent work is essential for the realization of other human rights, this work analyzes which factors constitute facilitators and which hinder the effective labor insertion of people belonging to the TRANS collective through the law.

To this end, the methodological design of this study is part of the interpretive paradigm of qualitative traditions; as primary sources of information we used semi-structured interviews, key informants and participant observation. Likewise, an exhaustive theoretical approach, the contribution of relevant data and the corresponding regulations are presented. We developed

the work through the case study design, our unit of analysis being a municipality in the Buenos Aires suburbs. We carried out the research from a Gender and Human Rights perspective.

The results obtained show a series of political, organizational, social, cultural and institutional tensions that exert a negative influence and hinder the actual implementation of the law at the local level.

Keywords: TRANS labor Quota- Human Rights- Gender- implications- visibility.

A mi mamá.

*Mi guía, mi ejemplo, mi defensa,
mi argumento, mi motivo. Mi luz en las tinieblas,
mi calma en la tristeza. Mi fuerza, mi fe,
mi hogar, mi compañera, mi abrigo,
mi consuelo, mi amiga.*

Mi todo.

*Porque sus brazos eran el lugar más seguro del mundo,
porque sus caricias curaron mis heridas.*

*Por la felicidad de haberla tenido,
por la bendición de su amor,
por el infinito dolor de haberla perdido.*

A mi mamá: mi amor, mi dulce amor.

Mi ternura infinita. Mi amor inconmensurable.

Llevo tu corazón conmigo (lo llevo en mi corazón).
Nunca estoy sin él. Donde quiera que vaya vas tú junto a mí.
Y lo que sea que yo haga es tu obra.
No temo al destino, ya que tú eres mi destino.
No quiero ningún mundo, porque tú eres mi mundo, mi certeza.
Y eso es lo que eres tú,
lo que sea que una luna siempre pretendió,
lo que sea que un sol quiera ser.
Este es el secreto más profundo que nadie conoce,
esta es la raíz de la raíz, el brote del brote,
el cielo del cielo, de un árbol llamado vida;
que crece más alto de lo que el alma puede esperar
o la mente ocultar;
es el prodigio que mantiene separadas a las estrellas:
llevo tu corazón, lo llevo en mi corazón

E. E. Cummings
Llevo tu corazón conmigo

Agradecimientos:

A mi queridísima Universidad Nacional Arturo Jauretche que se ha vuelto un nido, un espacio de reflexión donde reposa el espíritu, un lugar de pertenencia. Un universo que incentiva el intelecto, emociona el alma, conmueve el corazón y, entonces sucede la magia.

A Fernanda Carrizo, sin cuyo acompañamiento hubiera sido imposible alcanzar este logro y para quien toda palabra de gratitud es insuficiente: comprensión, empatía, afecto, paciencia (infinita), solidaridad, respeto, sororidad, generosidad. Gracias por extender tus manos como puente que facilitaron mis temblorosos pasos hasta que pude caminar sola, pero segura de que al mínimo tambaleo, otra vez correrías en mi ayuda. Gracias por brindarme confianza, estima y valor. Gracias siempre.

A las y a los profesores que marcaron a fuego mi visión del mundo del trabajo a través de sus saberes; de sus actitudes cordiales, sus conceptos claros, su indudable compromiso con la profesión, la plena conciencia de responsabilidad para transmitir la significación e importancia en el ejercicio de la profesión que elegimos, su nobleza, su simpleza.

A Carolina, mi psicóloga: por su sostén, guía, contención, impulso y bondad.

A mis compañeras y compañeros que se transformaron en soporte para el cansancio, apoyo en la duda y cómplices en las pequeñas victorias del camino, algunos de los cuales se han convertido en entrañables amigos.

Un placer y un privilegio.

Pertenezco en cuerpo, corazón, mente y alma aquí.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Introducción	7
Capítulo 1: Perspectiva teórica y conceptual para abordar el tema	12
1.1 Sobre el trabajo y la trayectoria de vida de las personas TRANS: definiciones teóricas y datos estadísticos	12
1.2 Definiciones de Género y Diversidad sexual	16
Capítulo 2: Plexo Jurídico	22
2.1 Aportes y antecedentes nacionales e internacionales	22
2.2 Marco normativo	26
Capítulo 3: Cupo Laboral TRANS: estado de la cuestión en Argentina y el mundo	29
3.1 Cupo laboral para personas TRANS en el plano internacional	29
3.2 Cupo laboral TRANS en el ámbito de la administración pública del Estado Nacional argentino	35
3.3 Cupo laboral TRANS en la administración pública de las esferas provinciales	36
3.4 Cupo laboral TRANS de la administración pública del área de la provincia de Buenos Aires	40
3.5 Cupo laboral TRANS en la administración del sector público municipal del conurbano bonaerense	41
Capítulo 4: Diagnóstico Organizacional: el caso de un municipio del conurbano bonaerense	44
Capítulo 5: Comparación entre la Ley Nacional 27636 y la Ley Provincial 14.78	53
Conclusión	56
Referencias bibliográficas	69
Anexos	70
Anexo N° 1 Biografías	70
Anexo N° 2 Consentimiento Informado	71
Anexo N° 3 Ley nacional de Cupo laboral TRANS	71
Anexo N° 4 Ley provincial de Cupo laboral TRANS	76
Anexo N° 5: Planisferio con la situación jurídica de las personas pertenecientes al colectivo LGTTTBIQ+	78
Anexo N° 6 Registros y formularios para las vacantes del Cupo laboral TRANS	78
Anexo N° 7 ¿Dónde está Tehuel?	79

Introducción

Se preguntó si era justo que la sociedad tratase así precisamente a aquellos de sus miembros peor dotados en la repartición casual de los bienes y, por lo tanto, a los más dignos de consideración.

Víctor M. Hugo (“Los miserables”)

En un contexto de reivindicaciones y reconocimientos de derechos a sectores sociales históricamente marginados, este trabajo propone el desarrollo de una investigación sobre las implicancias de la aplicación de la Ley 27.636 Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán- Lohana Berkins”¹, en un municipio del conurbano bonaerense.

Para abordar nuestro estudio partimos de la consideración de que esta ley, por sus características, puede ser el inicio de una paulatina oportunidad de inserción laboral formal para las personas pertenecientes a dicho sector de la sociedad, debido a que su contenido ofrece el beneficio de un efecto multiplicador.

Al comenzar el desarrollo de nuestra investigación debemos mencionar también, nuestro convencimiento de que el trabajo guarda para las personas múltiples dimensiones: además del sustento económico, es un espacio de socialización, una actividad de potencial desarrollo creativo, una instancia de satisfacción personal. Tal como Lucena (2003) señala, “Por la condición que posee para la subsistencia y la reproducción, tiene varias implicaciones conceptuales: instrumental, individual, ética, social e institucional” (p.29). En tanto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) refiere que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las organizaciones.

Sin embargo, para la sociedad las personas travestis, transexuales y transgénero (de aquí en adelante TRANS) resultan inimaginables como profesionales con carreras universitarias o poseedoras de oficios con altas calificaciones. Por el contrario: se las relaciona con la prostitución, la delincuencia, la promiscuidad, la marginalidad, los trabajos precarios o la farándula, y en este último caso, casi siempre ridiculizándolas. Raramente se

¹ Ver Anexo N°1: biografías

detiene a reflexionar que gran parte de la población TRANS lleva ese estilo de vida por la necesidad, la exclusión social y la discriminación que padecen en el acceso al trabajo y cuando logran salvar todas las barreras e ingresar, dentro del ámbito laboral en la mayoría de las experiencias se genera un ambiente de agresión y violencia insostenible. La discriminación laboral recibida por la comunidad TRANS se encuentra vinculada a las exigencias de la sociedad heteronormativa. En ese aspecto, Butler (2007) sostiene que:

[Existe] un modelo discursivo/epistémico hegemónico de inteligibilidad de género, el cual da por sentado que para que los cuerpos sean coherentes y tengan sentido debe haber un sexo estable expresado mediante un género estable (masculino expresa hombre, femenino expresa mujer) que se define históricamente mediante la práctica obligatoria de la heterosexualidad. (p.292)

Entonces, dado que la presencia de personas TRANS rompe el *statu quo* de lo socialmente permitido, la situación de vulnerabilidad a la que están sujetas debe ser subsanada por la tutela del Estado a través de políticas públicas.

De allí la importancia del abordaje integral de este tema y la aplicación de esta ley, pues dado que el Estado y sus instituciones han reproducido e inclusive profundizado las condiciones de exclusión social y vulnerabilidad extrema que afectan a la población TRANS, es también el Estado quien debe aportar los instrumentos para redimirlas.

En este sentido, destacamos que desde la primera década del siglo XXI Argentina ha sido ejemplo y ha ido a la vanguardia en lo que se refiere a reconocer derechos de la comunidad LGTB+, y en esa misma línea de acción sancionó la Ley 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. Dicha ley se promulgó a través del Decreto 721/2020, en ella se determina que el 1% de los puestos del sector público nacional deberá ser ocupada por personas travestis, transexuales y transgénero.

Ahora bien. Según estimaciones del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC, 2017, p.4) los trabajadores públicos representan cerca del 18% de ocupados de la Argentina, casi 3,9 millones de personas, donde el 80% de los empleados públicos argentinos trabaja en las estructuras gubernamentales de las provincias y municipios. Pese a lo cual, de acuerdo con el monitoreo del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (MMGyD, 2022), la incorporación de personal TRANS, a más de tres años de sancionada la ley es de 574 personas.

Considerando el lento accionar estatal y la escasa cantidad de personas pertenecientes a la comunidad TRANS que ingresan a trabajar mediante la ley, la pregunta que guía este

trabajo es: ¿Cuáles son los alcances y las limitaciones de la aplicación de la ley de Cupo TRANS para un municipio del conurbano bonaerense en el periodo 2021-2022?

En virtud de ello, la hipótesis que formulamos es que en la aplicación de la ley, distintos factores se constituyen como inhibidores para el cumplimiento de la norma, dichos factores no se presentan en forma lineal ni alternada, si no que se producen de modo simultáneo lo que complejiza el alcance de su aplicación.

Para realizar nuestro trabajo tenemos como:

Objetivo general:

- Analizar qué factores facilitan y cuáles dificultan la efectiva inserción laboral de las personas mediante la ley de cupo laboral TRANS.

Objetivos específicos:

- Describir las condiciones de vida de la comunidad TRANS que limitan su inserción laboral.
- Aportar datos estadísticos relacionados con la trayectoria de vida del colectivo TRANS.
- Proveer los conceptos básicos que exige la temática.
- Enunciar el plexo jurídico vigente que rige la ley.
- Comparar con experiencias internacionales.
- Indagar las medidas adoptadas por las provincias argentinas sobre la aplicación de la ley.
- Comparar la implementación con el resto de los municipios que componen el conurbano bonaerense para verificar similitudes y diferencias.
- Desarrollar un diagnóstico organizacional con el objetivo de detectar los procesos organizativos, políticos, sociales y culturales para determinar cómo operan en la aplicación de la ley.
- Identificar los obstáculos legales y normativos.

Justificación

Ante la presencia de la Ley 27.636 conocida como ley de Cupo laboral TRANS, que ofrece una oportunidad de visibilización e inclusión, que asimismo se presenta como un puente para que dicha comunidad comience a abrazar sueños y les permita desarrollar una proyección y transformación en términos de calidad de vida y que representa un punto de inflexión, una luz de esperanza para las generaciones venideras, consideramos que nuestra

investigación es un aporte para visibilizar un escenario incierto dado que la ley es de muy lenta implementación, que agudiza aún más las condiciones de inseguridad y desánimo de la comunidad TRANS por las altas expectativas que había despertado en éste sector social que se mueve en un círculo de estigmatización, desprecio social y violencia continuo. En tal sentido, basta solo aportar dos datos: por un lado, mientras el promedio de vida de la población argentina es de 76 años, el promedio de vida de la comunidad TRANS es de 35 años, Por otro lado, del total de los crímenes de odio cometidos en Argentina, el 84% de ellos tienen como objetivo a las mujeres trans.

También, creemos que nuestro trabajo posee relevancia social pues sus aportes pueden contribuir a comprender la red institucional, política y cultural que se debe coordinar para alcanzar el éxito en la aplicación de una ley en tanto cumpla la función de política pública. Entendemos que, en este aspecto, en un sentido estricto quienes se beneficiarán son las/os integrantes de la comunidad TRANS, en tanto que en un sentido amplio el beneficio es para toda la ciudadanía.

De igual modo, pensamos que posee implicaciones prácticas, puesto que aportará información que contribuirá a comprender una amplia gama de problemas que se presentan ante la aplicación de la ley y nos permitirá reconocer las causas que las producen, la forma de abordarlas, prever complicaciones en situaciones del mismo tenor y encontrar herramientas para superarlas.

Finalmente, señalaremos que la elección de un municipio como unidad de análisis se basa en su contacto cotidiano con la ciudadanía, cuyas decisiones y acciones tiene impacto directo en su comunidad.

Metodología

El diseño metodológico de esta investigación se inscribe en el paradigma interpretativo de las tradiciones cualitativas (Vasilachis, 2006), sobre la cual Hernández Sampieri (2014) sostiene que “la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas” (p.16). El trabajo lo desarrollamos mediante el diseño de estudio de caso, siendo nuestra unidad de análisis un municipio del conurbano bonaerense. La investigación la llevamos a cabo desde una perspectiva de Género y Derechos Humanos.

Para el desarrollo teórico realizamos una intensa revisión de la literatura, por tal motivo recurrimos a fuentes secundarias: por un lado a libros de escritoras/es especialistas en

temáticas de género y diversidad, por otro lado buscamos apoyo en plataformas especializadas en temas de divulgación académica. Además, recuperamos textos de las diferentes asignaturas recogidos a lo largo de nuestro trayecto universitario pertinentes para nuestro trabajo. Asimismo, acudimos a informes y comunicados de instituciones nacionales e internacionales. Las diferentes obras mencionadas contribuyeron con definiciones y conceptos elementales para la comprensión de la lectura. Para la obtención de estadísticas recurrimos a los aportes de organizaciones de la sociedad civil referentes de la comunidad LGTBI+ y de organismos oficiales argentinos, los datos obtenidos brindaron información relevante para acompañar la exposición teórica. Finalmente, aportamos el marco jurídico argentino y la normativa internacional (informes, recomendaciones y convenios) a la cual Argentina suscribe y que sustenta la ley 27.636.

En base al aporte teórico, para el trabajo de campo utilizamos las técnicas sugeridas por Vasilachis (2006) para este tipo de investigación: “se recomienda evitar la utilización de un único método de recolección de datos e intentar que la diversidad de éstos pueda reflejar la idiosincrasia y la complejidad del contexto que se estudia” (p.30). Esta combinación nos permitió obtener datos más reales, ricos y profundos, lo que contribuyó a una mejor interpretación del tema en cuestión, para lo cual apelamos a fuentes primarias de información por un lado, informantes claves para contar con diferentes perspectivas y por otro lado, la observación participativa. Asimismo, llevamos a cabo entrevistas estructuradas y semiestructuradas de personas en puestos estratégicos dentro de la organización. Aunque desde luego, cada participante aportó una mirada subjetiva que luego debimos analizar e interpretar.

En referencia a los procedimientos éticos de la investigación, a cada participante se le presentó un documento escrito para acreditar su consentimiento formal y se le garantizó discreción y confidencialidad², dado que esta obra ha utilizado como guía las Pautas Éticas para Ciencias Sociales y Humanidades del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación garantizando consentimiento informado, anonimato y confidencialidad y se adecúa a la normativa vigente que regula las investigaciones en la Provincia de Buenos Aires (Ley 11.044). En el mismo sentido, Meo (2010) sostiene que “para lograr la anonimización, las ubicaciones de los individuos y lugares, y las identidades de los sujetos, los grupos e instituciones deben protegerse tanto en los resultados publicados como en la forma en que se recolecta y archiva el material empírico” (p.12). Además, la autora manifiesta que para ello

² Ver Anexo N° 2: Copia del consentimiento.

“la información debe ser recogida de manera anonimizada (...) debe registrarse y archivarse de manera tal, que los individuos y organizaciones a los que se refiere no puedan ser reconocidos por personas ajenas a la investigación”³(p.13).

Con respecto a la perspectiva de género, es una categoría de análisis descriptiva puesto que da visibilidad a las desigualdades entre varones y mujeres y disidencias. Analítica, dado que permite señalar e interpretar esas desigualdades en una sociedad determinada y es una opción política que nos compromete con la transformación de las inequidades (Lagunas y Bernabeu, 2014) es, por lo tanto, una herramienta esencial para quienes aspiramos a una sociedad socialmente más justa, equitativa, solidaria e igualitaria. En la misma línea, la iniciativa Spotlight (s.f.) de las Naciones Unidas (ONU), manifiesta que:

La perspectiva de género es una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los géneros, y cuestionar la discriminación, las diferencias y las desigualdades hacia las mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, entre otras. Ofrece a todas las personas una forma más justa de entender el mundo. (párr. 7)

En relación al enfoque de Derechos Humanos, éste dirige la mirada al hecho de que son universales, basados en la dignidad de todo ser humano, con independencia de la raza, color, sexo, origen étnico o social, religión, idioma, nacionalidad, edad, orientación sexual, discapacidad o alguna otra característica o condición distintiva, aceptados en todos los Estados y pueblos, debiéndose aplicar sin discriminación por ser los mismos para todas las personas en todos los lugares (Cedeño Barreto, 2021).

Capítulo 1: Perspectiva teórica y conceptual para abordar el tema de estudio

1.1 Sobre el trabajo y la trayectoria de vida de las personas TRANS: definiciones teóricas y datos estadísticos.

Para iniciar el desarrollo de nuestra propuesta nos resulta insoslayable mencionar nuestra convicción de que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. En tal sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en el Artículo 23 establece que:

³ En base a ésta recomendación, los testimonios recogidos en nuestro trabajo se registran bajo nombres ficticios.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que sea completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Sobre la naturaleza y significación del trabajo Neffa (1990) y Méda (2007) manifiestan que el trabajo es un “hecho social total”⁴. Al respecto, Méda (2007) afirma que el trabajo domina la vida de los individuos, asimismo explica la relación entre el sentido del trabajo en las sociedades modernas y el significado que posee para las personas: fundamenta el orden social y es el principal medio de sustento. Además, la autora expresa que “es un conglomerado de capas de significación diferente que fueron depositados en los últimos siglos, que incluyen el esfuerzo, la obligación, la utilidad, la transformación creadora de algo dado” (p.17). Si al/la trabajador/a se le niega el trabajo, se le niega el sustento, el sentirse útil, se aniquila su ser creador, en realidad se niega su dignidad.

Entonces, si negar el trabajo a las personas es negarles dignidad, puntualizamos que el trabajo dignifica cuando es digno y decente, cuando las condiciones son sanas y seguras, cuando el salario es justo, cuando reporta acceso a la seguridad social y cuando el ambiente laboral brinda un trato respetuoso y digno. Al respecto, el trabajo decente definido por la OIT (2015) para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, expresa que:

(...) trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos. (párr.23)

No obstante, cuando hablamos de la comunidad TRANS, estamos refiriéndonos a una comunidad históricamente marginada, víctima de una enraizada violencia estructural que, según Galtung (1969) se describe como el “conjunto de los obstáculos físicos y organizativos

⁴ Durkheim (1988) define hecho social como “las maneras de obrar, sentir y pensar exteriores al individuo, que ejercen un poder coercitivo sobre su conducta orientándola en todo su desarrollo”. (p. 68)

evitables que en las relaciones estructurales impiden a las personas satisfacer sus necesidades básicas o alcanzar su verdadero potencial” (p.168); esta situación la viven encarnizada desde temprana edad pues atraviesan entornos de exclusión que va en detrimento de su bienestar social, de su salud física y emocional y de sus necesidades básicas, puesto que son primeramente excluidas de su familia, lo que ya de por sí las condiciona para el resto de su vida pues las aleja de un lugar de contención, de estudios mínimos para insertarse laboralmente, de acceso a la salud y a una vivienda. En el mismo sentido, dado que para la sociedad la palabra transexual tiene un significado negativo, la internalización del estigma social y el miedo a vivir situaciones de discriminación generan conductas de autoexclusión, baja autoestima, ausencia o frustración de proyectos de vida y consumo de drogas para soportar la crueldad de la discriminación cotidiana y el estilo de vida al que son empujadas. En efecto, según un informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2020) la mayoría de ellas se dedica al trabajo sexual como forma de subsistencia, esta actividad las enfrenta continuamente al peligro de contagio enfermedades de transmisión sexual (como el VIH y SIDA) y demás enfermedades infectocontagiosas de transmisión sexual. En el mismo informe, la CIDH advierte que:

Es frecuente que se recurra a inyecciones de relleno de tejidos blandos que pueden modificar la apariencia y la forma de distintas partes del cuerpo. Mediante estos procesos no supervisados suelen inyectarse materiales de relleno como silicona industrial, grasa o aceites, los cuales pueden resultar altamente nocivos para la salud. (...) la falta de supervisión hace que generalmente sean llevadas a cabo en contextos faltos de asepsia y con instrumental inadecuado, con altos riesgos de contaminación bacteriana y distinto tipo de infecciones que pueden ocasionar la muerte. (p.148)

Se agrava la situación, porque además el acceso al sistema sanitario tampoco es fácil para este colectivo dado que también en los centros de salud son víctimas de crueldad y discriminación. En este aspecto un relevamiento realizado por la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires (2020) advierte que ante múltiples reclamos de la comunidad TRANS, el organismo solicitó varios informes sobre tales sucesos al Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, los cuales fueron contestados parcialmente y agrega que “ante la consulta sobre la existencia de algún diagnóstico en la Provincia de Buenos Aires, abocado a dichas problemáticas no se ha brindado respuesta a la fecha”. (p. 15)

Finalmente, la comunidad TRANS es objeto permanente de homofobia y transfobia que se manifiesta en actos de violencia física que llegan incluso al asesinato.

Tal como observamos, la comunidad TRANS, se mueve en un círculo ultrajante muy

difícil de soportar: violaciones del derecho a la dignidad, rechazo, desprecio, odio, discriminación, atentados a la integridad personal y a la vida. Como resultado de esta realidad se estima que las personas TRANS tienen en la Argentina una expectativa de vida de 35 años (Berkins, 2007) muy por debajo de la media nacional⁵. En relación a este tema, la Primera Encuesta sobre Población Trans realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y el Instituto Nacional, contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) en el 2012, establece cifras alarmantes sobre la situación precaria que atraviesan dichas personas:

- El 64 % tiene aprobado solamente el nivel educativo primario.
- El 20 % culminó el nivel secundario.
- Sólo el 7 % declaró haber cursado un nivel escolar superior.
- Sólo el 2 % manifestó haber completado sus estudios universitarios.
- El 80 % declaró no contar con ninguna cobertura de salud.

En tanto que el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBTQ+ junto a la Federación Argentina LGTB, presentó su Informe Anual, del 2020 que da cuenta de que del total de las personas víctimas de crímenes de odio registrados:

- El 84% corresponde a mujeres TRANS.

De todas las formas de crímenes de odio:

- El 43% de los casos se deben al derecho a la integridad física (violencia física que no terminó en muerte).
- El 57% corresponde a lesiones al derecho a la vida.

Del total de lesiones al derecho a la vida:

- El 16% de los casos son asesinatos.
- El 6% son suicidios.
- El 78% son casos de muertes por abandono y/o ausencia estatal.

En la misma línea investigativa, un estudio de la Universidad de Avellaneda (UNDAV) del 2021 revela que:

- El caso de la discriminación las personas con género no binario muestran ser los más vulnerables con el 92,4%.

En cuanto a la distribución geográfica de los crímenes de odio producidos en Argentina.

- El 34,21% ocurrieron en la provincia de Buenos Aires.

⁵ Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2020 la expectativa de vida de nuestro país es de 76,5 años, siendo de 73 años para los hombres y 80 años para las mujeres. <https://www.who.int/countries/arg/>

- El 14,47% en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- El 8,55% en la provincia de Córdoba.
- El 6,58% en la provincia Santa Fe.

Como podemos observar, la comunidad TRANS soporta un histórico y estructural tratamiento de animadversión que la acorrala a modos de vida inhumanos. Ya que si tomamos en cuenta que los informes tienen diferencia de casi una década, comparando los datos resultantes los cambios son casi inexistentes.

De tal manera, que la situación de vulnerabilidad a la que están sujetas las personas TRANS debe ser subsanada por la tutela del Estado a través de políticas públicas, entendidas éstas como “un conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores de la sociedad civil” (Oszlack y O’Donnell, 1995, p.112).

1.2 Definiciones de Género y Diversidad sexual

Para poder comprender el proceso y de cierta forma tener una orientación general para la investigación, creemos oportuno dar un recorrido por los conceptos básicos y los antecedentes sobresalientes que nos permitirán ubicarnos contextualmente.

Comenzaremos por abordar los conceptos de género y diversidad sexual pues van acompañados ya que uno repercute en el otro. De igual forma, sexo y género son conceptos relacionados pero que no designan lo mismo. En un sentido estricto, el término “sexo” se refiere a las diferencias biológicas y característica anatómicas, genéticas, hormonales y fisiológicas entre el hombre y la mujer, sobre cuya base una persona es clasificada como varón o mujer al nacer. Sin embargo, en un sentido amplio, la acepción “sexo” se extiende más allá de características estrictamente biológicas y, como lo ha establecido el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (2009):

El concepto de ‘sexo’ (...) ha evolucionado considerablemente para abarcar no sólo las características fisiológicas sino también la creación social de estereotipos, prejuicios y funciones basadas en el género que han dificultado el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales en igualdad de condiciones. (párr.20)

Mientras que el término "género" se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente para la mujer y el hombre, y al significado social y cultural

que se atribuye a esas diferencias biológicas.

En este sentido, Rodríguez Enríquez (2010), Lagarde (1996) y Scott (1990) sostienen que el género es una construcción social e histórica, que establece una jerarquía y coloca siempre de forma subordinada lo femenino a lo masculino. Luego, a partir del sistema sexo-género las sociedades organizan la distribución del trabajo entre los varones y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo: conocemos este sistema como división sexual del trabajo; la cual, según Kergoat (2020) es la forma de división del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo, histórica y socialmente modulada que tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva así como, simultáneamente, la captación por parte de los hombres de las funciones con fuerte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.). En palabras de Fabbri (2013) “en tal sistema, la mujer y todas las identidades disidentes son colocadas en un lugar de subordinación frente al hombre” (p. 12) y además, complementando las características del concepto Kergoat añade que “ésta división tiene dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre ‘vale’ más que un trabajo de mujer” (2002, p.64). De esta forma se constituyen relaciones asimétricas de poder que consolidan, legitiman e institucionalizan los privilegios de un grupo determinado de varones por sobre las mujeres y sobre otras identidades. Al respecto, un informe de la Organización de mujeres salvadoreña (ORMUSA) resalta que:

Se puede concluir, que las actuaciones de la cultura dominante hacia la comunidad trans están ligadas a conductas que se encuentran muy generalizadas en la sociedad en relación al género (...). Por lo que la socialización del género y la construcción de masculinidad y femineidad también contribuyen a la violencia doméstica, al abuso sexual, a los femicidios y a actos de prejuicio y violencia contra las personas trans. (2014, p.36)

En referencia a la definición de identidad de género citaremos el Artículo n°2 de la Ley 26.743 (Ley de Identidad de Género) que la conceptualiza como:

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 través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

En relación a estas situaciones cotidianas, para realizar nuestro trabajo conversamos con L. activista de una asociación TRANS y trabajadora del municipio en estudio, nos relata:

“A las compañeras las deben nombrar “les compañeres trans” porque ¿viste que siempre están las palabras despectivas y malintencionadas que dicen “los trans”?: no, no somos “los” somos “les” de última o “las” o “los” porque hay trans varones y trans mujeres. Pero para mí queda más público “les trans” que no decir “los trans,...y bueno... vienen todos juntos como que siempre van tratando de herir al otro con las palabras que a veces uno dice es un simple “o” o una simple “a” pero tiene que ser con respeto bueno... van a seguir esas heridas creo que todavía “.

En efecto, toda persona tiene una orientación sexual y una identidad de género, pero una no depende de la otra.

En cuanto a diversidad sexual, nos referimos a “la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales presentes en una determinada sociedad” (Guía de diversidad sexual para empresas, 2016, p.11).

En nuestro trabajo, utilizamos la expresión TRANS, siguiendo la recomendación de la CIDH (2020) que ha señalado que:

“Persona trans” resulta ser el “término paraguas más frecuentemente utilizado para describir las diferentes variantes de las identidades de género” Bajo este entendimiento, el denominador común de toda persona trans es el hecho de que su identidad y/o su expresión de género no se condicen con las “socialmente establecidas” para el género que les fuera asignado al nacer. (p.39)

Dentro del mismo se hallan travestis, transexuales y transgénero. Cabe señalar que aunque las definiciones establecen diferencias, son las propias personas las que se autodefinen como pertenecientes a una determinada identidad. Por transgénero se hace referencia a las personas TRANS cuya identidad de género autopercibida se manifiesta a través de alguna de las formas de expresión de género sin que esto implique intervenciones o modificaciones corporales. Por transexuales se alude a las personas TRANS que se someten a tratamientos hormonales o intervenciones quirúrgicas, que pueden llegar hasta la reasignación genital, para modificar su cuerpo en función de la expresión de género deseada y el género autopercibido. En tanto que en el contexto argentino, la identidad travesti es una identidad política nacida como forma de reivindicación de sus derechos. Esta identidad está mayormente compuesta por mujeres trans (Manual de comunicación inclusiva, 2018).

Al mismo tiempo, la CIDH (2020) informa acerca de personas que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer, pero que tampoco se identifican a sí mismas

como “trans”, ni con ninguna de las categorías identitarias que suelen incluirse bajo ese término paraguas, y afirma que “entre este universo de identidades y expresiones de género, se encuentran las personas que se identifican como personas de género no binario u otras categorías tales como géneros neutros, intersex, agéneros, poligéneros, géneros fluidos, etcétera” (p.44), y agrega que “las personas que se identifican de esta manera han reportado mayores índices de acoso sexual durante sus años escolares y abuso policial, en comparación con otras personas con identidades diversas” (CIDH, 2020, p.45).

Por otro lado, se identifica a las personas cisgénero como “aquellas personas cuyo sexo asignado al momento del nacimiento se corresponde con su autopercepción de género” (Castro, 2019, p.3).

Además, por su relevancia social, es importante resaltar el concepto de heteronormatividad cuyo significado es la construcción cultural que ubica a la heterosexualidad como norma y única posibilidad de valor en la organización de la vida social humana. Se compone de un conjunto de reglas que llevan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes y propone una visión homogeneizante de las personas. También, establece un orden de jerarquías para la diversidad sexual, y excluye e invisibiliza a las personas LGBTI. Esta concepción ideológica y cultural conlleva la creencia de que todo lo que no es heterosexual es “anormal” o “antinatural”, lo que da lugar a situaciones de rechazo, discriminación y violencia, de la que son especialmente víctimas las personas del colectivo TRANS pues su presencia se presenta como disruptiva y desafiante al baremo social. Pues como afirma Pecheny:

Todo el edificio político social está estructurado según un orden de género/sexo binario masculino y femenino (...). Esta expectativa ha estructurado históricamente todo nuestro edificio normativo. Todo: desde la partida de nacimiento, a cualquier inscripción institucional del Estado o privada, hasta la muerte, e incluso después. (2014, p.121)

Asimismo, debemos resaltar que culturalmente el sistema sexo-genero está atravesado por los estereotipos, sobre los cuales podemos afirmar que son versiones simplificadas y naturalizadas de un determinado grupo u organización. Aunque los estereotipos pueden contener un núcleo de realidad, son parciales, ya que recortan de esa misma realidad sólo algunos atributos, y la selección de esas características está cargada de valores. Las imágenes y los estereotipos no son neutrales, suponen pautas de valoración y modelos de socialización. (Programa de Género, 2017)

Por su parte, Ferrer y Bosch (2000) explican que por sexismo podemos entender la actitud hacia una persona o personas en virtud de su sexo biológico. Las autoras distinguen entre el “viejo sexismo” que sería el sexismo hostil tradicional y el “nuevo sexismo” incluiría tanto el sexismo hostil tradicional como el sexismo más sutil o benévolo⁶. Y, según Lagarde (2016) “forman parte también del sexismo, la lesbofobia, la homofobia, la transgenerofobia y cualquier fobia por opción sexual” (p. 64).

En relación a la homofobia “se define como el odio, rechazo, aversión, prejuicio y discriminación contra las personas que tienen preferencias sexuales diversas a la heterosexualidad; se asocia principalmente con el rechazo a los homosexuales”. (Programa de Género, 2017, p.36)

Adicionalmente, respecto a la transfobia diremos que es el odio, el rechazo, la incomodidad, desconfianza o miedo a las personas TRANS. Podemos entenderla desde los términos manifestados por Velasco Morales (s.f.):

Es un concepto que encierra la aversión irracional hacia personas travestis, transexuales y transgénero. Esta conducta discriminatoria puede incluir el acoso, la agresión, incluso el asesinato, porque se encuentra basada en el temor a la diferencia, y el rechazo a la transgresión a las normas de género”. (párr.16)

Entrevistando a L nos cuenta, en relación al rechazo recibido:

“... y... las compañeras que ingresaron a salud tuvieron problema hasta que una fue y habló donde tiene que hablar y decir que no venimos para que nos acepten venimos para trabajar por un derecho... lamentablemente acá en la hipocresía de la sociedad todavía tenemos gente que habla mucho de la inclusión y no incluyen a nadie.

A su vez, al término misoginia se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Ese odio ha tenido una continuidad en opiniones o creencias negativas sobre las mujeres y lo femenino y en conductas negativas hacia ellas. (Programa de Género, 2017)

Ahora bien. Hemos presentado las definiciones que, si bien no son unívocas, en general expresan con claridad los significados de los términos que creemos más relevantes. Sin embargo, hay cierta simplicidad al expresarlos por separados, como si cada uno de ellos

⁶ El sexismo hostil coincidiría básicamente con el “viejo sexismo”, sería una actitud (prejuicio, estereotipo y/o conducta discriminatoria) negativa y los componentes básicos del sexismo benévolo serían: el paternalismo protector ; la diferenciación de género complementaria (considerar que las mujeres tienen por naturaleza características positivas que complementan a las de los hombres) y además, la intimidad heterosexual (entendida como la consideración de la dependencia diádica de los hombres respecto de las mujeres) (Ferrer y Bosch, 2000, p.13).

se presentara de manera individual y pudiera ser abordado particularmente. En verdad, no es así, pues la realidad de las personas víctimas de discriminación y violencia cotidiana, como lo es la comunidad TRANS, atraviesa la dificultad del entrecruzamiento de dos o más dimensiones que interactúan en detrimento de su ya compleja circunstancia de vida. Al cruce de diferentes dimensiones que obran de forma conjunta se lo denomina interseccionalidad. En este sentido, aunque no existe una definición fija, la interseccionalidad se ha convertido en la expresión utilizada para designar la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de “la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder y múltiples dimensiones de opresión experimentadas, tales como: género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico-racial, religión, nacionalidad, discapacidad, clase socioeconómica, condición de migrante, entre otras posibles” (Viveros Vigoya, 2016, p.1). Al respecto, vale aclarar que esta definición no equivale a la suma de todas estas dimensiones de discriminación, sino más bien alude a la interacción de alguna o varias de ellas en cada persona o grupo social y cómo esas interacciones definen experiencias de opresión o privilegio.

L. nos ayuda a comprender, las diversas formas que opera la interseccionalidad, por ejemplo la falta de estudios, con la pobreza y con el inaccesso a un sistema de salud digno. Sobre la falta de estudios, expresa que:

“Nosotras terminamos... la mayoría, tenemos ahora terminado el secundario con FINES y no ingresamos a la facultad porque nos tocó mucho educar a los profesores en FINES, siempre tenés que ir educando para que ellos te terminen aceptando ¿quién son ellos para terminar aceptándote? Ellos son unos profesores y empleados del Estado que están para enseñar no para juzgar tu condición de quien sos vos, entonces esto es un error que tiene el estado y los educadores del Estado: el primero discriminarte o de juzgarte quien sos y después de enseñarte. Yo no voy a estudiar con los genitales voy a estudiar con lo poco que puedo aprender y que yo sé (...) entonces tenerla bruta que es mucho mejor y verla parada en la calle que sea la risa del día y fantasía de noche. Eso es lo que yo digo... mi mirada hacia la sociedad”.

En referencia a la pobreza, relata que:

“hay compañeras que viven con 22000 \$ pagan 10000 de alquiler, tienen que pagar la luz y no tienen para comer después durante el mes... o estamos alcanzando los módulos de acá de la dirección los módulos de mercancía para los compañeros... y yo creo que esos módulos no se tendría que dar, tendría que ser que el Estado ya que tanto daño le hizo a todas las personas mayores de 50 que no tuvieron la posibilidad, el Estado debería hacerse cargo una vez

en la vida del daño que le hicieron pero no por el daño sino que no le dieron la posibilidad de estudiar ni poder capacitarse y tener un empleo formal como toda persona”.

Con respecto al tema salud, manifiesta:

“Parece que hay mucho para pulir, todo en la parte de salud eso es lo principal. Me parece a mí. Es una idea bien que una anhela decir ‘bueno hoy voy al especialista para que vea como se me está pudriendo el aceite en las mamas y como la puedo sacar’ ¿entendés?... Entonces hay un montón de cosas. Pero bueno... esperemos que esto cambie. Porque muy pocas compañeras van al hospital de acá, se van a Capital o se van a otro lugar, se van al Gonnet de La Plata, porque es un lugar que están bien protegida, bien atendidas... se van al hospital Muñiz porque se sienten más cómodas, más protegidas. Pero es una lástima porque teniendo un hospital acá...”.

Finalmente, diremos que la sociedad está estructurada social, cultural y políticamente en un orden jerárquico de relaciones de poder denominado patriarcado, cimentado en un contiguo de ideas, prejuicios, símbolos, costumbres e incluso leyes respecto de las mujeres; por lo que el género masculino domina, limita y oprime al femenino. Lagarde (2016) sostiene que:

Además, es también, la dominación de unos hombres sobre otros hombres, no sólo sobre mujeres; el patriarcado implica una dominación intergenérica y una dominación intragenérica. Es una dominación de sexo–género y edad en la que los hombres adultos y poderosos dominan a las mujeres y a otros hombres con menor poder, en las relaciones y las prácticas sociales y en las instituciones. (p.31)

Una vez finalizado el aporte terminológico, continuaremos con el desarrollo del trabajo, aportando los antecedentes nacionales e internacionales que fueron moldeando y propiciando la sanción de la ley 27.636 “Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero Diana Sacayán - Lohana Berkins “.

Capítulo 2: Plexo Jurídico

2.1 Aportes y antecedentes nacionales e internacionales

La relevancia de intervención para revertir la situación de discriminación, estigmatización y violencia que históricamente sufre la comunidad TRANS, tiene sus orígenes en la lucha feminista y la del colectivo LGTBI que comenzó a ser tomada en cuenta y se vio reflejada por primera vez en los Principios de Yogyakarta (2007), donde un grupo de

especialistas en derechos humanos desarrollaron, discutieron y refinaron principios relacionados con una amplia gama de normas de derechos humanos y de su aplicación a cuestiones relativas a la orientación sexual e identidad de género. También, los principios establecen recomendaciones dirigidas a los Estados y a diferentes actores, como el sistema de derechos humanos de la ONU, instituciones nacionales de derechos humanos, y medios de comunicación, que determinan que todos poseen responsabilidad en cuanto a promover y proteger los derechos humanos. Los Principios de Yogyakarta (2007), especialmente en su Principio n° 12 sobre el derecho al trabajo, sostiene que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género” (p.20).

En este mismo sentido la CIDH (2021), ha establecido que “la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención, por lo que está proscrita cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de la persona” (p.65) y cabe aclarar que la interpretación de los instrumentos internacionales integra nuestro derecho interno siendo de aplicación obligatoria en todo el país. De igual modo, el Comité encargado de la interpretación del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2016) resolvió que en “cualquier otra condición social” se incluye la orientación sexual e hizo explícita la prohibición de discriminación a personas trans e intersexuales.

Por su parte, mencionaremos que a partir de 2018, la Organización Mundial de la Salud retira de su Clasificador Internacional de Enfermedades (CIE) a la transexualidad de los trastornos de personalidad y comportamiento del adulto y las ubica dentro de aquellas relacionadas a las condiciones relativas de la salud sexual, es decir, pierde la categoría de trastorno psicológico para quedarse en una cuestión física: la falta de adecuación del cuerpo al género que siente la persona.

Asimismo, las Recomendaciones Internacionales de las Naciones Unidas (2015) abordan la temática de género desde la perspectiva de la igualdad de género advirtiendo, además, sobre los posibles sesgos basados en el sexo biológico y los estereotipos relacionados a los roles de género que puedan llegar a afectar a las poblaciones minoritarias.

De igual forma los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Consenso de Montevideo (Naciones Unidas, CEPAL, 2017) elaboran objetivos y recomendaciones en torno a la igualdad de género entre mujeres y varones vinculados con la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres, considerando que la discriminación y la violencia basada

en la orientación sexual y la identidad de género sitúa a las personas LGTBIQ en una posición de vulnerabilidad, impidiendo el acceso a la igualdad y al pleno ejercicio de la ciudadanía.

En este sentido, desde la primera década del S.XXI, Argentina es pionera en la sanción de leyes que reconocen derechos al colectivo TRANS a través de acciones positivas, que son medidas que diferencian para igualar. Y, al respecto, Bidart Campos (1996) explica:

En ciertas circunstancias resulta necesario favorecer a determinadas personas o grupos sociales en mayor proporción que a otras. Esto si mediante ello se procura equilibrar la desigualdad de hecho. De esta forma entramos en el concepto de discriminación positiva, o discriminación inversa lo que se intenta, entonces con las medidas de acción positiva, es conectar la igualdad jurídica con la igualdad real. Las acciones positivas significan prestaciones de dar y de hacer a favor de la igualdad. (p.535)

En este marco podemos enunciar:

- 2006- Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) (Ley 26.150): contempla el derecho de toda la población estudiantil a recibir educación sexual integral. A los efectos de esta ley y programa, la educación sexual integral es la que articula aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos.
- 2010 -Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618) *“Todos los matrimonios y las familias en Argentina son iguales ante la ley”*: reconoce los derechos de las parejas de cualquier sexo a contraer matrimonio, garantizando el derecho a la adopción conjunta, para todos los matrimonios con las consecuencias legales y sociales que eso tiene para sus hijas e hijos.
- 2010 -Ley de Salud Mental (Ley 26.657): promueve la despatologización de las diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Explícitamente menciona “en ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva (...) a la elección o identidad sexual” (art.3 inc. c).
- 2011- Ley de Marco Regulatorio de Medicina Prepaga N°26.682: establece en el artículo 14, inciso b que la cobertura por grupo familiar incluye a “la persona que conviva con el afiliado titular en unión de hecho, sea o no de distinto sexo”, lo que incorpora la figura del concubinato desde una perspectiva de diversidad sexual impidiendo la discriminación contra los convivientes del mismo sexo en cuanto a su cobertura de salud en el sistema privado.
- 2012 -Ley de Identidad de Género (Ley 26.743) *“La identidad de género de la persona es absolutamente independiente de su genitalidad”*. La ley argentina, entendiendo que la identidad es un derecho constitutivo de las personas, reconoció expresamente que se trata de un derecho humano y, en definitiva, permitió a las personas TRANS, acceder al ejercicio de todos sus derechos. Como señala Castro esta norma, no requiere la acreditación de

intervenciones quirúrgicas de reasignación de sexo, ni de terapias hormonales u otros tratamientos psicológicos o médicos. Siendo así:

Que tales terapias o intervenciones no sea un requerimiento permite que queden dentro del ámbito de aplicación de la legislación una mayor cantidad de situaciones, proporcionando protección a la totalidad de la población, sin hacer distinciones por las formas en que cada individuo realiza su transición. (Castro, 2019, p.7)

- 2012- Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU N° 1006) de Reconocimiento Igualitario para hijos e hijas nacidos antes del Matrimonio Igualitario. Se basó en “estrictas razones de igualdad” equiparando los derechos de los niños y niñas nacidos/as antes de la Ley de Matrimonio Igualitario con los nacidos/as después, lo que permitió emitir nuevas actas de nacimiento completando los datos de ambas madres y el doble apellido. Esta normativa permite que los niños/as nacidos/as en familias comaternales antes de la sanción del matrimonio igualitario accedan a previsiones sociales, la continuidad del vínculo en caso de separación o muerte de una de sus madres, los derechos hereditarios, las licencias laborales de ambas madres por enfermedad de sus hijos/as y el reconocimiento legal del vínculo con sus familias extendidas: abuelas y abuelos, tíos, tías, primos, primas, etc.
- 2012- La Resolución 464 (4/2/12) del Registro Nacional de las Personas RENAPER, modifica la Resolución N° 3.459/11. En los DNI para recién nacidos/as, como medida de seguridad, se incorporó en el dorso del carnet el nombre y apellido de su madre y padre. Luego se lo reemplazó por la formula “hijo de” e “hijo de” para incorporar indistintamente a un mamá y un papá o dos mamás o dos papás.
- 2012 -Ley 26.791: introduce modificaciones a distintos incisos del artículo 80 del Código Penal. Entre éstas, en el inciso 4° incorpora como agravante de los homicidios, lesiones y abuso de armas, al odio a la orientación sexual de las personas, la identidad de género y/o su expresión.
- 2013 -Ley de Reproducción Médicamente Asistida (Ley 26.862): garantiza el acceso universal a estas técnicas, sin limitaciones por orientación sexual.
- 2014 -Código Civil y Comercial de la Nación. El nuevo Código Civil y Comercial incorporó los reconocimientos de derechos efectuados por la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género, así como también los de la Ley Nacional de Reproducción Médicamente Asistida. De este modo, se buscó armonizar el reconocimiento de derechos en distintos ámbitos de la vida de las personas, de forma plural e inclusiva.

➤ 2015 -Ley de cupo laboral Travesti Trans “Diana Sacayán” (Ley 14.783)⁷ de la Provincia de Buenos Aires: establece para la administración pública provincial la obligatoriedad de ocupar en una proporción no inferior al 1% de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero.

➤ 2020 -Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (Ley 27.636)⁸. Consideramos que esta ley se constituye como una herramienta clave para la real inclusión de las personas TRANS al ámbito laboral. Su contenido, obra como “efecto domino” al fomentar el acceso al empleo por las oportunidades que presenta y abre un abanico de posibilidades de inserción de trabajo también en el ámbito privado y de autogestión. La ley, que brinda una perspectiva integral, ofrece como puntos relevantes:

- Dispone que las empresas y sociedades del Estado deben ocupar en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero en todas las modalidades de contratación regular vigentes.
- Si las personas que aspiran al empleo no poseen educación formal obligatoria, de igual forma tienen garantizado su ingreso laboral a condición de finalizar sus estudios, para lo cual también brinda acompañamiento.
- Ofrece un incentivo tributario a los empresarios del sector privado que contraten trabajadores y trabajadoras de la comunidad TRANS.
- Establece un orden de prioridad para la compra de insumos y provisiones a empresas que incluyan en sus nóminas a personal perteneciente al colectivo TRANS.
- Se impulsan líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos, destinados a personas TRANS.

En definitiva, consideramos esta ley como un acto de reparación histórica y como la consolidación de un proceso continuo e irrevocable en la construcción de una sociedad más equitativa, más socialmente justa y, lo que es más importante: más humana.

2.2 Marco normativo

Tras un recorrido de conceptos elementales para este trabajo y de los antecedentes más trascendentes, aportamos la normativa nacional e internacional en la que se sustenta y acompaña la aplicación de la ley 27.636 (2021).

⁷ Ver Anexo N° 4

⁸ Ver Anexo N° 3

La situación de inaccessión de personas TRANS al ámbito laboral formal, decente y digno, ha sido observada desde hace tiempo e investigada por diferentes organismos nacionales e internacionales. Asimismo, las dificultades para desarrollar sus actividades y la discriminación y maltrato del que son víctima dentro del ámbito del trabajo, fue objeto de estudio y se ve reflejada en distintos informes y recomendaciones de diversos órganos internacionales.

En referencia a la legislación Argentina, nuestra Carta Magna garantiza los Derechos Civiles en los Artículos 14, 15 y 16; los Derechos Humanos en el Artículo 75, inciso 23; los Derechos Procesales en el Artículo 18; los Derechos Sociales en el Artículo 14 bis; los Derechos y las Garantías implícitos en el Artículo 33; el Desarrollo Humano y Económico en el Artículo 75 inciso 19 y en el Artículo 125.

Debemos resaltar que en Argentina, desde el año 1994 los tratados internacionales a los que nuestro país adhiere se ratifican a través de la aprobación de una ley pero tienen jerarquía superior a las leyes (Artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional) de modo que siempre deberían tener prioridad en su aplicación. Entre ellos podemos citar la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948) que en su Preámbulo, (Artículo II) declara la igualdad ante la ley con los mismos los derechos y deberes consagrados en la declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo, ni alguna otra.

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción ni condición de ninguna índole, afirma la igualdad ante la ley y la protección contra toda discriminación, finalmente establece el derecho al trabajo, a las condiciones laborales, a la no discriminación en el trabajo, a la igualdad salarial, a la protección contra el desempleo, a la protección social, y al derecho a la sindicalización.

En cuanto al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976) compromete a los Estados a garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación alguna, reconoce el derecho de toda persona al goce del trabajo en condiciones satisfactorias, también considera el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Igualmente, el Comité encargado de la interpretación del Pacto resolvió que en “cualquier otra condición social” se incluye la orientación sexual e hizo explícita la prohibición de discriminación a personas trans e intersexuales.

Al adherir al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) el Estado argentino se compromete a respetar y garantizar a todos sus habitantes sin distinción alguna los derechos reconocidos en este pacto, de igual modo el Estado asume el compromiso de

garantizar la igualdad de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos, como así también, garantizar la igualdad ante la ley y a la protección contra todo tipo de discriminación.

A su vez, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (o Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica) de 1978, protege los derechos humanos en la región americana y obliga a respetar y garantizar el libre y pleno ejercicio de sus derechos, a la protección contra toda discriminación y a asegurar la igualdad ante la ley de todas las personas.

Por otro lado, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o Convención de la Mujer (1979) (CEDAW por sus siglas en inglés), en su recomendación nº28 expresa que:

(...) motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; y también a eliminar toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público.

Asimismo promueve la igualdad entre varones y mujeres y persigue la erradicación de las diferentes formas que adopta la discriminación hacia aquéllas, en todos los ámbitos donde las personas se desarrollan como seres humanos, esto es, en el campo de la vida civil, familiar, política, económica, social y cultural, además establece la obligación de modificar patrones socioculturales de conducta y prácticas basadas en la idea de inferioridad del sexo femenino o en funciones estereotipadas de varones y mujeres.

En la misma línea, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994) (o Convención e Belem do Pará) define la violencia contra la mujer desde una perspectiva de género, incluyendo la violencia física, psicológica y sexual, perpetrada en cualquier ámbito. Igualmente contempla la violencia por omisión del Estado y además, prevé mecanismos de informes y peticiones individuales ante los órganos del Sistema Interamericano.

Mientras que el Convenio N° 111 del año 1958, la OIT en el Artículo 1 define a la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la

ocupación”. En el año 2007, en su Informe Global, en el Artículo 156 agrega a la orientación sexual y a la identidad de género, como otra forma de discriminación en el ámbito laboral.

En relación a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, el postulado del Convenio 190 (2019) de la OIT, define que “es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Asimismo, se define a la “violencia y acoso por razón de género” como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Art.1).

Finalmente, la recomendación 206 (2019) en sus Principios fundamentales sostiene que:

Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género (...) los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda. (Art.2)

Capítulo 3: Cupo Laboral TRANS: estado de la cuestión en Argentina y el mundo

Luego de brindar la información correspondiente sobre el marco jurídico nacional e internacional, aportaremos datos brindados por distintos organismos nacionales e internacionales que ayudarán a comprender más cabalmente la realidad de la comunidad TRANS en diferentes planos: internacional, nacional, provincial y finalmente de la provincia de Buenos Aires y los municipios del conurbano, ya que uno de ellos es la unidad de análisis de nuestra investigación.

3.1 Cupo laboral para personas TRANS en el plano internacional

En la actualidad, son miembros de las Naciones Unidas 193 Estados y según Amnistía Internacional (s.f.) en muchos países puede hablarse de una auténtica persecución ante la diversidad sexual, con normas que consideran ilegales las relaciones consensuadas entre personas del mismo sexo y que contemplan penas de cárcel y hasta de muerte. Al respecto, la CIDH (2020) indica que alrededor de 70 países (más de un tercio de los Estados del mundo) condenan con penas de cárcel o castigos físicos las relaciones entre personas del mismo sexo.

Por otro lado, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e intersexuales (ILGA⁹, 2020) informa que hay países donde la homosexualidad no está penada legalmente pero en los que las personas LGBTI sufren de forma diaria discriminación y crímenes de odio. Estos discursos homófobos, bífobos y tránsfobos llegan de la mano de cargos políticos, religiosos y medios de comunicación. Además, la CIDH (2020) advierte que en 13 países la homosexualidad podría suponer pena de muerte¹⁰

En este contexto, hablar de cupo laboral TRANS a nivel internacional resulta difícil.

Destacamos entonces que tan solo dos países en el mundo lo poseen: uno es Argentina, el otro país es Uruguay. En efecto, Uruguay en 2018 aprobó la ley n° 19.684 “Ley Integral para Personas Trans” que busca la protección integral y el acceso de diversos derechos humanos de personas pertenecientes al colectivo TRANS. Dicha ley establece que el 1% de todos los puestos de trabajo que ofrezca el Estado deberá estar destinado a personas TRANS.

Por otro lado, la CIDH (2020) y Amnistía Internacional (Informe 2021) observan que una de las principales barreras específicas que afectan a personas trans y de género diverso para el ingreso al mercado laboral tiene relación sustantiva el hecho de no poseer documentación oficial que identifique a la persona con el nombre y marcador de género que coincida con su identidad de género. Entonces, debemos señalar que es muy difícil que los países aborden la sanción de una ley de cupo laboral TRANS cuando ni siquiera poseen leyes de reconocimiento de identidad de género. Por tal motivo, aportaremos las experiencias internacionales que avanzan en este aspecto, pues es el primer paso hacia el avance de nuevos reconocimientos. Al respecto, aclaramos que entre los países que permiten el cambio de identidad de género en los documentos, en algunos de ellos consiste en un sencillo trámite administrativo; pero en otros su legislación posee exigencias restrictivas tales como una cirugía de reasignación sexual, esterilización, tratamientos hormonales y/o psicológicos, o requisitos económicos. En este sentido, la CIDH (2020) se ha pronunciado en contra de tales exigencias por considerarlas “patologizantes, ultrajantes y/o abusivas que suelen exigirse a las

⁹ **ILGA** es una organización que agrupa a más de 1100 organizaciones miembros dedicadas a lograr la igualdad de derechos para las personas gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersex (LGBTTIQ+). Fundada en 1978, ILGA tiene estatuto consultivo en el Consejo ECOSOC de la ONU, y cada año publica un informe mundial y un mapa sobre la legislación que criminaliza o protege a las personas sobre la base de su orientación sexual o el reconocimiento de sus relaciones. Sitio web: ilga.org/es

¹⁰ Ver Anexo N°5: Planisferio que representa la situación jurídica de las personas pertenecientes al colectivo LGTTBIQ+

personas solicitantes en los procesos de rectificación registral y ha instado a los Estados a adoptar normas que reconozcan la identidad de género sin dichos requisitos” (p.29).

A continuación, ofrecemos cuadros comparativos a nivel internacional de aquellos países que permiten el cambio de identidad de género con sus requisitos correspondientes.

Oceanía

Países	Requisitos para cambio de identidad de género
Australia	Permite el cambio de identidad de género, pero los requerimientos son diferentes dependiendo de la región.
Nueva Zelanda	Se puede registrar el sexo como indeterminado, intersexual o no específico.

*Elaboración propia. Fuentes: PNUD, ONU, OIT y Amnistía Internacional.

África

Países	Requisitos para cambio de identidad de género
Angola	Permite el cambio de identidad de género, aunque con legislaciones imprecisas.
Botsuana	Requiere exámenes médicos y psicológicos.
Kenia	Permite el cambio de identidad de género, aunque con legislaciones imprecisas.
Malawi	Permite el cambio de identidad de género, aunque con legislaciones imprecisas.
Mozambique	Permite el cambio de identidad de género, aunque con legislaciones imprecisas.
Namibia	Requiere exámenes médicos y psicológicos y además, el costo del trámite es prohibitivo.
Sudáfrica:	Permite el cambio de identidad de género, aunque con legislaciones imprecisas.
Zambia	Permite el cambio de identidad de género, aunque con legislaciones imprecisas.

*Elaboración propia. Fuentes: PNUD, ONU, OIT y Amnistía Internacional

América

Países	Requisitos para cambio de identidad de género
Argentina (2012)	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
Bolivia (2016)	Aprobó una ley que establece un examen psicotécnico que avale que la persona conoce y asume las implicaciones de su decisión de cambio de género. Admite los cambios necesarios en sus documentos de identidad.
Brasil	No tiene una ley específica sobre identidad de género, pero en base a una decisión judicial, en 2010 se introdujo el derecho a la cirugía de reasignación sexual gratuita para personas transexuales y desde 2018 se permite el cambio de nombre para mayores de 21 años, sin exigir cirugías de reasignación de sexo.
Canadá	Legalizó el cambio de género sin requisitos y en 2019 anunció que también se podría optar por una "X" si la persona no se identificaba con el género masculino ni femenino.
Chile (2018)	Garantiza que las personas transgénero mayores de 14 años puedan modificar su nombre y género sin exigir cirugía.
Colombia	La Corte Constitucional ordenó incluir la categoría "no binario" en los documentos de identidad. Desde 2015 es posible cambiar la opción de género sin requisitos médicos.
Costa Rica (2009)	Permite el cambio de identidad de género mediante un trámite gratuito y las cédulas no tienen referencia al sexo.
Ecuador	Reformó una ley para garantizar a mayores de 18 años el cambio de nombre o de marcador de género sin requisitos adicionales. Este trámite se puede realizar solo una vez e implica el cambio de "sexo" a "género" en el documento.
Estados Unidos	Según el Estado al que pertenezca, son necesarios algunos requisitos que pueden ser médicos o económicos.
México	Las leyes relativas al cambio de nombre y de género no son homogéneas y cambian según la región. Desde 2004, la Ciudad de México reconoce el cambio de la identidad de género, pero recién desde 2014 es posible sin examen médico ni orden judicial.
Panamá (2006)	Acepta el cambio de género en el documento legal, pero es necesario que un médico forense certifique que el sexo de la persona es el mismo que el que se corrige. Las personas trans solo pueden solicitar la modificación si se someten a una cirugía de reasignación de sexo
Paraguay	Permite el cambio de nombre en casos excepcionales.
Puerto Rico (2015)	Legalizó el cambio de identidad de género a través de un formulario que debe ser firmado por profesionales médicos.
Venezuela (2017)	La Justicia reconoció el derecho a modificar el género solo después de diversos exámenes, pero cada caso debe ser analizado individualmente.

*Elaboración propia en base a informes de: PNUD, ONU, OIT y Amnistía Internacional.

Asia

Países	Requisitos para cambio de identidad de género
Bangladesh	Permite el cambio de identidad de género sin restricciones.
Bután	La modificación de identidad de género es posible solo si se presenta un certificado de un psiquiatra y una carta de una organización civil.
China	Permite el cambio de identidad de género con certificados psiquiátrico y de un hospital que confirme una cirugía de adecuación sexual. Sin embargo, posee regulación severa para la producción de contenido de series de televisión que prohíben el contenido que comportamiento sexual inadecuado u homosexual.
Corea del Sur	Exige a la persona tener diagnóstico de "transexualidad: desorden de identidad de género", no estar casado ni tener hijos menores de edad y haberse sometido a una cirugía de reasignación de sexo.
India	Permite el cambio de identidad de género sin restricciones.
Indonesia	Permite el cambio de identidad de género sin restricciones.
Irán	Permite el cambio de identidad de género con certificados psiquiátrico y de un hospital que confirme una cirugía de adecuación sexual.
Japón	Permite el cambio de identidad de género bajo la ley de Trastorno de Identidad de Género.
Kazajistán	Permite el cambio de identidad de género con certificados psiquiátrico y de un hospital que confirme una cirugía de adecuación sexual y la persona debe hacerse cargo del costo.
Kirguistán	Permite el cambio de identidad de género sin restricciones.
Mongolia	Exige una transición de género completa que incluye terapia de reemplazo hormonal y cirugía.
Nepal	Permite el cambio de identidad de género sin restricciones. Además agregó una tercera opción de género en pasaportes en 2008 y en el censo federal en 2011.
Singapur	Permite el cambio de identidad de género con certificados psiquiátrico y de un hospital que confirme una cirugía de adecuación sexual.
Sri Lanka	Permite el cambio de identidad de género sin restricciones.
Uzbekistán	Permite el cambio de identidad de género sin restricciones.

*Elaboración propia. Fuentes: PNUD, ONU, OIT y Amnistía Internacional.

Europa

Países	Requisitos para cambio de identidad de género
Alemania (2019)	Determinó que las partidas de nacimiento de personas con características sexuales intersex tuvieran el indicador "divers".
Bélgica	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
Bielorrusia	Se exigen exámenes médicos y psicológicos.
Croacia	La ley determina que queda a discrecionalidad de un juez después de una pericia psico-sexual.
Dinamarca	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
Eslovaquia	La ley determina que queda a discrecionalidad de un juez después de una pericia psico-sexual.
Francia	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
Grecia	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
Islandia	La ley determina que queda a discrecionalidad de un juez después de una pericia psico-sexual.
Italia	La ley determina que queda a discrecionalidad de un juez después de una pericia psico-sexual.
Luxemburgo	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
Malta	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
Noruega	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes y lo permite desde los 16 años.
Países Bajos (2013)	Reconoce el cambio de género sin exigir diagnósticos psiquiátricos ni médicos. En 2018 registró un pasaporte con una X respecto al género y en 2020 se abrió un debate parlamentario sobre la eliminación del género en los documentos.
Polonia	Se debe iniciar un proceso judicial.
Portugal (2018)	Cuenta con leyes no médicas ni patologizantes.
República Checa	Es requisito una cirugía de esterilización.

*Elaboración propia en base a informes de: PNUD, ONU, OIT y Amnistía Internacional.

Países que condenan a muerte a personas homosexuales, bisexuales, no binarias y
TRANS

Afganistán
Arabia Saudí
Brunei
Catar
Emiratos Árabes Unidos
Irán
Mauritania
Nigeria
Pakistán
Somalia
Sudán
Yemen
Uganda

*Elaboración propia. Fuentes: ILGA (2023) y Amnistía Internacional

3.2 Cupo laboral TRANS en el ámbito de la administración pública del Estado Nacional argentino

En relación a lo que sucede en nuestro país, aportamos que en octubre del 2022 el INDEC informó que el personal de la administración pública nacional del Estado alcanza las/os 339.949 trabajadoras/res, por lo tanto el 1% equivale a 3.399 o sea que, si se cumpliera la ley, deberían estar empleadas por lo menos 3.399 personas TRANS, mientras que las personas pertenecientes a dicho colectivo que han ingresado por esta ley son 574 hasta ahora. Estos números son ratificados por la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del MMGyD¹¹ que tiene a su cargo el seguimiento trimestral de la cantidad de puestos cubiertos y los datos mencionados anteriormente se desglosan del reporte informado por Presidencia de la Nación, la Jefatura de Gabinete y los Ministerios del Poder Ejecutivo Nacional en su estructura vigente al 5 de diciembre de 2022 en 150 organismos públicos e incluye los tres poderes del

¹¹ El informe de gestión 2020 del MMGyD puede ser consultado en <https://www.argentina.gob.ar/generos/gestion-2020>

Estado Nacional, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado.

Sin embargo, resulta insoslayable resaltar que los datos de personas TRANS que trabajan en el Estado nacional aún no están disponibles para ser consultados libremente a través de algún sitio web oficial. Rueda (2019) explica la irregularidad de este hecho ya que es información pública. Dicha situación podemos entenderla desde el análisis de Cao (2008):

Acerca del modelo de gestión de la administración pública argentina, desde una perspectiva global (...) existe un cierto consenso en considerarla débil y con baja capacidad organizacional con respecto a los registros esperables en función del grado de desarrollo del país. Reiteradamente se han descrito sus problemas de informalidad, desinstitucionalización, raquitismo y fractura en los circuitos de gestión, autoridad e información. (p.4)

Debemos mencionar que actualmente el gobierno nacional lleva adelante el Plan Nacional de la Igualdad en la Diversidad 2021-2023, realizado mediante una Unidad de Coordinación Interministerial. Dicha unidad, conformada por el MMGyD, la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministras/os, el Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y el Ministerio de Educación, que tiene como objetivo “elaborar el Plan de Implementación del Cupo laboral Travesti Trans, en el que se identifique y establezca un diagnóstico inicial, los procesos, etapas, procedimientos, mecanismos de seguimiento y control y plazos” (Plan Nacional de la Igualdad en la Diversidad 2021-2023, p.87).

Adicionalmente aportamos el dato que a diciembre del 2022, según su propio informe, tan sólo el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad cumple la tasa mínima de la ley para su cumplimiento efectivo con un 1,93% de trabajadores/as TRANS con respecto al total.

3.3 Cupo laboral TRANS en la administración pública de las esferas provinciales

Sobre lo que sucede en el ámbito estatal a nivel provincial, la aplicación de la ley es desigual y son diversos los motivos para que suceda ello. En efecto, dado que Argentina es un país federal, los estados provinciales conservan su autonomía, es decir, cada provincia se autogobierna: consagra su propia constitución, y sus propios poderes ejecutivo, judicial y legislativo o sea que las provincias sancionan sus propias leyes para organizarse, así lo declara la Constitución Nacional (1994) en su Artículo 5 y los Artículos 121, 122 y 123. En

palabras de Gayburu (2016): “la especificidad de los estados federales estaría dada por proporcionar una mayor utilidad social, ya que los perdedores en la arena nacional pueden ser ganadores en la arena local” (p.14)

Por tal motivo, la redacción a la ley 27.636 (2021) de Cupo laboral TRANS en su Artículo 21 expresa: “*Invitase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley*”, a tal invitación tan solo nueve provincias respondieron afirmativamente (Buenos Aires, Chaco, Chubut, Entre Ríos, La Pampa, Río Negro, San Luis, Santa Cruz y Santa Fe) y sancionaron sus propias leyes. De hecho, la provincia de Buenos Aires sancionó su propia ley en 2015, aunque fue reglamentada y aplicada a partir del 2019.

Sin embargo, el Observatorio de Derechos Humanos del Senado de la Nación sobre leyes nacionales en materia de Derechos Humanos (2014) se pregunta si “¿todas las leyes deben contar con el artículo de forma que invita a las provincias a adherir, o algunas son imperativas para las provincias, sin necesidad de su adhesión, debido al asunto legislado?” (p.2). Según la comisión, el interrogante surge debido a que el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional otorga jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos y para el Estado Nacional es inexcusable el cumplimiento de estos compromisos en todo el territorio de su organización federal, implicando que, ante una denuncia en tribunales internacionales por incumplimiento de algún derecho consagrado en los tratados internacionales de derechos humanos “dicha denuncia se dirige siempre contra el Estado Nacional, sin importar si la responsabilidad del incumplimiento se debe a la conducta de una provincia. Y lo mismo sucede con la condena, que siempre recaerá sobre el Estado nacional” (Derechos Humanos: orden público y federalismo, 2014, p.3) Además, el mismo informe sostiene que cuando una ley de inequívoca inclinación de política social se sanciona, tendría que ser bajo los términos de “orden público”, que según el Superior Tribunal de Justicia (2009) “Las leyes de orden público son aquellas que receptan los principios sociales, políticos, económicos, morales y religiosos cardinales de una comunidad jurídica cuya existencia prima sobre los intereses individuales o sectoriales.” (Párr.12)

Ahora bien. En la no adhesión de la mayoría de las provincias, encontramos las primeras explicaciones del bajo número de personas TRANS contratadas mediante la ley, pues en esa indiferencia hacia la invitación del gobierno nacional se conjugan y se exponen una serie de factores políticos y socioculturales. Ya que, por un lado se presenta un cariz político-partidarias, esto es, rivalidades de índole política. Por otro lado, interviene también el rechazo sociocultural en provincias de raigambre conservador y religioso. De tal manera que, según explica Falletti (2013)

Este carácter dual de la representación de intereses en países federales hace a la política (...) extremadamente compleja, ya que los intereses de actores políticos y sociales están signados por este conflicto primordial entre afiliación partidaria o ideológica, por un lado, y afiliación territorial, por otro. (p.16)

Entonces, para examinar las diversas causas en la ausencia de sanciones de leyes laborales de cupo laboral TRANS en las diferentes provincias, hace falta un análisis profundo multidisciplinar, porque como afirma Cao (2008) “cualquier visión que se haga de las provincias no puede pasar por alto el nivel de heterogeneidad y desigualdad que las recorre en su dimensión política, social, económica, demográfica, etc.” (p.14).

Asimismo, Espino Sánchez (2016) aporta que “los principales estudios sobre gobiernos subnacionales en América Latina muestran que en el nivel de las entidades federativas se están desarrollando regímenes que tienen características de democracia, pero también de autoritarismo” (p. 96), según este autor se observa que los gobernadores concentran el poder, dominan el espacio público y someten al resto de poderes del estado: legislatura, Poder Judicial, medios de comunicación, grupos empresariales, etc. Esta situación, torna compleja la posibilidad de implementar medidas de avanzada social, si el gobernador no las impulsa.

Tal es así, que algunos gobiernos provinciales debido a la exigencia de movimientos sociales representativos de la comunidad TRANS y acompañados por corrientes feministas, aceptaron adherir a la ley de Cupo TRANS. Pero como se puede apreciar en los números y estadísticas, eso solo sucede en lo discursivo pues en la práctica no se refleja, porque como manifiesta Rueda (2019):

Lamentablemente, estos ámbitos e instituciones adoptan una posición de doble vara, donde acuerdan con derechos formales para las personas trans pero, en el momento de implementarlos, desplazan el conflicto, sin considerar lo esenciales que son para la lucha contra la opresión que vivimos. (Párr.23)

A su vez, Fernández (2004) y Berkins (2007) aportan un dato más para la reflexión: el desplazamiento de personas TRANS que desde diferentes provincias migran a los centros urbanos buscando oportunidades de acceder a servicios de salud y sanitarios y la esperanza de alcanzar condiciones de vida digna, siendo merecedoras de más oportunidades de capacitaciones para ingresar a empleos formales y gozar de derechos esenciales. Esta migración interna hacia otras zonas donde exista el reconocimiento a sus derechos, también se explica, precisamente, por la falta de respuesta de los gobiernos provinciales a la acuciante situación que soportan las personas de la comunidad TRANS.

Por tal motivo, en el mes de mayo del 2014, el Observatorio de Derechos Humanos del Senado de la Nación, emitió una recomendación, a fin de que toda ley nacional que regule materias de derechos humanos incorpore un artículo de forma, estableciendo el carácter de orden público de la misma y su obligatoriedad en todo el territorio nacional.

Para ofrecer un panorama completo de la situación en cada provincia y CABA, presentamos un cuadro comparativo:

Provincias argentinas y Ciudad de Bs. As. en relación al cupo laboral TRANS

Provincia/ Ciudad	Posee ley de cupo laboral TRANS
CABA	No
Buenos Aires	Si
Catamarca	No
Chaco	Si
Chubut	Si
Córdoba	No
Corrientes	No
Entre Ríos	Si
Formosa	No
Jujuy	No
La Pampa	Si
La Rioja	No
Mendoza	No
Misiones	No
Neuquén	No
Río Negro	Si
Salta	No
San Juan	No
San Luis	Si
Santa Cruz	Si
Santa Fe	Si
Santiago del Estero	No
Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	N
Tucumán	No

*Elaboración propia. Fuente: MMGD (2022)

3.4 Cupo laboral TRANS de la administración pública del área de la Provincia de Buenos Aires.

En la provincia de Buenos Aires la ley de cupo laboral TRANS se aprobó en septiembre de 2015, pero recién fue reglamentada en diciembre de 2019. Dicha ley, sancionada bajo el número 14.783/15, llamada "Ley Diana Sacayán" establece que el Sector Público Provincial "debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal" a personas trans "que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo" con el fin de "promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público". En la misma línea, un año después se creó el "Registro Diana Sacayán", en cumplimiento con la Ley de Cupo para que los y las interesados/as puedan postularse para ocupar un puesto estatal. En este sentido, los entes obligados al cumplimiento del cupo son los tres poderes del Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, las personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos (art. 2 de la Ley 14.783). Por su parte, el Decreto Reglamentario N° 1.473/19 de la Ley 14.783 designa como autoridad de aplicación de al Ministerio de Trabajo y a la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia. Actualmente, las acciones de ésta última en materia de género corresponden al Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (Decreto N° 45/2020).

Por cierto, según la información brindada por la Base Integrada de Empleo Público (BIEP), la provincia de Buenos Aires está conformada por un plantel de poco más de medio millón de empleados, exactamente 535.117 trabajadores/as permanentes y transitorios, por lo que si se cumpliera con el cupo deberían estar trabajando más de 5.300 personas pertenecientes a la comunidad TRANS. Sin embargo, el informe de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires: Relevamiento de políticas públicas destinadas a la población trans /travesti de la provincia de Buenos Aires (2020) advierte que:

Aparece como una falencia la inexistencia de estadísticas que puedan dar cuenta de cuántas personas hay incorporadas o cuántas buscaron registrarse para acceder a este Derecho. En este sentido se comprobó la inexistencia de datos cuantitativos acerca de la situación general de la población Trans y Travesti de la Provincia de Buenos Aires. (p.33)

En relación al lento avance de la aplicación de la normativa, la Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires firmó una

Resolución conjunta con el Ministerio de Trabajo (1/2020) creando una Comisión Técnica Mixta para la implementación de la Ley. El propósito principal de dicha Comisión es realizar el monitoreo del cumplimiento del cupo laboral TRANS en la provincia.

Añadimos que con la incorporación de 142 personas TRANS, el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires es hoy el organismo público que más cerca está de cumplir con la Ley 14.783/15 “Diana Sacayán”.

3.5 Cupo laboral TRANS en la administración del sector público municipal del conurbano bonaerense

Desde la reforma de la Constitución Nacional en 1994 queda completo el sistema municipal establecido en nuestro país, al agregarse al Artículo 5 el artículo 123, en el cual se asegura el régimen municipal autónomo. Entonces compartimos el concepto ofrecido por Mensa (2009): “un municipio es una institución natural y necesaria, basada en las relaciones de vecindad, con un importante sustrato político y con el fin de lograr el bien común para su localidad” (p.25). Sin embargo, los gobiernos municipales, históricamente cuentan con capacidades limitadas para atender las nuevas exigencias locales y las grandes y diversas cantidades de demandas de la ciudadanía. En este sentido, Iacoviello y Strazza (2011) reconocen que “los recursos económicos, técnicos, humanos y la infraestructura con que cuentan los municipios son generalmente acotados y afectan la capacidad de gestión” (p.73). De tal forma que, la necesidad de recursos financieros por parte de los gobiernos locales transferidos desde niveles superiores de gobierno, realmente condiciona aún más su accionar. En un informe de la CEPAL (1995) se afirma que en esas condiciones de precariedad financiera, sólo los municipios con más recursos pueden hacer viables sus competencias, lo cual tiende a agravar las distancias entre municipios ricos y pobres.

Pues bien, dado que nuestra unidad de análisis será un municipio, nos parece interesante la descripción que hace Castells (1982):

Para la comprensión de qué es un municipio: se trata en todo caso, del nivel más descentralizado del Estado, del más penetrado por la sociedad civil, del más accesible a los gobernados, del más directamente ligado a la vida cotidiana de las masas populares. (p.300)

Entonces, cabe mencionar que la provincia de Buenos Aires es la provincia que concentra el 40% de la población argentina y cuenta con 135 municipios, a pesar de lo cual y como sucede en el resto del país, como bien resalta Cao (2008, p.31) en realidad hay un absoluto desconocimiento de la cantidad de personal que trabaja en los gobiernos locales, no

se lleva ningún tipo de estadísticas en niveles superiores (ni nacional ni provincial) y, más grave aún, lo desconocen hasta las propias autoridades municipales que llevan a cabo su administración.

A propósito, para nuestro trabajo dirigimos la mirada al conurbano bonaerense, es decir los dos cordones que rodean la Ciudad de Buenos Aires (CABA) porque allí se concentra la mayor cantidad de población. El Conurbano abarca: Almirante Brown, Avellaneda, Lanús, Lomas de Zamora, La Matanza, Morón, Tres de Febrero, San Martín, Vicente López, San Isidro, Quilmes, Berazategui, Florencio Varela, Esteban Echeverría, Ezeiza, Moreno, Merlo, Malvinas Argentinas, Hurlingham, Ituzaingó, Tigre, San Fernando, José C. Paz y San Miguel.

Según pudimos indagar de los 24 municipios que conforman el conurbano bonaerense: 17 afirman tener implementada la ley a través de la promulgación de sus correspondientes ordenanzas; de esos 17 solo 6 ofrecen información sobre las acciones que están llevando a cabo. Hay 7 municipios que no brindan ningún tipo de información, por lo que desconocemos si aplican la ley. De los 18 municipios que no brindan información, o la respuesta es imprecisa, evasiva y en algunos casos agresivas, o ante nuestra insistencia nos indican un trámite burocrático, que consiste en enviar un mensaje por carta certificada (y arancelada) dirigida al/la intendente/a correspondiente, requiriendo informes o una entrevista y sin fecha precisa ni aproximada de respuesta.

Observamos que en el ámbito municipal no se reitera la situación de las provincias donde los gobiernos que responden a diferente ideología políticas que la del gobierno nacional son las más renuentes a aplicar a la ley, ya que en este sentido, 17 de los 24 municipios que conforman el conurbano bonaerense comparten la afiliación partidaria con el gobernador. En efecto, en los gobiernos locales operan otros agentes y otra lógica para la implementación de las leyes. Una posible explicación a este hecho la aporta Cao (2008):

(...) la mayoría de los municipios sólo requiere de la decisión del intendente municipal para la creación o disolución de una unidad orgánica. Ello hace que las estructuras orgánicas municipales sean muy dinámicas: la creación o disolución de unidades, dictámenes de ordenanzas (...) pueden responder a tendencias políticas de los gobiernos locales, a procesos de descentralización o simplemente a la necesidad de generar un cargo para un militante o un nuevo aliado político. (p.28)

Al respecto, podemos agregar que según manifiesta Páez (2009) actualmente, se disputan dos modelos de gestión municipal: por un lado, el de “político gerente”, cuya característica de acción es eludir inmiscuirse en discusiones ideológicas, no tener militancia

partidaria, mantener estrechos vínculos con sectores de poder y procurar dar siempre una imagen positiva frente a los medios de comunicación; por otro lado, perduran los “políticos tradicionales”, que mantienen las antiguas formas de administración, donde el mérito que pesa es la lealtad política, entonces, predomina el nombramiento de personas sin experiencia y/o preparación en puestos de suma importancia, “de esta forma, más allá de las intenciones, la administración municipal aparece seriamente limitada, y se reducen sus capacidades de gestionar para responder a las demandas sociales” (Páez, 2009, p.8) . Para una mejor comprensión, ofrecemos un cuadro comparativo:

Municipios que conforman el conurbano bonaerense en relación al cupo laboral TRANS

Municipio	Aplica	Brinda información
Almirante Brown	Si	Si
Avellaneda	Si	Si
Berazategui	Si	No
Esteban Echeverría	No brinda información	No
Ezeiza	Si	No
Florencio Varela	Si	No
Hurlingham	Si	No
Ituzaingó	Si	No
José C. Paz	Si	Si
Lanús	No brinda información	No
La Matanza	Si	No
Lomas de Zamora	Si	Si
Malvinas Argentinas	No brinda información	No
Merlo	No brinda información	No
Moreno	Si	No
Morón	Si	No
Quilmes	Si	No
San Fernando	No brinda información	No
San Isidro	No brinda información	No
San Martín	Si	Si
San Miguel	No brinda información	No
Tigre	Si	Si
Tres de Febrero	Si	No
Vicente López	Si	No

*Elaboración propia en base a la información reunida.

Las anteriores exploraciones y exposiciones, con sus respectivos sustentos conceptuales y jurídicos, nos parecen necesarios y convenientes para abordar el análisis organizacional de nuestra unidad de estudio y contextualiza el objeto de nuestra investigación.

Capítulo 4: Diagnóstico Organizacional: el caso de un municipio del conurbano bonaerense

La finalidad de este diagnóstico es contextualizar la aplicación de la Ley conocida como Cupo laboral TRANS en un municipio del conurbano bonaerense.

Nos propusimos indagar cual es la situación y los factores que influyen en el momento de aplicar la ley, la predisposición de las personas que conforman las áreas correspondientes, el acceso a la información de la ciudadanía, cual es el mecanismo de ingreso de las/los postulantes, como así también las percepciones de las y los trabajadores municipales y del personal perteneciente a la comunidad TRANS.

En referencia a la organización sobre la cual dirigimos nuestra investigación es uno de los municipios que conforman el conurbano bonaerense. Al respecto el INDEC (s.f.) entiende por municipio al conjunto de población que, contando con un gobierno propio, dentro de un territorio determinado, es reconocido como tal por el ordenamiento jurídico vigente. Aclarado esto, diremos que dicho municipio posee más de 400.000 habitantes y emplea una dotación de casi 4.000 trabajadoras/es, con diferentes formas de contratación (planta permanente, contratados/as, temporarios/as, becarios/as, entre otras), quienes están distribuidas/os en distintas áreas, cuyas actividades se realizan en la sede central y en diferentes reparticiones municipales.

Asimismo, resaltaremos que en las últimas décadas ha experimentado un gran cambio institucional. El aumento de la población y la radicación de nuevas empresas oferentes de bienes y servicios han modificado el paisaje social, económico y cultural que la impulsa hacia nuevas formas de gestión y ha provocado que amplíe los servicios que brinda. En relación a la forma de financiamiento, un informe de la CEPAL (s.f.) indica que en Argentina:

Los recursos que componen el patrimonio municipal no están definidos en ley alguna de carácter nacional (...) las autoridades provinciales pueden crear impuestos indirectos o delegar dicha facultad en los municipios, los cuales por lo general suelen cobrar tasas y contribuciones para su erario municipal.

Respecto a su forma organizativa, según la clasificación del ambiente de trabajo que propone Chiavenato (2009) entendemos que se trata de un “ambiente heterogéneo y estable”, en el cual, para este autor “las organizaciones toman un modelo burocrático y rígido para tratar los diversos agentes ambientales de manera rutinaria, repetitiva y conservadora” (p. 27).

A su vez. Weber (1993) definió a la burocracia como una forma de disposición que pretende alcanzar precisión, resolución, eficacia y eficiencia a través de la supervisión

jerárquica, de reglas especificadas por escrito y de la división prefijada de las tareas, llevadas a cabo de modo impersonal por el /la trabajador/ra desde un solo lugar de trabajo con el objetivo de resolver los problemas de la sociedad.

Por otra parte, acerca del diagnóstico organizacional, diremos que “se trata de realizar un análisis sistemático de los problemas, sus causas y sus posibles soluciones” (Luchesa y Podestá, 1973, p.3). En tanto que para Chiavenato el diagnóstico significa “levantar un inventario (...) utilizando diferentes métodos tales como el análisis organizacional” (2009, p.394).

Nuestra propuesta se realizó en tres etapas:

- I. Recolección de Información.
- II. Organización de la Información.
- III. Análisis e Informe final.

El propósito del diagnóstico, es conocer la situación actual de la organización y su capacidad institucional de adaptarse a los cambios del entorno. En este aspecto, Sáenz Andrade (2005) manifiesta que la capacidad institucional “es el conjunto de organización, normatividad, tecnología y capacidades técnicas y humanas de una institución” (párr.16).

Entonces, de acuerdo con Luchesa y Podestá (1973) el diagnóstico organizacional:

Resulta no solo necesario sino imprescindible como una forma de conocer las diferentes formas y procesos a que está sometida la organización y, de ser capaz de utilizarlos en provecho de los fines que la organización haya definido para sí (...) que enfrentan a la organización al problema del cambio y generan resistencias que deben ser abordadas”. (pp. 37-39)

Por otro lado, para abordar el análisis organizacional, nos parece conveniente definir qué es una organización. En este sentido, Marcó et al. (2016) sostienen que:

En la medida en que se cumplan estas cuatro características: que sean formaciones sociales (...), deliberadamente constituidas para la persecución de fines específicos (...), que posean una división interna de trabajo (...) y que se constituya una configuración racional para la persecución de estos fines (...) puede hablarse de una organización. (pp. 11-12)

Etapa I: Recolección de Información:

En relación a la organización, es menester recordar que toda institución es reflejo de la sociedad en la que se desarrolla, por lo cual, es lícito asumir que en su interior se reproducen

igualmente las bondades y prejuicios que suceden en su entorno. En éste caso, al tratarse de una organización pública, el accionar repercute en doble sentido sobre la ciudadanía: por un lado, remeda el comportamiento social al cual responde, por otro lado recoge las nuevas inquietudes y debe redirigir sus acciones para adaptarse a los nuevos cambios sociales.

Entonces, cobra relevancia lo sostenido por Chiavenato (2009)

La variabilidad humana es muy grande: cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a las influencias de una enorme cantidad de variables. Las diferencias en aptitudes y los patrones de conducta aprendidos son diversos. Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender a sus miembros en toda su complejidad. (p.38)

Y dado que son las personas quienes llevan adelante la labor cotidiana de las organizaciones, es imposible escindir la investigación sobre una organización de sus miembros.

Ahora veamos. En cuanto al nivel institucional, nos propusimos identificar en qué condición de sensibilización, concienciación y trabajo en temas de Género y Diversidad se encuentra el municipio, y en ese sentido encontramos confusión y desinterés generalizados.

Por otra parte, para adentrarnos en el objetivo específico de nuestra investigación, comenzamos por distinguir que las áreas relacionadas específicamente a la temática de personal TRANS y su inserción laboral. A saber: Recursos Humanos (RRHH), Género, Derechos Humanos (DDHH) y Capacitación. Estas áreas están instaladas en edificios distribuidos en distintas reparticiones municipales y realizan sus actividades de manera independiente unas de otras. Al respecto, Matusevicius (2020) expresa que “la descentralización operativa, que incluye ubicaciones de los edificios donde llevan a cabo su tarea con distancias significativas, aleja y aísla aún más a las diferentes aéreas” (p.81). Dichas áreas llevan adelante acciones particulares sin conexión. En algún momento, acaso Capacitación y Género se contactan, pero las relaciones son fragmentadas y cada una se ocupa de su propia tarea, esto “sumado a que prima un criterio (...) de no competencia por parte de quienes están en determinadas áreas lleva a derivaciones que resultan caminos sin salida porque no se fundan en una articulación estable y organizada” (Matusevicius, 2020, p.81).

Mencionaremos que integrantes de dos de las áreas que consideramos fundamentales para nuestra investigación se habían comprometido e incluso recibieron nuestro pequeño cuestionario pero no fue respondido y nunca más fuimos atendidas. En esta instancia, acordamos con Ferrero y Gargantini (2004) cuando manifiestan que:

Las omisiones, silencios o desintereses en una determinada área, o hacia un determinado sector, forman parte también de la idea de política, ya que desprendiéndose de una concepción ideológica determinada se constituyen en las respuestas (o en las no- respuestas como políticas de omisión) dadas al conjunto de la sociedad. (p.91)

En cambio, fuimos atendidas con muy buena predisposición por las áreas de Género a través de C. y en DDHH nos recibió L. empleada y militante de una organización TRANS.

Sin embargo, sólo el área de Género es consciente de la situación, mostró interés y tiene intenciones y proyectos, pero también se encuentra en plena reformulación de objetivos y estrategias debido al cambio de autoridades. C. nos cuenta:

“Es que ahora justamente estás en una época clave del área de género porque a partir de agosto en la dirección se genera todo como unos cambio, por así decirlo, y tenemos nueva directora”.

Desde luego, nos interesó indagar si se está aplicando la ley de cupo, para tal fin estuvimos varias veces en la sede central del municipio y en varias reparticiones descentralizadas y no pudimos constatar la presencia de ningún/a trabajador/ra perteneciente al colectivo TRANS, ni tampoco quien quisiera hablar del tema. A través de nuestras entrevistas se nos dijo:

C. *“Entiendo que en la Dirección de Género no tenemos compañeres de la diversidad bueno por lo menos es lo que solo yo supongo”.*

L. *“Empleadas municipales somos 6,7 personas trans entre varones y mujeres trans, todavía no está implementado el 1%, porque el 1% (...) es mucho más que 7 personas”.*

Asimismo, tratamos de obtener información a través de cualquier área y: o no recibimos atención, o quienes nos atendieron no supieron explicar cómo se implementa y si ya hay trabajadores/as ingresados/as por la ley. Sobre ello, L. nos expresó:

“Hay un registro la municipalidad (...) de todas las compañeras y compañeros que se fueron a anotar para poder entrar a través del cupo laboral trans, si ellos tienen ganas que te lo muestren, lo tienen ellos... el registro está, el llamado tiene que salir. Ellos lo tienen que implementar, me parece a mí. En algún momento lo van a hacer. ¡Qué sé yo! ¿Qué te puedo decir?... No te puedo decir más nada”.

Debemos mencionar también el notorio recelo de hablar de este tema en la mayoría de las personas consultadas. Relacionamos dicho comportamiento a lo referido por un/a informante clave sobre la gran resistencia que se encuentra en el resto de las/os

trabajadores y en algunas/os funcionarias/os para la aplicación de la ley. Comentamos esto con C. del área de Género y nos dijo:

“Seguro, pero como en todos los ámbitos pasa y este no está exento de eso. Pasa en este municipio pero pasa en todos los niveles de la sociedad, lamentablemente, y por algo la expectativa de vida es muy corta, creo que de 35 años y por algo es. Porque no tienen acceso a la salud, a la justicia, a un trabajo o una vivienda todos sus derechos son totalmente vulnerados y eso explica su corta expectativa de vida”.

Con relación a ésta situación podemos darle dos lecturas diferentes. Por un lado, lo sostenido por Chiavenato (2009):

La conducta de las personas dentro de la organización es compleja y depende de factores internos (que resultan de sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, etc.) y externos (que resultan del ambiente, como el sistema de recompensas y sanciones, factores sociales y políticos, cohesión grupal existente, etc.). (p.41)

Por otro lado, ésta resistencia podría estar asociada a un malestar sobre la protección especial hacia la comunidad TRANS. En este sentido, Urteaga (2009) aporta que “las políticas afirmativas, no alcanzan una sociedad de “plena igualdad” sino que, que por el contrario, profundizan las diferencias. Este tipo de medidas generarían sentimientos de resentimiento y rechazo, debilitando los lazos sociales que pretende fortalecer” (p.187).

Teniendo presente que en el año 2007 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Informe sobre “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean” incluyó nuevas formas de discriminación, entre las cuales se destaca que “las comunicaciones y mensajes institucionales también pueden operar como una herramienta de segregación y exclusión si resulta una expresión de la heteronormatividad. Es importante que se incorpore a la estrategia comunicacional la diversidad sexual-afectiva de las personas” (párr.21).

Entonces nos preguntamos sobre el conocimiento del personal en general, en temática de género y diversidad y lo comentamos con C.:

N: “¿conoces si han llevado a cabo encuestas u otro tipo de metodología que permita estimar el grado de conocimiento de personas trabajadoras sobre temáticas de género, de identidad de género y diversidad sexual?”

C. Por lo menos desde que yo estoy no, no, no. Estaría buenísimo, justamente a partir de esta capacitación o por lo menos que se brinda en el área de género sería buenísimo que se haga un relevamiento sobre eso, pero por el momento

me parece que no, justamente para saber cuál es el grado de conocimiento o de acercamiento a estas cuestiones”

A su vez, de la conversación con L. pudimos notar que las/os referentes del colectivo TRANS, muestran disgusto y preocupación por no ser convocados/das para participar en las estrategias y planes para la implementación de la ley:

“Somos sobrevivientes de nuestra propia historia porque las historias son mías, de nosotras, no tuya para que la cuentes, entonces por eso se armó la asociación, para que nosotros podamos contar nuestra propia historia (...) yo creo que si acá sería más escuchado con nuestras propias voces sería mucho más fácil y no que haya un ente para que hable por nosotras como nos pasó durante años que no pudimos hablar porque había un ente por delante nuestro y bueno... y esta persona fue la que por ahí dañó mucho a los compañeros y las compañeras no están tan creídas de trabajar en política porque fueron dañadas tantos años”

También notamos que hay varias organizaciones que se disputan la representatividad de la comunidad TRANS en el territorio, esta pugna también atenta con la aplicación del Cupo laboral TRANS.

Finalmente indagamos sobre el tema central de nuestro interés, es decir, sobre temática TRANS, y las acciones que se están llevando a cabo para abordarla y se nos comenta que respecto a Género actualmente se está capacitando sobre la Ley Micaela y es la primera vez que se aborda esta perspectiva. Sobre tema diversidad sexual y el cupo laboral TRANS, no hay ningún plan específico que se esté llevando a cabo.

Al respecto de cómo se aborda la temática TRANS, pudimos saber que: si se trata de violencia sufrida en virtud de su identidad de género, se lo hace escuetamente como parte de un nódulo en el marco de la aplicación del plan de capacitación de la Ley 27.499 “Ley Micaela de Capacitación obligatoria en la temática de Género y violencia contra las mujeres”.

A nuestra consulta sobre si existen protocolos de acción para el abordaje de situaciones de violencia y discriminación por diversidad sexual, C. nos comentó:

“Si, está el protocolo de la ley Micaela (...) bueno si la persona sufre algún tipo de discriminación o de violencia en el ámbito de trabajo o fuera del ámbito del trabajo la persona se puede comunicar creo que con el área de ausentismo y de allí dan a Recursos Humanos ellos ahí inician lo que es el protocolo de la ley Micaela”.

Sobre si existe un programa de asistencia para personas TRANS:

C. *“No específicamente. No hay un programa para las personas de la diversidad, hay un programa que ayuda económicamente a personas que están atravesando violencia de género pero no es específico para ellas (TRANS) sino para bueno... para cualquier persona que está atravesando violencia de género”.*

En tanto que un/a informante clave que tuvo acceso a RRHH, nos aportó que si se trata específicamente de violencia laboral se aplica el protocolo correspondiente a discapacidad.

Etapa II: Organización de la Información:

Pues bien, conforme a la observación realizada y a los datos recabados podemos organizar la información y enumerar los resultados obtenidos. A saber:

- 1) Tipificación del diagnóstico y clasificación de la organización en temas de Género y Diversidad.
- 2) Falta de coordinación y articulación de las áreas de Capacitación, la de DDHH, la de RRHH y la de Género.
- 3) Falencias severas en cuestiones de Comunicación Institucional.
- 4) Insuficiencias de capacitación y/o especialización en la temática de Género, Diversidad Sexual y DDHH.
- 5) Ausencia de personas TRANS en las etapas de diálogo y formulación de propuestas.
- 6) Carencia de acciones específicas para el personal TRANS.

Etapa III: Análisis e Informe final

Analizando la información recolectada, nos animamos a concluir:

- 1) En primer lugar, desde la tipología que ofrece Rodríguez Mansilla (2005) entendemos que éste diagnóstico organizacional se debe al “aumento de la complejidad del entorno de la organización -político, económico, social- que demanda un cambio correspondiente en la propia complejidad de la organización” (p.39).

Por otro lado, se reconoce que no todas las instituciones se encuentran en el mismo nivel de sensibilización, concienciación y trabajo en temas de Género y Diversidad. Al respecto, desde la clasificación acuñada por Oxfam que ordena a las organizaciones en tres categorías, luego de nuestra investigación, entendemos que esta organización se encuadra en

la categoría de “ciega”¹².

2) En segundo lugar, en un primer acercamiento se observa que un elemento a superar que es la falta de coordinación. En efecto, las distintas áreas involucradas (DDHH, Género, RRHH y Capacitación) llevan adelante acciones de forma independiente, por lo cual resulta indispensable la articulación de tareas, para qué a través de ideas rectoras se alcance un óptimo rendimiento, con un trabajo en común en el que cada área aporte su experiencia y cuya contribución signifique una sana corresponsabilidad y un explícito compromiso para alcanzar el éxito en los objetivos. Consideramos sin dudas que de esta conexión depende, en gran parte el éxito de la implementación de la ley, porque de lo contrario, según advierte Matusevicius (2020) “la fragmentación de la política pública obliga a generar mecanismos de articulación intersectorial, que redundan en tortuosos caminos críticos para dar con el área que tiene a su cargo la capacidad de resolver determinada problemática” (p.81).

3) Asimismo, entre los factores adversos no puede dejar de considerarse es el déficit en materia de gestión de la Comunicación. Al respecto, Chiavenato (2009) advierte que la Comunicación “es la transferencia de información de una persona a otra (...) las organizaciones no existen ni operan sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes” (p.50). Realmente, vemos imprescindible la mejora en la comunicación de toda la organización, pautar una red de diálogo que enriquezca el proceso. Al respecto Vargas y Zapata (2010) expresan que:

La comunicación en tanto herramienta (diálogo, interacción, producción de mensajes y medios) se constituye en una fuente de sumo valor para la generación de espacios democráticos. Desarrollar su potencial permite articular con otros actores, generar alianzas y promover acciones conjuntas. Sólo es posible acercarse a otros a través del diálogo y la capacidad comunicativa; de la predisposición a la acción, a la producción colectiva, con la atención necesaria para escuchar y ser escuchado. De este modo, la comunicación asume la forma de un camino que va hacia una co-comunicación que abre las puertas de la participación, en el espacio público mediante

¹² Clasificación que ofrece Magdalena Pezzoti en tres categorías:

a) Ciegas: No se reconoce la importancia del enfoque de género y diversidad y refuerza el patrón de subordinación genérica; b) Conscientes: Existe cierta inquietud y se reconoce su importancia, pero no se traduce en la práctica o se hace de forma muy fragmentada; c) Redistributivas: Incorporan la equidad de género en la organización y pretende revertir la actual fórmula de distribución de recursos y oportunidades para crear relaciones equilibradas entre mujeres y hombres. Existe compromiso. “Estudio Socio-institucional del Sistema de las Naciones Unidas en Centroamérica sobre la Perspectiva de Género”. UNIFEM, 2002.

la gestión asociada, la interacción, la discusión y la construcción colectiva de la comunidad. (p. 25)

De tal modo que la comunicación es un instrumento y un factor fundamental en pos de establecer directrices claras y univocas hacia la consecución de objetivos en común.

4) Por otro lado, debemos recordar que toda acción positiva supone forzosamente la necesidad de discriminar para lograr la inclusión. Entonces, es necesario revertir la visión negativa y equivocada de las/os trabajadoras y funcionarias/os, respecto a la incorporación de personal TRANS, que surge muchas veces del desconocimiento y los prejuicios, generalmente de raigambre cultural porque esta conducta puede influir de forma determinante en el acceso y la continuidad en el trabajo de personas TRANS. Por tal motivo, entendemos primordial la capacitación permanente como medida de prevención, concientización, sensibilización y el respeto a todas/os las/os empleadas/os y a las/os funcionarias/os desde una perspectiva de Género, Diversidad Sexual y DDHH. Pues como Saltos, Tohaza y Maldonado (2011) expresan “los cambios organizativos del Estado son una respuesta a los cambios que experimenta la sociedad, cuyo principal rasgo está dado por el conocimiento y la necesidad de un crecimiento igualitario del país” (p. 16). Asimismo, Chiavenato (2007) sostiene que la estrategia de la capacitación es una herramienta indispensable para cambiar actitudes negativas por actitudes favorables, adquirir conciencia de las relaciones y mejorar la sensibilidad hacia las personas, y especialmente con la situación de la inclusión de personas TRANS al trabajo formal, donde no solo se trata de reducir el margen de error al insertarse en la organización sino que se trata también de reducir el margen de dolor que las empuja hacia afuera de todo ámbito laboral por no soportarlo, por no merecerlo.

5) A su vez, para abordar el diseño e implementación de políticas de Género y Diversidad sexual, que puedan dar respuesta a la mayor cantidad de inquietudes posibles y que todas las miradas estén representadas, entendemos que es necesario incorporar personas pertenecientes a la comunidad TRANS a las instancias de planificación y lineamiento de acciones. Así es sugerido por el informe del PNUD (2017):

En contextos donde las instituciones no cuentan con experiencia previa en el abordaje de programas y acciones destinadas a personas trans, la implementación de acciones requiere una alta flexibilidad para la revisión y re direccionamiento de las acciones. En el caso argentino, (...) para garantizar una mejor implementación de las acciones en los territorios con falta de experiencia de las instituciones estatales (...) se

recomienda enfáticamente incorporar a personas trans en los equipos de trabajo. (p. 25)

6) Por último, las áreas municipales responsables de la temática TRANS están en deuda con el diseño de propuestas y estrategias a través de planes específicos para el abordaje de la prevención, tratamiento y gestión adecuada, a fin de generar y propiciar un ambiente laboral sano, como así también afrontar con premura y de modo apropiado las denuncias que pudieran surgir por discriminación, violencia y/o acoso en el ámbito del trabajo, a través de un protocolo particular para la comunidad TRANS, con el objeto de minimizar las barreras y/u obstáculos existentes para su efectiva inserción laboral.

Por lo expuesto consideramos necesario tomar en cuenta estos, que son sólo algunos de los inconvenientes que se presentan para comenzar a intervenir y cambiar la situación existente para la real implementación de la ley, porque compartimos lo expresado por Páez (2009):

Los nuevos contextos regionales, nacionales y mundiales determinan, además, que sean los municipios los espacios para la construcción -o reconstrucción- de nuevos vínculos entre los sectores público y privado. En otras palabras, los gobiernos locales tienen un papel indelegable y son los que pueden contribuir a mejorar (...) las condiciones de vida de los habitantes. Así, podría decirse que de ellos depende, en gran parte, el bienestar de la sociedad. (p.1)

Capítulo 5: Comparación entre la Ley Nacional 27.636 y la Ley Provincial 14.783

Dado que nuestra unidad de análisis es un municipio de la provincia de Buenos Aires, nos parece oportuna la comparación entre la ley provincial y la ley nacional de Cupo laboral TRANS.

Antes de iniciar nuestro objetivo, resulta interesante resaltar la peculiaridad que existe entre estas dos leyes: la provincia de Buenos Aires adhiere a la ley nacional, sin embargo posee ley propia y previa a la ley del Gobierno Nacional: mientras que la ley provincial se sancionó en 2015 (aunque se promulgó en 2019), la ley nacional se aprobó y se publicó en el boletín oficial en 2021.

Ahora bien. Inicialmente, encontramos que tanto la Ley Nacional 27.636 -Ley de promoción del acceso al empleo formal “Diana Sacayán- Lohana Berkins”, como la Ley provincial 14.783 de Cupo Laboral Travesti – Trans “Diana Sacayán” se sancionan “con el

fin de promover la igualdad real de oportunidades de inserción laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero” en sendos Artículos 1. Es decir, el espíritu de las leyes transmite voluntad de reparar el daño de exclusión, discriminación y violencia asestadas a la comunidad TRANS históricamente.

Pero al analizarlas individualmente encontramos similitudes y diferencias tanto facilitadoras como ambiguas en su redacción. Ambigüedades que se convierten en obstáculos al momento de su implementarlas.

Por un lado, la ley bonaerense en su Artículo 2 establece la obligatoriedad de aplicación a los 135 municipios que la conforman. En tanto que la ley nacional, invita a las provincias a adherirse: esto significa que todas las personas pertenecientes a la comunidad TRANS de la provincia de Buenos Aires tienen el mismo derecho en todo su territorio de acceso a la norma, en tanto que en el resto del país dependerá de la decisión y la voluntad de sus autoridades, puesto que el gobierno nacional no puede avanzar sobre la autonomía de las provincias.

Por otro lado, la ley de Nación es una ley de alcance amplio, ya que cubre más aristas. En efecto, en su Artículo 11 también ofrece incentivos al sector privado para la contratación de personal TRANS, y en su Artículo 12, brinda orientación y créditos bancarios flexibles para micro emprendimientos personales al colectivo TRANS.

En las citadas leyes, un punto sustantivo que las diferencia son los requisitos para acceder al cupo. Mientras que la ley bonaerense en su Artículo 2 exige idoneidad (término muy impreciso, pues no aclara el criterio a considerar: si es respecto a los estudios, experiencia, saberes, habilidades, otras aptitudes o todas juntas) y además, sea cual fuere, para la comunidad TRANS será muy difícil de aplicar por motivos que se relacionan con su ruta de vida personal relatada anteriormente. Por su parte, la ley nacional en su Artículo 6 no impone restricciones en relación a la terminalidad educativa y capacitación, garantizando el acompañamiento para la formación educativa obligatoria y capacitación correspondiente garantizando la reserva del puesto.

Sin embargo, ambas leyes poseen un artículo, por lo menos de polémico beneficio. Nos referimos al Artículo 5 de la ley nacional y al Artículo 2 de la ley provincial, puesto que determinan “*en todas las modalidades de contratación vigentes*”. Pues bien, no todas/os las/os trabajadoras/es estatales pertenecen a planta permanente, también hay trabajadores/as temporales, transitorios/as y contratados/as, entre otras formas de relación laboral: entendemos que esto no contribuiría a la necesidad de estabilidad laboral formal,

característica sustantiva del empleo público, que reclama la comunidad TRANS para establecerse y comenzar a realizar proyectos de vida.

Asimismo, una y otra ley presentan particularidades al momento de determinar las inscripciones de los/as interesados/as: por una parte la ley nacional en su Artículo 13 estipula un “Registro Único de Aspirantes” pero no obligatorio, sin embargo no explica cómo alguien se puede postular a un puesto por fuera de ese registro. A su vez, la provincia de Buenos Aires creó el “Registro Diana Sacayán” establecido por el Decreto reglamentario 1473/19, pero según el informe de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires (2020) afirma “que trabajan con Colectivos y Organizaciones ya conformadas que nuclean a personas Trans y Travestis y no tanto con individualidades” (p.27), por lo cual, como nos han manifestado resulta difícil el acceso a la inscripción de forma particular si no se milita en esa organización.

Además, ninguna de las dos leyes contempla la situación de quienes no tienen domicilio fijo, ni de aquellas personas que no tienen acceso a la tecnología y/o a la información.

De igual forma, vemos que ambas jurisdicciones no cumplen su propia ley en sus respectivos distritos. En este sentido, un estudio realizado por ATE Nacional y la Asamblea Travesti, Transgénero, No Binario (TTNB) de Salud Integral sostiene que se cubrieron el 8,65% de las vacantes laborales disponibles en la esfera de la administración pública nacional. En dicho informe se plasma que a marzo de 2023 se registran 6.807 personas TRANS inscriptas, mientras que los puestos disponibles mínimos son 5.551 y las personas contratadas no llegan a 500.

En tanto que en referencia a la jurisdicción bonaerense, en el trabajo investigativo de Marcos (2020) a la consulta efectuada sobre el detalle de ingresos por género, modalidad de contratación, año de ingreso, y demás, en el marco de la Ley N° 14.783, la respuesta brindada por el Ministerio de Trabajo a través de la Subsecretaría de Empleo fue que:

“...se desconoce la cantidad de agentes públicos que revisten la condición de travesti, transgénero o transexual, en tanto la identidad de género no resulta un atributo evaluado a los fines de determinar la idoneidad y demás condiciones de ingreso (...) los organismos públicos que propician la contratación de personas en el marco de la Ley N° 14.783 deben hacerlo recurriendo al Registro Diana Sacayán (...) Este procedimiento todavía está en proceso de recepción de la información, razón por la cual este organismo no cuenta a la fecha con la información consolidada y consistida”. (p.41)

Finalmente, destacamos que tanto las autoridades del gobierno nacional como las del gobierno provincial, parecen percibir estas irregularidades, designan autoridades de aplicación y control a los ministerios que incluyen género y diversidad y conforman comisiones para indagar sobre los alcances y los motivos del lento proceso de incorporación del personal TRANS. En este sentido, la Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires firmó una Resolución conjunta con el Ministerio de Trabajo (1/2020) creando una Comisión Técnica Mixta para la implementación de la Ley, cuyo propósito principal es realizar el monitoreo del cumplimiento del cupo laboral travesti-trans en la provincia. En tanto que a nivel nacional el MMGyD, el INADI y el Ministerio de Educación, llevan a cabo un plan de implementación del cupo laboral TRANS.

Conclusión

De lo expuesto a lo largo de este trabajo, podemos concluir que los factores que se presentan como inhibidores de la real implementación de la ley de Cupo laboral TRANS se pueden diferenciar entre intrínsecos y extrínsecos.

Los factores intrínsecos son aquellos que, si bien forman parte de las dificultades individuales, no dependen de la voluntad de las personas como lo son: la enfermedad, la discapacidad, la edad, la pobreza, el origen étnico, la clase social y los talentos naturales. Y, que tal como expresa López Vela: “Todos ellos son factores que desencadenan desventajas arbitrarias pero constitutivas que afectan la realización de los planes de vida: nublan el horizonte de la igualdad de oportunidades” (2016, p.56). De éstos factores dan cuenta lo expuesto en la trayectoria y los datos estadísticos de la vida de las personas TRANS, que empeoran la situación cuando se da la concurrencia de dos o más de ellos.

En tanto que los factores extrínsecos son los de índole colectiva de raigambre social, cultural, normativa, económica, política, organizativa e institucional, que influyen y obran como obstáculos muy difícil de salvar para las personas TRANS, pues son el fundamento de su situación de exclusión estructural. Entre estos factores podemos resaltar cada uno de los términos incluidos en nuestro marco conceptual que asesta golpes duros y limitaciones sociales constantes, por momentos insalvables para la comunidad TRANS y que son fundamentales como obstaculizadores en la implementación de la ley.

Sin embargo, para una efectiva implementación de la Ley de Cupo laboral TRANS, el camino puede allanarse con la intervención del Estado. Al respecto sostenemos que las autoridades estatales deben dar el ejemplo y emanar directrices claras y rotundas para revertir esta situación de irregularidad en su aplicación, pues posee las herramientas necesarias: la

Constitución Nacional, el plexo jurídico correspondiente, la firma de Tratados y Convenios Internacionales, Jurisprudencia, documentos de Organismos Internacionales, Informes de organizaciones especializadas y demás, que le permite establecer cambios estructurales para el ejercicio efectivo de los derechos establecidos por ley. En caso contrario, el Estado cae en las mismas trampas que la mirada hegemónica del sexismo y se mueve con la misma cadencia de los estereotipos de género enraizados socialmente, y que en realidad reproduce y legitima la situación de exclusión y estigmatización de la comunidad TRANS, que amparado por la rígida letra de la ley esconde los efectos deletéreos de perpetuar el contexto de vulnerabilidad estructural a través de maneras ocultas de discriminación.

Así las cosas, para hacerle frente a las diferentes formas de resistencia que se producen, una mirada de género se torna imprescindible porque la sociedad está atravesada por el género y organizada por él. De manera tal, que la perspectiva de género ofrece un abordaje interseccional y multidisciplinario, dado que es “el proceso de evaluar las implicaciones para personas con base en su identidad de género y sexualidad diversa de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área a todo nivel” (FIO, 2016). Desde luego, es importante que la perspectiva de género se fundamente en un enfoque basado en derechos humanos, retomando el hecho de que son constitutivos para alcanzar la igualdad de género dado que el fin común es la redistribución de recursos, responsabilidades y poder para aportar hacia la eliminación de las brechas de género (OIT, 1997). Y por sobre todo, debemos resaltar que los Derechos Humanos son interdependientes: la consecución o impedimento en el ejercicio de uno de ellos impacta directamente en los demás, motivo por lo cual no se puede pretender el goce de un derecho sin abordar el cumplimiento de otros más básicos como lo son la salud, la educación, la vivienda y el fundamental: el derecho a la vida.

Por cierto, al iniciar nuestro trabajo sosteníamos dos convicciones: por un lado, resaltábamos la importancia del trabajo por las diferentes dimensiones que tiene en la vida de las personas y, por otro lado enfatizábamos en el convencimiento de que la ley de Cupo laboral TRANS abrirá nuevas oportunidades para las generaciones futuras. Pues bien, hacia el final de nuestra investigación mantenemos con firmeza ambas afirmaciones.

Al mismo tiempo nos preguntábamos cuáles eran los alcances y limitaciones en la aplicación de la ley y, en este sentido, luego de haber confrontado la teoría con la práctica debemos admitir que encontramos más limitaciones que alcances. Efectivamente, los alcances formales de la ley de Cupo laboral TRANS, por lo menos en su espíritu, son ambiciosos en cuanto buscan resarcir los daños asestados históricamente a la comunidad TRANS, como así

también saldar una antigua deuda en relación a sus derechos avasallados. Sin embargo, tales objetivos no se perciben en la aplicación de la ley en el municipio en estudio, que se ve claramente desbordada por la realidad y limitada por cuestiones burocráticas reflejadas en la lentitud de su implementación y en el desinterés por salvar los obstáculos sociales, organizativos y normativos que, a su vez, remeda la situación que se presenta en estamentos superiores como lo son a nivel nacional y provincial. Por tal motivo, consideramos que difícilmente el gobierno local pueda resolver o tomar la iniciativa de resolución sin la intervención de los gobiernos tanto nacional como provincial.

En consideración a lo expuesto, nos parece apreciable aportar algunas sugerencias: en cuanto a nivel nacional podría tenerse en cuenta la recomendación de la Comisión del Senado Nacional sobre leyes sociales y declarar la ley de Cupo laboral TRANS como de Orden Público, para que todas las personas a lo largo del territorio argentino gocen del mismo derecho.

En referencia al ámbito provincial, se podría modificar la ley imitando la norma nacional en relación a la finalidad educativa, para que no sea un impedimento en el acceso al trabajo, ya que se infiere que es un componente sustantivo de la exigida “idoneidad”. También, se debe tener en cuenta la falta de tecnología para el registro de aspirantes, tanto como el inaccess a la información de aquellas personas pertenecientes al colectivo TRANS que residen en zonas alejadas de los centros urbanos.

Asimismo, otro punto a considerar es la falta de datos específicos y accesibles a la ciudadanía sobre la población TRANS. En efecto, la generación de estadísticas emprendida a través de organismos oficiales es trascendental para evaluar el impacto que tiene la ley de Cupo y las demás políticas públicas destinadas a dicha comunidad, como así también para intervenir y corregir posibles irregularidades y desviaciones que se fueron presentando.

Desde luego queda por ver el resultado de las comisiones tanto en la esfera nacional como en la provincial.

Así, consideramos que nuestra investigación incluye como novedad abordar un tema tan delicado de una manera integral. Es decir, aportar las experiencias internacionales y comparar la situación nacional, interprovincial e intraprovincial para que, una vez llegado el momento de desarrollar la cuestión local, el análisis estuviera contextualizado para ofrecer una mejor interpretación en su lectura.

Sin embargo, debemos admitir que nos encontramos con ciertas limitaciones que nos dificultaron una mayor profundidad investigativa en el ámbito municipal, entre ellas

resaltamos la falta y/o dificultad en el acceso a la información, hecho que nos provocó retrasos y alteraciones en nuestro trabajo de campo.

Por otro lado, a lo largo de nuestro estudio surgieron otras inquietudes válidas para seguir ahondando, por ejemplo la necesidad de especialización en temática de Género, diversidad sexual y DDHH en las/os funcionarias/os públicas/os; los necesarios planes de capacitación, concientización y sensibilización en el ámbito laboral para vencer la resistencia interna y para generar ambientes sanos y respetuosos que coadyuven a la inserción y permanencia del personal TRANS; la revisión del sistema de comunicación organizacional que distorsiona y agrava la fragmentación de la información. Estos temas son fundamentales a la hora de planificar las acciones en la aplicación de la ley de Cupo laboral TRANS.

Al mismo tiempo surgen como posibles líneas investigativas futuras temas tales como: qué sucede con otros artículos de las leyes que se presentan como incentivos a la aplicación del cupo laboral TRANS en el ámbito privado y qué disposición política existe para franquear la resistencia del resto de las y los trabajadores de las organizaciones.

Para finalizar, me reservo el atrevimiento de realizar una breve reflexión personal. La elección del tema a investigar no fue azarosa, sino que ha sido elegida por mí, desde mi sensibilidad y conciencia, fruto de la transmisión entusiasta de saberes que durante el recorrido académico del tramo profesional de la carrera Relaciones del Trabajo supieron sabiamente contagiarme. Vale decir que más allá de las herramientas técnicas propias de la profesión, he recibido con verdadera algarabía intelectual los conocimientos esenciales de la amplia variedad de incumbencias profesionales que me inclinan a creer firmemente, que se puede y se debe intervenir en situaciones donde prima la desigualdad; en contextos de vulnerabilidad; en apoyo de las personas claramente desfavorecidas por diversas circunstancias. Tengo fe (no la fe religiosa cuyo fundamento es creer en lo imposible, sino la fe racional que impulsa a creer porque ha visto que sí es posible) que se puede actuar y propiciar un cambio que signifique un nuevo pacto social, en el que todas y todos tengamos la oportunidad de desarrollar nuestras capacidades; poner en práctica nuestras habilidades y seamos capaces de colaborar en la transformación social a la que aspiramos. Entonces, hago mías las palabras de Virginia Wolf: “hacer este trabajo, aun en la pobreza y la oscuridad, merece la pena”¹³.

¹³ Woolf, V. (1928/2008). *Una habitación propia*. Seix Barral. Biblioteca Formentor. (p.82)

En suma, teniendo en cuenta la información recabada y observando las falencias detectadas que dificultan la aplicación de la Ley de Cupo laboral TRANS, desde el convencimiento de que es posible alcanzar un modelo de país donde cada persona pone su contribución a disposición de la comunidad, con el fin de construir una sociedad menos desigual, consideramos que nuestro trabajo es un aporte útil, que representa nuestro compromiso con la sociedad y transmite nuestros valores de Humanismo, Solidaridad, Equidad y Justicia Social.

Referencias bibliográficas

- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. <https://psycnet.apa.org/record/2019-59141-000>
- Berkins, L. (2007). *Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgénero. Cumbia, copeteo y lágrimas*. Asociación de Lucha por la Identidad Travesti-Transexual.
- Bidart Campos, G. (1996). *Manual de la Constitución reformada*, Ediar: Tomo I.
- Butler, J (2007). *El género en disputa, El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Cao, H (2008). *La administración pública argentina: nación, provincias y municipios*. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, 4-7 nov.
- Cassany, V (1995). *La cocina de la escritura*. Anagrama. Pp. 154-157.
- Castells, M (1982). *Apuntes para un análisis de clase de la política urbana del Estado mexicano*, Revista Mexicana de Sociología, (Vol. 39, N°4) Pp.295-312.
- Cedeño Barreto, M (2021). *Transgénero: Un análisis desde la mirada de los derechos humanos* Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVII (1), Universidad del Zulia Venezuela www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065533020
- Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento hacia nuevos horizontes (2017). CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/el-rompecabezas-del-empleo-publico-en-argentina-quienes-hacen-funcionar-la-maquinaria-del-estado/>
- CEPAL- Alojjar el desarrollo: una tarea para los asentamientos humanos- Naciones Unidas. Santiago de Chile, Chile.1995.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales: aprobado por la CIDH el 7 de agosto de 2020 / [preparado por la Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos]. v.; cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser L/V/II) ISBN 978-0-8270-7101-8.

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Comentario General número 20; E/C.12/GC/20, 2 de julio de 2009.
- Convenio 111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Convenio 190. Primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. <https://c190.lim.ilo.org/>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Cuadernillos de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación / Corte Interamericana de Derechos Humanos. San José, C.R.: Corte IDH, 2021. https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14_2021.pdf7
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Diccionario de sinónimos. *Versión en línea*. <https://www.wordreference.com/sinonimos/>
- Diccionario Real Academia Española RAE. *Versión en Línea*. <https://www.rae.es/>
- Diversidad sexual/150820_cuadernillo_divsexual_form_sindical.pdf relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión.
- DNU N° 1006. Matrimonio civil: inscripción de nacimiento. Publicada en el Boletín Oficial del 03-jul-2012. Número: 32430. Página: 1. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=199173>
- Durkheim, É (1988). *Las reglas del método sociológico y otros escritos sobre filosofía de las Ciencias Sociales*. Alianza.
- Espino Sánchez, G. (2016). *Gobernadores sin contrapesos. El control de los medios de comunicación locales como estudio de caso en Querétaro*. Espiral, XXIII (67), pp.91-130.
- Fabbri, Luciano (2013). Apuntes sobre Feminismos y construcción de Poder Popular. En *Colección / En las Calles y en las Camas. Puño y Letra*. Editorialismo de Base.
- Fernández, J. (2004). *Cuerpos desobedientes. Travestismo e identidad de género*. Edhasa.

- Ferrer, V. y Bosch, E. (2000). Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del Psicólogo*, núm. 75. Pp. 13-19. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77807503.pdf>
- Ferrero, A., Gargantini, D. (2004). El espacio local: entre lineamientos políticos y concreciones. *Revista INVI*, 19(50), pp.88-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25805006>
- Hernández Sampieri, R (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Galtung, J. (1969). “Violence, Peace, and Peace Research”, en *Journal of Peace Research*, Vol. 6 (3).
- Goyburu, M. (2016). *¿Coordinación intergubernamental en la Argentina? Una propuesta teórica y metodológica para la comparación de los Consejos Federales en la República Argentina*. Departamento de Ciencia Política y Estudios Internacionales. Universidad Torcuato Di Tella.
- Iacoviello, M., Strazza, L. (2011). De partidocracias rígidas a meritocracias flexibles en América Latina. *Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*, (16). Pp. 51-95.
- ILGA WORLD (Asociación Internacional de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex). <https://ilga.org/es>
- Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales: aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 7 de agosto de 2020 / [preparado por la Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos]. v.; cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser. L/V/II).
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2005). *Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina - 1ª Edición* - (INADI). <http://www.inadi.gob.ar/institucional/plan-nacional/>
- Iniciativa Spotlight (s.f.). Alianza global de las Naciones Unidas para eliminar las violencias de género. *La perspectiva de género: un enfoque necesario*. : <https://www.un.org/es/spotlight-initiative/>
- Kergoat, D. (2002). *Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion*. Actuel Marx. <https://philpapers.org/rec/KERLRS-2>

- Lagarde y de los Ríos, M (2016). Metodologías feministas para la formación de mujeres lideresas. En *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes*. Castañeda Salgado Martha Coord. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México. Pp. 23-90. ISBN 978-607-02-4420-9.
- Lagunas, R. y Bernabeu, N. (2004). *Como elaborar una estrategia de género*. Programa de las naciones unidas para el desarrollo. PNUD. San Salvador.
- Ley 11044. Provincia de Buenos Aires. Reglamentando actividades de Investigación en seres humanos. Crea la CCIS – Comisión Conjunta de Investigaciones en salud - (Farmacológicas –Aspectos éticos- Registro.)
Fecha de promulgación: 26/12/1990.
Fecha de publicación: 13/02/199.
Número de Boletín Oficial: 21886. Tipo de publicación: Integral.
<https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/1990/11044/5772>
- Ley 24. 439. Constitución Nacional Argentina.
Sancionada: Diciembre 15 de 1994.
Promulgada: Enero 3 de 1995.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/04999/804/norma.htm>
- Ley 26150. Programa nacional de educación sexual integral.
Sancionada: Octubre 4 de 2006
Promulgada: Octubre 23 de 2006
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>
- Ley 26.618 (Matrimonio Civil) Código Civil. Modificación.
Sancionada: Julio 15 de 2010
Promulgada: Julio 21 de 2010
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- Ley 27.636. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”. Boletín. Oficial 08-jul-2021, N° 34.697. P. 3.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?jsessionid=62330227C007444DFFF8405ACE3E4097?id=351815>

- Ley 26.657. Derecho a la Protección de la Salud Mental. Disposiciones complementarias.
Derógase la Ley N° 22.914.
Sancionada: Noviembre 25 de 2010
Promulgada: Diciembre 2 de 2010.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/175977/norma.htm>
- Ley 26.682. Marco Regulatorio de Medicina Prepaga.
Sancionada: Mayo 4 de 2011
Promulgada: Mayo 16 de 2011
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000184999/182180/norma.htm>
- Ley 26.743. Establécese el derecho a la identidad de género de las personas.
Sancionada: Mayo 9 de 2012
Promulgada: Mayo 23 de 2012
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ley 26791 Código penal: modificaciones.
Publicada en el Boletín Oficial del 14-dic-2012
Número: 32543. Página: 1.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=206018>
- Ley 26.862. Acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida.
Sancionada: Junio 5 de 2013.
Promulgada de Hecho: Junio 25 de 2013.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/216700/norma.htm>
- Lucena, H. (2003). *Relaciones del Trabajo en el Nuevo Siglo*. Fondo Editorial Tropykos.
- Luchesa, H., Podestá J. (1973). *Diagnóstico*. Ediciones Marchi.
- Marcó, F., Loguzzo, H., Fedi, J. (2016). *Gestión y Administración en las organizaciones*. 2ª. ed. 1ª. reimp. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
ISBN 978-987-29188-6-6.

- Marcos, M. (2021). *Transexualidad y acceso al trabajo: el Estado bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016-2020)* Universidad de San Andrés. Departamento de Ciencias Sociales.
- Matusевич, J. (2020). La Burocracia estatal como determinación de la intervención profesional. En *Revista Plaza Pública*. Año 13 (23).
- Méda, D. (2007). “¿Qué sabemos sobre el trabajo?” En: *Revista de trabajo*. Año 3(4). Pp. 17-32.
- Mensa, A., (2007). El Estado municipal en Argentina. *Provincia*, (17). Pp. 23-48.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=55501702>
- Meo, A. (2010). “*Consideraciones éticas en investigación social*”. A. Meo y A. Navarro (eds.).
- Ministerio de Desarrollo Social (Uruguay), Ley integral para personas trans Ley N° 19.684. Promulgación: 26/10/2018. Publicación: 07/11/2018, Reglamentada por Decreto N° 104/019 de 29/04/2019.
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Trabajo y Diversidad Sexual: un material para la formación sindical. Marzo 2015.
<http://www.trabajo.gob.ar/difusion/>
- Neffa, J. (1990). *El Proceso de Trabajo y la Economía de Tiempo*. Editorial HVMANITAS. Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT.
<https://falgbt.org/crimenes-de-odio/>
- OIT, UNDAV, RINVL (Red Intersindical Nacional contra la Violencia Laboral) Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina: Encuesta nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, (2021).
<https://www.undav.edu.ar/general/recursos/adjuntos/30734.pdf>
- OIT (1958). Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- OIT (1997). *Definición de la transversalización de Género*. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- OIT (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

- OIT (2007). Convenio 111 La Igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª reunión.
- OIT (2011). La Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT.
- OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su 108ª reunión (reunión del centenario).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización de mujeres salvadoreña (ORMUSA) (2014). *Cuaderno informativo misoginia y socialización*. Continental.: <https://ormusa.org/>
- Orientación Sexual, Identidad de género y Expresión de género: algunos términos y estándares Relevantes [Estudio elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos “CIDH” en cumplimiento de la resolución AG/RES. 2653 (XLI-O/11): Derechos Humanos, Orientación de Género] 2012 Sexual e Identidad.
- Oszlack, O y O’Donnell, G (1995). Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de a de investigación. *Redes*, Vol. 2 (4), Pp. 99-128 Universidad Nacional de Quilmes. <https://www.redalyc.org/pdf/907/90711285004.pdf>
<https://doi.org/10.1590/S1679-39512006000400005>
- Oxfam (Comité de Oxford de Ayuda contra el Hambre).
<https://www.oxfam.org/es/informes>
- Páez, M. (2009). Gobiernos locales y desarrollo: un estudio de caso para Argentina. *Trabajo y Sociedad*, XI (12), pp.1-11.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334684008>
- Pecheny, M. (2014). Derechos humanos y sexualidad: hacia la democratización de los vínculos afectivos en la Argentina. *Revista de Ciencias Sociales* Departamento de Sociología. UNDMP. Pp.119 – 136. ISSN 2250-7779.

- Peraza, A. (2012). *La estrategia gerencial y su aplicación en la gestión de los gobiernos locales*. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 5(9), pp. 85-107. Universidad de Carabobo Valencia.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022812005>
- Plan Nacional de la Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Ministerio de las Mujeres. Género y Diversidad. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf
- PNUD (2008). Diagnóstico De Capacidades Locales.
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/SP_Nota%20de%20Practica_Diagnostico%20de%20Capacidades.pdf
- Principios de Yogyakarta (2007). Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género que fueron presentados en la sesión del Consejo de Derechos Humanos de la ONU.
<https://www.refworld.org/cgi-bin/telex/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- Programa de Género (s.f.). Ministerio Público de la Defensa. Defender con perspectiva de género, cuaderno n°1: Glosario.
- Recomendación 206. Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) - Estatus: Instrumento actualizado.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- Relevamiento de Políticas Públicas destinadas a la población trans y travesti en la Provincia de Buenos Aires. Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires. Fecha de Publicación: 17 de noviembre de 2020.
- Rodríguez Enríquez, C. (2010). *Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista*. Saber Es (2), pp.3-22.
- Rodríguez Mansilla, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. 6ª ed. Alfaomega Grupo Editor. ISBN 970-15-1097-6.
- Rueda, A. (2019). Queremos trabajar: ¡Cupo laboral trans ya! A cuatro años de la ley en la Provincia de Buenos Aires. En *Descentrada*, Vol.3 (2). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género.

- Sáenz Andrade, A. (2005). Estándares para la medición de la gestión del desarrollo local. Cad. EBAPE.BR 4 (4).
- Saltos, R; Tohaza, I y Maldonado, M (2011). Detección de necesidades de capacitación En *Colección Nuevo Estado: Gestión del Talento Humano, N°3*.
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang y M. Nash (eds.) *Historia y género*. Ed. Alfons El Magnanim.
- Vargas, T. Zapata, N (2010). *Enredando prácticas: comunicación desde las ciencias sociales*. Coord. Washington Uranga. 1ed. San Pablo. Pp. 7-28. ISBN 978-987-09-0101-3.
- Varela, N- (2012). *La nueva misoginia*. Revista Europea de Derechos Fundamentales N°. 19/1er Semestre 2012. Pp. 25-48 - ISSN 1699-1524.
- Velasco Morales, V. (s.f.). Centro de Capacitación y Apoyo Sexológico Humanista (CECASH), mimeo.
- Vasilachis I. (2006). La investigación cualitativa. En *Vasilachis Irene (Coord.) Estrategias de investigación cualitativa*: Editorial Gedisa.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. En *Debate Feminista* 52. Universidad Nacional de Colombia. Pp.1-17. www.sciencedirect.com

Anexos

Anexo N° 1: Biografías

Amancay Diana Sacayán (1975 – 2015)

Fue víctima de violencia institucional debido a la persecución sufrida en razón de su identidad de género. Sacayán luchó con ímpetu para mejorar su vida y la de sus compañeras/os. Así fue como formó parte del Programa de Diversidad Sexual del INADI, dirigió la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays y Bisexuales (ILGA) y fundó el Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL). Además, integró el Frente Nacional por la Ley de Identidad de Género y fue la primera travesti en recibir su DNI con la inscripción del género femenino. Su mayor logro fue promover la sanción de la Ley Provincial N° 14.783 de Cupo Laboral Travesti – Trans Diana Sacayán.

Diana no pudo ver la trascendencia ni los resultados de estas medidas, porque fue asesinada. Su asesino fue condenado por el delito de homicidio calificado por odio a la identidad de género y por haber mediado violencia de género. De esta manera, el fallo se convirtió en el primero en el país en incluir el inciso 4 del artículo 80 del Código Penal que establece un agravante a los homicidios cometidos “por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión”. Disponible en: www.cultura.gob.ar/diana-sacayan-activista-travesti-matanzera-que-promovió-el-cupo-trans-9949/

Lohana Berkins (1965-2016)

Los tormentos sufridos en carne propia en la calle, la animaron a hacer algo por ella y por sus compañeras. Fue una referente del activismo LGTB (lesbianas, gays, bisexuales y transgénero) y una incansable luchadora a favor de los derechos de las/ los travestis argentinos. Supo construir un alto perfil mediático que le sirvió para difundir y visibilizar su causa personal y su lucha colectiva. Fue la primera travesti en acceder a un cargo público y en crear una escuela de trabajo para sus pares. Fundó la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual (ALTT). Promovió la ley N° 3062 aprobada por la Legislatura Porteña, que establece el respeto a la identidad que adoptan las/los travestis y las/los transexuales. Disponible en: www.quien.net/lohana-berkins.php

Anexo N° 2: Consentimiento Informado

Una estudiante de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, está realizando el Trabajo Integrador Final para optar por la Licenciatura en Relaciones del Trabajo, motivo por el cual realiza una investigación con el fin de conocer aspectos relacionados con los entornos laborales y obtener datos sobre grupos de personas. Los aportes que usted pueda brindar son valiosos y relevantes.

El trabajo utiliza como guía, las pautas éticas para ciencias sociales y humanidades del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación garantizando consentimiento informado, anonimato y confidencialidad y se adecúa a la normativa vigente que regula las investigaciones en la Provincia de Buenos Aires (Ley 11.044), en virtud de ello, usted puede responder o no las preguntas y retirarse de la investigación cuando lo considere.

Agradeciendo inmensamente su colaboración, sírvase firmar el consentimiento:

Acepto que los datos que brindo sean incluidos en la investigación

Firma:.....

Anexo N° 3: Ley Nacional de cupo laboral TRANS

LEY DE PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO “DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS”

Ley 27636

Disposiciones

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

LEY DE PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO “DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1°- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.

Artículo 2°- Marco normativo. En cumplimiento de las obligaciones del Estado argentino en materia de igualdad y no discriminación, la presente ley adopta medidas positivas para asegurar a las personas travestis, transexuales y transgénero el ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales; las recomendaciones específicas establecidas en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género; la Opinión Consultiva N° 24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas de mismo sexo y la ley 26.743, de identidad de género; en especial, los referidos a:

- a) La identidad de género;
- b) El libre desarrollo personal;
- c) La igualdad real de derechos y oportunidades;
- d) La no discriminación;
- e) El trabajo digno y productivo;
- f) La educación;
- g) La seguridad social;
- h) El respeto por la dignidad;
- i) La privacidad, intimidad y libertad de pensamiento.

Artículo 3°- Definición. A los fines de la presente ley, y de conformidad con lo establecido en el artículo 2° de la ley 26.743, entiéndese por personas travestis, transexuales y transgénero

a todas aquellas que se autoperciben con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Artículo 4°- Personas alcanzadas. Se encuentran alcanzadas por la presente ley las personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral, que manifiesten que su Identidad de Género se encuentra alcanzada por la definición del artículo 3° de la presente ley, hayan o no accedido al cambio registral previsto en el artículo 3° de la ley 26.743, de identidad de género.

Capítulo II

Medidas de acción positiva

Artículo 5°- Inclusión laboral en el Estado nacional. Cupo. El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Deben, asimismo, reservar las vacantes que se produzcan en los puestos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero.

El cumplimiento de lo previsto en la presente ley en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales existentes al momento de su sanción.

Artículo 6°- Terminalidad educativa y capacitación. A los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos de la presente ley. Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, en los términos del artículo 16 de la ley 26.206, de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos. En estos casos, la autoridad de aplicación debe arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

Artículo 7°- No discriminación. Toda persona travesti, transexual o transgénero tiene derecho al trabajo formal digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión.

A fin de garantizar el ingreso y permanencia en el empleo no podrán ser valorados los antecedentes contravencionales. Asimismo, los antecedentes penales de las/os postulantes, que resulten irrelevantes para el acceso al puesto laboral, no podrán representar un

obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo considerando la particular situación de vulnerabilidad de este colectivo.

Artículo 8°- Inclusión transversal y federal. Debe procurarse que la inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° de la presente ley, se refleje en todos los organismos obligados, asegurando asimismo una aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales que se cubran.

Artículo 9°- Acciones de concientización. Los organismos comprendidos en el artículo 5° de la presente ley deben promover acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

Artículo 10.- Prioridad en las contrataciones del Estado. El Estado nacional debe priorizar, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero.

Artículo 11.- Incentivos. Sector privado. 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.

El beneficio establecido en el párrafo precedente tiene una vigencia de doce (12) meses corridos desde la celebración del contrato de trabajo. En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas el plazo se extenderá a veinticuatro (24) meses.

Artículo 12.- Acceso al crédito. El Banco de la Nación Argentina debe promover líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios, individuales o asociativos, destinados específicamente a personas solicitantes travestis, transexuales y transgénero. La autoridad de aplicación debe garantizar el asesoramiento y capacitación para las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en acceder a este beneficio.

Artículo 13.- Registro Único de Aspirantes. La autoridad de aplicación debe crear un Registro Único de Aspirantes en el que pueden inscribirse las personas travestis, transexuales y transgénero interesadas en postularse a cubrir puestos laborales en el marco de la presente ley, con el objeto de proveer, a las reparticiones demandantes, así como a las personas jurídicas o humanas que lo requieran, listados de candidaturas que se correspondan con la descripción del puesto a cubrir.

La inscripción en el mismo no es obligatoria ni resulta impedimento para el acceso al régimen de inclusión laboral previsto en la presente ley.

El Registro debe consignar únicamente el nombre autopercebido, los antecedentes educativos y laborales, así como las aptitudes y preferencias laborales de las personas aspirantes. La autoridad de aplicación debe asegurar la accesibilidad para la inscripción a la totalidad de las personas interesadas.

Artículo 14.- Confidencialidad. Las personas responsables del Registro Único de Aspirantes y todas aquellas que intervienen en cualquier fase del tratamiento de los datos personales que se encuentran en el mismo, tienen deber de confidencialidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la ley 25.326 o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 15.- No suplantación. El cumplimiento del cupo laboral previsto en el artículo 5°, así como el acceso a los beneficios e incentivos previstos en los artículos 10 y 11 de la presente ley, no puede implicar en ningún caso autorización para suplantar personas trabajadoras que cuentan con una relación laboral al momento de la sanción de la presente ley, disponiendo su cese.

Artículo 16.- Participación. La autoridad de aplicación debe promover espacios de participación de personas travestis, transexuales y transgénero, en representación de organizaciones sindicales y de la sociedad civil de todo el país vinculadas al objeto de la presente ley para el seguimiento y monitoreo de su implementación, y para el desarrollo de mecanismos y políticas de acompañamiento de las personas travestis, transexuales y transgénero en su proceso de inclusión laboral.

Artículo 17.- Unidad de coordinación. Créase, en el ámbito de la autoridad de aplicación del Poder Ejecutivo, una Unidad de Coordinación Interministerial para garantizar la implementación integral y coordinada de la presente ley entre los organismos con competencia en la materia y el seguimiento del estado de avance de esta. La Unidad de Coordinación estará integrada por representantes del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo y el Ministerio de Educación de la Nación.

La autoridad de aplicación podrá incluir otros organismos si fuese necesario para la implementación de la presente ley.

Capítulo III

Disposiciones finales

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo debe determinar la autoridad de aplicación de la presente ley. La autoridad de aplicación debe promover que el diseño y ejecución de las medidas dispuestas en la presente ley contemplen un criterio no binario de los géneros de conformidad con la ley 26.743.

Artículo 19.- Sanciones. El incumplimiento total o parcial de la presente ley por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño en sus funciones o falta grave, según corresponda.

Artículo 20.- Invitación. Universidades nacionales. Invítase a las universidades nacionales, dentro del marco de su autonomía, a adherir a la presente ley.

Artículo 21.- Adhesión. Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Artículo 22.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo debe reglamentar la presente ley en un plazo que no puede exceder los sesenta (60) días hábiles, contados a partir de su sanción.

Artículo 23.- Disposición transitoria. La ejecución de las obligaciones de los organismos y dependencias enunciadas en el artículo 5° de la presente ley debe efectuarse de manera progresiva y dentro de un plazo máximo de dos (2) años, contados desde su sanción.

Artículo 24.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

REGISTRADA BAJO EL N° 27636

CLAUDIA LEDESMA ABDALA DE ZAMORA - SERGIO MASSA - Marcelo Jorge Fuentes - Eduardo Cergnul

e. 08/07/2021 N° 47650/21 v. 08/07/2021

Anexo N° 4: Ley provincial de cupo laboral TRANS

LEY 14783

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

ARTÍCULO 1°.- Objeto. El Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.

ARTÍCULO 2°.- Alcance de la aplicación. El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación.

Resérvense, además, las vacantes que se generen en los cargos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente Ley, o que posteriormente se hayan incorporado a esta norma, para ser ocupadas en su totalidad y exclusivamente por personas travestis, transexuales y transgénero, de acuerdo a las condiciones de idoneidad previamente referidas. Dichas vacantes, no estarán sujetas a vulneración alguna en relación a su efectiva disponibilidad.

El porcentaje determinado en el primer párrafo será de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación. Asimismo y a los fines del efectivo cumplimiento del mínimo establecido, todos los Entes enunciados en el párrafo precedente, deberán comunicar a la Autoridad de Aplicación el relevamiento efectuado sobre el porcentaje aquí prescripto, precisando las vacantes existentes y las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse.

ARTÍCULO 3°.- Autoridad de Aplicación. El Poder Ejecutivo designa la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.

ARTÍCULO 4°.- Incumplimiento. Los responsables de los organismos enumerados en el artículo 2°, en donde se verifique el incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en dicho artículo, incurrirán en falta grave de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 10.430.

ARTÍCULO 5°.- Requisitos. Se encuentran alcanzadas por los efectos de esta Ley las personas travestis, transexuales y transgénero, mayores de 18 años de edad, hayan o no accedido a los beneficios de la Ley N° 26.743 y que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos.

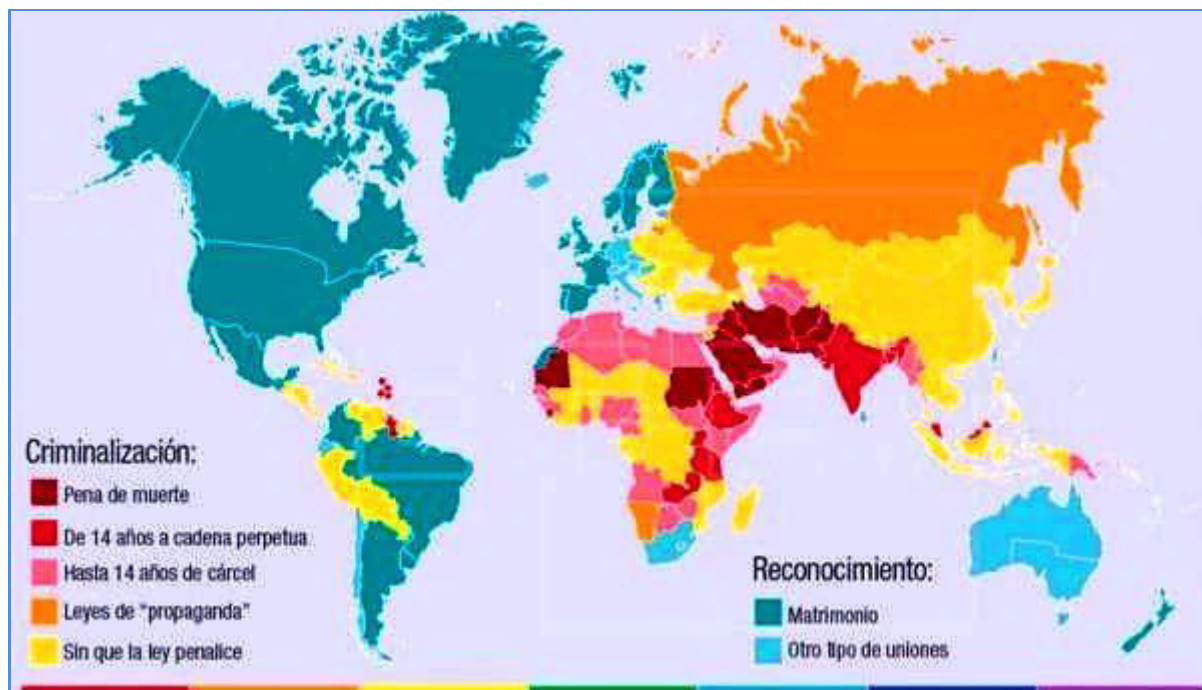
Para el caso de aquellas personas travestis, transexuales y transgénero que se han acogido a los beneficios de la Ley N° 26.743; deben acreditar únicamente constancia que certifique el beneficio asumido.

Para el caso de aquellas personas travestis, transexuales y transgénero que no se han acogido ni desean hacerlo a la Ley N° 26.743, deben acreditar solamente copia de su partida de nacimiento.

ARTÍCULO 6°.- No discriminación. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de su identidad de género.

ARTÍCULO 7°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo. Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, en la ciudad de La Plata, a los diecisiete días del mes de septiembre del año dos mil quince.

Anexo N° 5: Planisferio con la situación jurídica de las personas pertenecientes al colectivo LGTTTBIQ+



Fuente: ILGA 2023

Anexo N° 6: Registros y formularios para las vacantes del Cupo laboral TRANS

- ❖ Formulario de inscripción al Registro del cupo laboral travesti – trans nacional
<https://www.argentina.gob.ar/generos/formulario-inscripcion-registro-cupo-laboral-travesti-trans>
- ❖ Subsecretaría de Empleo Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
<https://www.trabajo.gba.gov.ar/registro-diana-sacayan>
Registro para enviar el currículum a cupolaboraltrans@trabajo.gba.gov.ar
Por otras consultas contactarse vía correo electrónico a subsecempleo@trabajo.gba.gov.ar
- ❖ Registro de aspirantes a ingresar al Poder Judicial en la Provincia de Buenos Aires
<https://rpt.scba.gov.ar/>
- ❖ Registros Provinciales de Aspirantes a Cupo Laboral Travesti Trans de todo el país
<https://www.argentina.gob.ar/generos>
- ❖ Defensoría LGBT
Dirección: Avenida Belgrano 673 (CABA)

Teléfonos: 011-4338-4900 int.8106 ó 0800-999-3722

Correo electrónico: defensoria@lgbt.org.ar

❖ Provincia de Buenos Aires. **Línea 144**

Atención para mujeres y LGTBI+ en situación de violencia las 24 horas, los 365 días del año. Es anónima, gratuita y nacional.



The infographic features a dark purple background. On the left, a large cyan speech bubble contains the text 'LÍNEA 144' in white. To the right, white text provides contact information: 'Para llamadas' followed by a phone icon and '144', and 'Para mensajes:' followed by a WhatsApp icon and '221 508 5988'. At the bottom, a white banner contains the text: 'Información, orientación y/o asesoramiento por situaciones de violencia por razones de género'.

Anexo N° 7 ¿Dónde está Tehuel?

Se cumplieron 31 meses de la desaparición el 11 de marzo de 2021 de Tehuel de la Torre, joven trans que fue visto por última vez cuando salía de su casa para ir a una entrevista de trabajo. Su caso es una demostración más de la violencia y la discriminación que sufren las personas TRANS en el país, también a la hora de buscar un empleo.



Foto: Argentina.gob.ar - <https://www.argentina.gob.ar/persona-buscada/de-la-torre-0>, CC BY 4.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=127758894>