Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros

Anexos

Secretaría
de Empleo

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros (*trans*)[1]

Anexos

1 El término *trans* utilizado a lo largo de este documento hace referencia a personas con una expresión o identidad de género diferente de la atribuida al nacer, incluyendo a personas transexuales, transgénero, travestis, cross dressers, no géneros, multigéneros, de género fluido, queer. Se opta aquí por un concepto "paraguas" desde la conciencia de que no todas las personas que viven en un género diferente del asignado al nacer se identifican con la expresión *trans*.

Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Equipo de trabajo
Investigación, relevamiento en territorio y redacción **Violeta Alegre**
Investigación y redacción, coordinación del trabajo territorial **Diego Bocchio**
Coordinación metodológica **Marcelo Mangini**
Coordinación general **Sebastián Zoroastro**

Asesoría de contenidos y revisión de textos **María José Rodríguez, Silvana Mochi, Marlene Wayar, Darío Arias, Elian L. Faiman**

Diseño gráfico **Carolina Berdiñas**
Edición **Diana Malizia,** Corrección **Marta Kordon**
Foto de tapa **Virginia Garcia Asociada de Comunicación PNUD Argentina**
Referentes del PNUD Argentina **Manuel Irizar, Andrea Balzano y Alejandra García**

Esta publicación –investigación, diseño e impresión- fue realizada con el apoyo de la Oficina Regional del PNUD y el PNUD en Argentina.

Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros: Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cd / Violeta Alegre ; Diego Bocchio ; Marcelo Mangini ; contribuciones de Maria José Rodriguez ... [et al.] ; coordinación general de Sebastián Zoroastro; editor literario Diana Malizia. - 1a ed. - Buenos Aires : Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD ; Argentina : Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2017.
16 p. + CD-DVD ; 30 x 21 cm.
ISBN 978-987-1560-71-4
1. Políticas Públicas. 2. Inclusión Social. 3. Identidad de Género. I. Rodriguez, Maria José, colab. II. Zoroastro, Sebastián, coord. III. Malizia, Diana, ed. Lit. IV. Título.
CDD 320.6

Contenido

1. Glosario **4**

2. Totales de personas *trans* participantes: **4**

3. Experiencias locales seleccionadas, desarrollo de las ocho experiencias **11**

3.1. Ciudad de Buenos Aires 11

3.2. Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba 13

3.3. Partido de La Matanza, provincia de Buenos Aires. 15

3.4. Partido de Lanús, provincia de Buenos Aires 18

3.5. Ciudad de Santa Fe, provincia de Santa Fe. 21

3.6. Ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, provincia de Catamarca 22

3.7. Ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos. 24

3.8. Ciudad de Santa Rosa, provincia de La Pampa 25

4. Mapa de actores y articulaciones. **28**

5. Entrevistas (listado de participantes): **29**

6. Bibliografía **32**

7. Principales leyes y normativas. **33**

8. Documentación revisada **34**

9. Referencias fotográficas **36**

1. Glosario

Reunimos aquí un conjunto de conceptos construidos para nombrar e incluir en el análisis de los procesos sociales relacionados con problemáticas de la desigualdad fundada en el género y la diversidad sexual. La mayoría aplican a una mirada sensible a las injusticias en el mundo del trabajo. Para este trabajo, y en el sentido de ser aplicados al abordaje y en el marco de políticas públicas, se suministra este Glosario para la comprensión general de los términos que podemos encontrar tanto aquí como en circulación y que surgen de las diferentes agrupaciones sociales con cierta incidencia. Pero debemos destacar que hay muchos otros términos regionales que no incluimos, ya que estos cambian según contextos específicos que van desde marcos geográficos hasta etarios. Con relación a la realidad de las personas concretas y sus devenires, debe tenerse en cuenta que estas categorías no son taxativas sino un continuum difuso y hasta opaco. La experiencia humana la debemos comprender siempre como un tránsito permanente en el que las definiciones sobre identidad se encuentran también condicionadas por los conceptos y denominaciones circulantes, por la carga negativa o positiva de ciertos términos (por ejemplo, travesti en Argentina está ligado fuertemente al ejercicio de la prostitución, a cierta precariedad social y con carga socialmente negativa por lo que muchas personas que se identificaban como travestis luego de la penetración colonialista en el activismo de la palabra *trans* y mujer *trans* escogen estos últimos términos en detrimento de travesti. Incluso hay masculinidades que se identifican travestis masculinos en el momento de un primer encuentro y luego la modifican por alguna otra forman nominal aceptada). También debe tenerse en cuenta que las personas circulan de acuerdo con las posibilidades contextuales y de violencia social, sus recursos simbólicos, sus posibilidades económicas y/o jurídicas, su edad y situación familiar, entre otros. Esta taxonomía actual es solo a modo de guía y no una construcción teórica acabada y que únicamente muestra la realidad humana en detalle.

A
Acciones positivas 5

B
Bisexual 8

C
Cis, cisexual, cisgénero 7

D
Discriminación 9
División sexual del trabajo 8

E
Estereotipos de género. 5
Expresión de género. 6

F
Fuera del armario
(*coming out of the closet*, en inglés):. 6

G
Gay 8
Géneros 5

H
Hombre *trans* 7
Homosexual 8

I
Identidad de géneros 6
Intersex. 7

L
Lesbiana 8
LGTBIQ, LGTTTBIQA. 7

M
Mujer *trans* 7

O
Orientación sexual 6

P
Pansexual 8
Pasar. 7
Patriarcado 8

R
Relaciones de género/orden de género 8

S
Sexo 5
Sistema sexo/género 8

T
Tipo *trans* 7
Trans/inter (sex) /homo/lesbo/bi... fobia 8
Transexual. 7
Transgénero 7
Transición 7
Transversalidad de género (*mainstreaming*) 5
Tratamiento/cirugía de reafirmación de género. 8
Trato digno 8
Travesti 7

V
Visibilidad *trans* 8

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (*MAINSTREAMING*) Implica una visión integradora y muy operativa como estrategia institucional que toma como punto de partida la "equidad de género" como eje transversal, que incluye temas como acceso a la justicia, participación política y educación en derechos humanos; además de otros ejes como la "diversidad étnica" y la "interacción sociedad civil-Estado". De igual modo, esa visión integradora del género se observa en algunas organizaciones internacionales que tienen como finalidad la protección de los derechos humanos, encaminada a consolidar la transversalidad institucional tanto en el plano interno como externo.

Se trata del proceso de asesorar sobre las implicaciones para mujeres y varones de cualquier acción programada, incluyendo legislación, políticas y programas en cualquier área y a todos niveles. El objetivo final es la igualdad de género.

Mainstreaming (inglés) Transversalizar; la transversalización de género es un principio según el cual la incorporación de la perspectiva de género tiene que estar presente en todas las políticas, programas y proyectos. Parte del supuesto de que para lograr la equidad de géneros es imprescindible influir en todas las metodologías, análisis, políticas y planificaciones desde una perspectiva de género, ya que asume que la corriente principal está dominada por la lógica masculina heterosexual. El *mainstreaming* de la perspectiva de género es "la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas". Se trata de un proceso que está determinado como *top-down* (desde arriba hasta abajo), siendo los/las responsables políticos/as y las normas políticas las que establecen los principales agentes para iniciar y instalar un proceso de cambio. El principio exige un análisis de género previo a la planificación de políticas, así como una planificación de género a la hora de elaborar políticas. El objetivo último: la igualdad de géneros. La finalidad de transversalizar la perspectiva de género es hacer que las consideraciones de las cuestiones y singularidades de las personas en cuanto al género y la orientación sexual constituyan una dimensión integral de la política y del quehacer institucional, de la planificación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las estrategias a todos los niveles encarados por el sistema de formación profesional. Implica visualizar y tomar en cuenta los obstáculos y limitantes que, en todas las dimensiones del proceso formativo, frenan la inserción y el desarrollo profesional y personal de mujeres y varones.

ACCIONES POSITIVAS Medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes. En la discriminación de género, las medidas de acción positiva tienden a eliminar las desigualdades que históricamente sufren las personas con una expresión de género u orientación sexual no hegemónica (lesbianas, gay, mujeres cisexuales, *trans*, etc.) como consecuencia de los roles y estereotipos que la sociedad les impone. La legislación internacional rechaza todo tipo de discriminación por razón de sexo. El primer instrumento jurídico en que se recoge la estrategia de *acción positiva* es la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 18-12-1979).

Debemos diferenciarlas de las *acciones protectoras,* que son aquellas que conceden ventajas al sexo femenino por considerarlo inferior o más débil. Es importante señalar que las acciones protectoras son medidas paternalistas que se han aplicado en las sociedades patriarcales y que tienden a consolidar el rol de las mujeres como el sexo débil al que hay que proteger.

GÉNEROS Lo entendemos como el producto de complejas construcciones sociales, políticas y culturales. En términos generales, alude a los roles, comportamientos, actividades construidos social y culturalmente sobre diferencias entendidas como sexuales. En occidente, en general, el concepto de género es construido sobre la diferenciación masculino-femenino, aunque veremos que en otras culturas y sociedades esta división no es la única –como tampoco lo es actualmente en nuestras sociedades.

Hace referencia a una serie de representaciones y valoraciones sobre las llamadas divisiones sexuales o de género: las normas que regulan su comportamiento, las atribuciones y la división del trabajo, que, a la vez, constituyen modos de significar relaciones de poder y de estructurar relaciones sociales en sus planos simbólicos, normativos, institucionales, así como la subjetividad individual.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Son una construcción sociocultural y un modelo de conducta basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo, raza, edad, etnia, salud, etc. Los estereotipos siempre se desarrollan en el marco de relaciones de poder y reflejan los valores de los grupos dominantes. Un estereotipo sexual o de género es una idea que se fija y perpetúa con respecto a las características que se presuponen propias de mujeres o varones (sean *trans* o cisgénero, así como de personas *trans* en general).

SEXO Comúnmente entendido como el sustento biológico para la división sexo-genérica varón-mujer, puede aludir tanto a las diferencias sexuales que justificarían tal división basadas en características corporales, los tipos cromosómicos, hormonales, órganos reproductivos, genitales, etc. así como a la clasificación asignada al momento del nacimiento.

El problema es caer en la justificación biológica de la división entre hombres y mujeres con características perfectamente distinguibles, dejando de lado, en primer lugar, las innumerables variaciones que en la realidad hacen difusa tal división (tal es el caso de las personas intersex) y, en segundo lugar, invisibilizando el arcoiris de posibilidades y vivencias de género existente. La utilización del término "sexo" sin un sentido crítico parece dejar de lado que aún las categorías médicas pertenecen al orden de lo social y, por ende, sus definiciones y zonas grises forman parte, también, de profundas construcciones y juegos de significación social.

IDENTIDAD DE GÉNEROS Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponderse o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluidas la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o de la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Todas las personas tenemos identidad de género, no sólo las personas *trans*, sólo que a menudo está tan naturalizada la división binaria del masculino y el femenino, generalmente asociada a determinados aspectos corporales, expresiones en los gestos, vestimenta, etc., que se toma a estas identidades como realidades predadas y se vuelve así invisible la categoría para aquellas personas que encarnan el género de manera más o menos convencional. En algunos casos, las personas no se identifican o dejan de identificarse con aquella identidad que le fue asignada al momento del nacimiento, y pueden elegir transicionar. Esto puede implicar modificaciones corporales, en la vestimenta, pronombres, expresiones, etc., o no.

Por último, la identidad de género no es una categoría estática: cada persona puede identificarse de diferentes maneras a lo largo de su vida. Es importante clarificarlo, porque la vivencia profunda e individual del género de cada persona debe ser escuchada y respetada cada vez que la persona lo exprese. Nadie tiene derecho a cuestionar la identidad de género de otra persona.

EXPRESIÓN DE GÉNERO Son aquella/s manera/s de ser y estar en sociedad en relación con la/s identidad/es de género/s y las expectativas de género/s que en las mismas existen, como producto dinámico y constante de una construcción social y cultural (en una cultura y sociedad determinada). En general, en cada sociedad los roles y estereotipos de género varían y la expresión de género tiene que ver con la manifestación individual o vivencia personal en esa sociedad (qué nivel de acercamiento o lejanía, acatamiento o desacuerdo con las expectativas que socialmente se tienen de los géneros) del/de los género/s.

Por ello, el concepto describe aspectos personales de apariencia física, personalidad y comportamiento, definidos socialmente como masculinos o femeninos (u otros). Es decir, que cada sociedad tiene sus propios presupuestos acerca de cómo cada género debería comportarse, verse, etc.

ORIENTACIÓN SEXUAL Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Al igual que la identidad de género, es una categoría móvil. No debe confundirse con la identidad de género. La orientación sexual no depende de la identidad de género.

FUERA DEL ARMARIO (*COMING OUT OF THE CLOSET*, EN INGLÉS) El recurso a la "intimidad" para invisibilizar la afectividad y la sexualidad de las personas (sobre todo si no es heterosexual), y por otro lado la dificultad en la demostración de la discriminación por motivo de orientación o identidad conducen a comportarse desde el ocultamiento y la represión. Y, de ese modo, se refuerza la hipótesis de la inexistencia del problema que se convierte en estrategia (consciente o inconsciente) no solo de empresarios o responsables de recursos humanos, sino también de los representantes sindicales que argumentan que no hay homofobia o transfobia al no existir homosexuales, bisexuales o transexuales. Compartir este aspecto de sí mismos/as con otras personas importa y ayuda a su salud mental y emocional. De hecho, en el proceso de desarrollo de la identidad y de la revelación de la orientación sexual de las personas lesbianas, gay y bisexuales, el hecho de asumirse y darse a conocer está íntimamente vinculado con el equilibrio psicológico. Cuanto más positiva sea la identidad de la persona gay, lesbiana o bisexual, mejor será su salud mental y mayor su autoestima.

HETEROSEXUALIDAD OBLIGATORIA (O INSTITUCIÓN DE LA HETEROSEXUALIDAD OBLIGATORIA) Es la manera en que la heterosexualidad ha pasado a constituirse en una de las instituciones clave del patriarcado, cuyos alcances van más allá de –pero también incluyen– la manera en la que se funda el género, la sexualidad, los modos de relacionamiento y pensamiento entre sujetos. Desde el concepto de complementariedad en la reproducción (la mujer como complementaria del hombre, lugar pasivo frente al activo, etc.) que naturaliza y relega a un segundo plano la sexualidad y el disfrute de la mujer, hasta la potestad del cuerpo de la mujer. La presunción de heterosexualidad no es simplemente uno de entre los mecanismos de dominación patriarcal, la imposición de una supuesta unidad de experiencia entre sexo, género y deseo dentro de los regímenes de heterosexualidad obligatoria y la manera en que ello se articula en el falogocentrismo imperante, por la manera en la que la construcción del sexo como algo del orden de lo natural sirve a la producción normativa de los cuerpos, los géneros y el deseo.

CIS, CISEXUAL, CISGÉNERO La persona cuya identidad de género se corresponde a la asignada al momento del nacimiento (es decir, no-*trans*).

TRANS Se trata de un término paraguas, que abarca a diferentes identidades y expresiones de género/s. En general, se aplica a las personas cuya identidad de género no coincide con la asignada al momento del nacimiento. Es decir, aquellas personas que hacen una transición de un género a otro/s. Algunas personas *trans* se identifican como hombres o mujeres, mientras que otras lo hacen con categorías de género no-binarias.

Cabe destacar que el concepto abarca (sin pretender ser concluyente) diferentes expresiones de género en distintas culturas a lo largo de todo el mundo (como hijra, travesti, multigéneros, no géneros, de género fluido, genderqueer, dragqueen, dragking, etc.). Con esto, es importante atender a las especificidades y subjetividades de cada persona o colectivo *trans* y cuidar de no caer en conclusiones precipitadas –y violentas– al pretender imponer categorías u homogeneizar a las personas bajo diferentes categorías.

Algunas aclaraciones acerca de ciertos términos que suelen usarse aludiendo a distinciones no siempre del todo claras (ni definitivas). Los términos definidos a continuación pretenden dar una idea acerca de cómo las diferentes comunidades *trans* los usan actualmente en Argentina (y en otros países del mundo), pero pueden diferir según el lugar.

MUJER *TRANS* Una persona identificada como hombre al nacer, que se identifica en el presente como mujer. Utiliza pronombres femeninos.

HOMBRE *TRANS* Una persona identificada como mujer al nacer, que se identifica en el presente como varón. Utiliza pronombres masculinos.

TRAVESTI En Latinoamérica designa una categoría identitaria fuertemente política. Identificadas como varones al momento del nacimiento, suelen reivindicarse como género travesti, utilizando pronombres femeninos. No se consideran mujeres, y cuestionan el binomio hombre-mujer. Pueden hacerse o no modificaciones corporales pero, a diferencia de las transexuales, rechazan la cirugía genital.

TIPO *TRANS* Al igual que las travestis, muchos *trans* masculinos no se definen como hombres y, desafiando el binomio sexo-genérico, se consideran tipos *trans*. Se nombran en masculino.

TRANSEXUAL Suele utilizarse para aquellas personas que eligen pasar por modificaciones corporales de reafirmación de género. Con frecuencia se identifican como hombres o mujeres transexuales (u hombres o mujeres a secas). Si bien surgió como un término médico, fue tomado por la propia comunidad y resignificado.

TRANSGÉNERO Suele usarse para aquellas personas que eligen transicionar pero no desean "adecuar" su cuerpo o sus expresiones de género en general a los estereotipos binarios. A veces funciona como sinónimo de otras categorías o como versión local de "género no conformativo" o género queer.

LGTBIQ, LGTTTBIQA Siglas utilizadas para referirse al colectivo conformado por lesbianas, gays, travestis, *trans* y transexuales, bisexuales, intersex, queer, asexuales… que pueden aparecer en distinto orden.

INTERSEX Término utilizado para referirse a las personas nacidas con cromosomas, gónadas y/o genitales que varían con respecto a los considerados como estándares masculinos o femeninos. Inicialmente un término médico, fue reivindicado por el movimiento como una identidad política y personal. En ciertos contextos locales, las personas intersex reclaman, asimismo, el antiguo término "hermafrodita" y la abreviatura "inter".

Por otro lado, la identidad de género de las personas intersex puede variar, identificándose la persona como intersex, como hombre, como mujer intersex, como *trans*, hombre *trans*, etc.

TRANSICIÓN Término utilizado para referirse al pasaje de un género a otro (o de vivir en un género hacia otro, otros o ninguno). En general, incluye modificaciones en el nombre, utilización de pronombres, gestos, vestimenta y/o cambios corporales, aunque no necesariamente.

PASAR Las personas *trans* suelen usar el término "pasar" o "no pasar" para referirse a si la persona es percibida según el género con el que se identifica. Por ejemplo, en el caso de un hombre *trans*, si pasa o no como un hombre en su cotidianeidad.

VISIBILIDAD *TRANS* Muchas personas *trans* eligen visibilizar que lo son, mientras que otras prefieren mantenerlo dentro de su privacidad.

TRATAMIENTO/CIRUGÍA DE REAFIRMACIÓN DE GÉNERO Se refiere a todos aquellos tratamientos para conseguir modificaciones corporales, reafirmando la expresión de género que cada persona siente y/o elige como propia. Como ejemplo pueden citarse el uso de hormonas, cirugías genitales, de rostro o de pechos, etc.

***TRANS*/INTER (SEX) /HOMO/LESBO/BI... FOBIA** Miedo o rechazo a las personas *trans* o intersex; homosexuales, gays, lesbianas, bisexuales, etc, frecuentemente expresado a través de exclusión social, estigma y violencia. El cisexismo, el sexismo o el heterosexismo (o heteronormatividad) son otras caras de la misma moneda.

HOMOSEXUAL La persona que se siente emocional, física y sexualmente atraída por personas de su mismo sexo o género.

GAY Quien se identifica en el género masculino y se siente atraído hacia otras personas del género masculino.

LESBIANA Quien se identifica en el género femenino y siente atracción por personas del género femenino.

BISEXUAL Quien siente atracción por personas de los dos géneros (bi).

PANSEXUAL Teniendo en cuenta que la definición por la bisexualidad mantiene la idea de dos sexos, quienes se identifican como pansexuales disputan la noción del binario sexual y se definen como aquellas personas que sienten atracción (emocional, física, sexual) por otras personas sin importar su/s género/s.

TRATO DIGNO En el marco de la identidad de género se refiere al respeto a la identidad de género adoptada por las personas que utilicen un nombre de pila de género distinto del asignado al nacer. Esto implica que a su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados; en especial se debe tener en cuenta esto en niñas, niños y adolescentes (Principios de Yogyakarta y art. 12 de la Ley de Identidad de Género argentina).

PATRIARCADO En términos generales, el patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurada por los varones, quienes, como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva, y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminista de los años 60 en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres, y que posibilitara su liberación. Las feministas han analizado y teorizado sobre las diferentes expresiones que el patriarcado ha ido adoptando a lo largo de la historia y en las distintas geografías, estructurándose en instituciones de la vida pública y privada, desde la familia al conjunto de lo social.

Los estudios feministas sobre el patriarcado y la constatación de que se trata de una construcción histórica y social señalan las posibilidades de cambiarlo por un modelo social justo e igualitario.

SISTEMA SEXO/GÉNERO Conjunto de prácticas, discursos, representaciones, normas y valores culturales que las sociedades elaboran y que atraviesan a todas las relaciones de las personas en tanto que sexuadas. No solo definen las características de lo femenino y lo masculino sino el tipo de relación que existe entre ellos, con una dominación de una sobre la otra. Hoy en la mayoría de las sociedades es la masculina la que se presenta como superior y dominante, el patriarcado.

RELACIONES DE GÉNERO/ ORDEN DE GÉNERO Refiere a las relaciones de poder entre los géneros y a cómo la sociedad estructura y jerarquiza a las personas según estas categorías. Estas relaciones pueden expresarse en distintas esferas de la sociedad, en el espacio privado o doméstico, en el espacio público-comunitario, en el espacio privado-público. El orden de género se expresa también en los modos que se dan esas sociedades para producir y reproducirse (en el modo de producción capitalista se expresa a través de la división sexual del trabajo).

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO La división sexual o genérica del trabajo alude a un ordenamiento social que asigna a las personas inserciones diferenciadas en los espacios público y privado de acuerdo con su identidad de género. Si bien sus manifestaciones pueden variar en función de cada cultura y época, su principio se basa en la adjudicación de las tareas repro-

ductivas y domésticas (en la mayoría de los países no remuneradas) a las mujeres (o identidades femeninas en general) y las de la producción y del ordenamiento de los asuntos públicos a los varones.

Este principio ordenador suele reproducirse en la esfera pública, reservando a las mujeres, travestis o personas *trans* ámbitos de acción de menor poder y prestigio. En el mundo del trabajo se expresa en la concentración de mujeres, travestis o personas *trans* en determinadas actividades y sectores productivos (segregación horizontal) y en determinados puestos y categorías de los niveles inferiores (segregación vertical). Las consecuencias de esta división para las mujeres, travestis o personas *trans* han sido: 1) falta de autonomía económica, 2) naturalización de una doble jornada de trabajo (invisibilizando el trabajo reproductivo), 3) diferencias salariales, 4) sobrecarga de trabajo y 5) el acceso a puestos de menor jerarquía, que muchas veces se manifiesta en un techo de cristal para las promociones y abre las puertas para el acoso sexual en el trabajo.

DISCRIMINACIÓN Consiste en la aplicación de un trato distinto y perjudicial a las personas o colectivos basado en sus características –sea sexo, raza, religión– lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato. Cuando se aplica el enfoque de género, se detectan diferencias en los derechos y deberes asignados a las personas según su género y/u orientación sexual. La discriminación impide a las personas expresarse y participar plenamente. Su eliminación es esencial si se pretende que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social se tornen efectivos y reales.

La discriminación en materia de empleo y ocupación comprende "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 la mayoría de los países, la discriminación basada en el sexo/género/orientación sexual es ilegal, pero las prácticas discriminatorias se siguen reproduciendo. La discriminación puede ser directa o indirecta: directa es cuando la legislación o la práctica establecen una diferencia explícita entre los géneros o por la orientación sexual de las personas; indirecta implica normas y prácticas que aparentemente son neutras con relación al género o a la orientación sexual, pero que de hecho conducen a situaciones desventajosas sufridas por mujeres cisgénero, *trans*, lesbianas y homosexuales. Cuando se fijan requisitos que son irrelevantes para el trabajo en cuestión y que de ordinario sólo pueden satisfacer los hombres heterosexuales –tales como, por ejemplo, determinados niveles de estatura o peso–, esto constituye una discriminación indirecta. No es preciso que exista intención de discriminar. La discriminación indirecta y de facto continúa existiendo e incluso han emergido nuevas situaciones. Para identificar la discriminación basada en el género es aconsejable, por lo tanto, no considerar sólo el intento o propósito reflejado en las normativas o en la acción, sino también el efecto real que tienen en la práctica.

Mantenemos el enfoque de repensar otras categorías, identidades o expresiones sexo-genéricas en el marco de estas definiciones.

2. Totales de personas *trans* participantes

PROVINCIA	PARTICIPANTES TRANS SCyE
Buenos Aires	182
CABA	105
Catamarca	43
Chaco	1
Chubut	22
Córdoba	106
Corrientes	34
Entre Ríos	65
Formosa	0
Jujuy	32
La Pampa	13
La Rioja	35
Mendoza	38
Misiones	1
Neuquén	0
Río Negro	9
Salta	85
San Juan	8
San Luis	4
Santa Cruz	3
Santa Fe	141
Santiago del Estero	45
Tierra del Fuego	0
Tucumán	50
TOTAL	**1022**

DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIA, PERÍODO ABRIL 2013 – MARZO 2016.

3. Experiencias locales seleccionadas, desarrollo de las ocho experiencias

3.1. Ciudad de Buenos Aires

Apoyo al bachillerato popular *trans* y fomento de la inserción laboral de personas *trans* en dependencias del Estado Nacional

Las experiencias en la Ciudad de Buenos Aires en la instrumentación del Seguro de Capacitación y Empleo para personas *trans* se llevaron a cabo principalmente en dos sentidos y en alguna medida de forma complementaria. Por un lado el aporte técnico y financiero al bachillerato popular *trans* Mocha Celis para apoyar el desarrollo de sus actividades y la articulación para la convocatoria, el seguimiento y apoyo a las personas *trans* inscriptas en el Programa de Empleo y en las clases del bachillerato. Y por otro lado se fomentó en dependencias del Estado Nacional la incorporación de personas *trans* a la planta de trabajo. Estas acciones fueron desarrolladas por la Oficina de Empleo (OE) de la ciudad de Buenos Aires (local) y por la Asesoría de Género y Diversidad Sexual (central) dependientes del Ministerio de Trabajo. La ciudad de Buenos Aires es el centro urbano de mayor concentración y cantidad de población de todo el país, es su capital política.

La OE nos describe la situación de la atención del colectivo *trans* antes de la legislación (Ley de Identidad de Género y la normativa ministerial). Las pocas personas del colectivo *trans* que se acercaron a la OE se correspondían con un perfil alto nivel educativo (universitario completo o en curso) y, en su mayoría, contaban con trayectorias de activismo político. Estas personas participaron de entrevistas laborales, actualización de CV y capacitación en cursos de formación profesional gratuitos. Sin embargo, a pesar de su alta calificación, su inserción laboral era sumamente dificultosa. En el año 2013 el MTEySS, con la inclusión de la población *trans* al SCyE mediante la resolución 331/13, convocó activamente a las personas *trans*, ofreciendo condiciones especiales de acceso a sus prestaciones. Para ello realizó acciones positivas de convocatoria para su adhesión, folletería, acercamiento a las organizaciones de la sociedad civil, articulación con otros organismos estatales (INADI, Defenso-

ría del Pueblo), y la difusión a través de la misma población (de boca en boca). Según destacaron desde la OE, actores como la organización Cámpora Diversia y el bachillerato popular *trans* Mocha Celis llevaron adelante un valioso trabajo de difusión, como así también otras organizaciones que nuclean al colectivo *trans*: Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de la Argentina (ATTTA) y la cooperativa de teatro ARTV *Trans* –una cooperativa que percibe apoyo económico a través del Programa de Empleo Autogestionado.

La experiencia con el bachillerato popular *trans* Mocha Celis

El MTEySS apoyó el desarrollo del bachillerato popular *trans* Mocha Celis, un proyecto independiente para terminalidad educativa destinado a personas *trans* surgido a fines del año 2011 y ubicado en el barrio de Chacarita de la ciudad de Buenos Aires. El vínculo entre la OE y el bachillerato se inició en 2012. El bachillerato ha constituido un espacio de gran valor agregado y contención, las personas no solo completan sus estudios allí, sino que en su currícula tienen materias vinculadas con el ámbito laboral y otras destinadas específicamente a la población *trans,* como por ejemplo materias sobre salud relacionadas con los cuerpos *trans*. Este espacio funciona como un lugar de contención y pertenencia, y se han realizado allí varias acciones en el marco de los programas de empleo del MTEySS, cursos de formación profesional, entrenamientos para el trabajo e incluso alumnas y alumnos han presentado proyectos para el Programa de Empleo Independiente. La experiencia de articulación entre un organismo del Estado y el bachillerato popular *trans* fue de gran valor porque la institución aportó una continuidad y seguimiento de las acciones, que quizás no suele suceder cuando las personas se acercan "solas" a la OE. Gracias al bachillerato existía un marco de contención y un conocimiento de todas las herramientas de que disponía el Ministerio. El vínculo con las personas que vienen "sueltas" depende mucho de la empatía que se genere en la entrevista. En cambio, las que vienen derivadas por una institución suelen tener una contención que propicia la continuidad.

El primer apoyo al bachillerato consistió en el financiamiento de los salarios de los docentes, ya que al estar en trámite sus habilitaciones no contaban con el apoyo del sistema formal educativo. El requisito que debían cumplir era esperar hasta que se recibiera la primera promoción de alumnas y alumnos, entonces acudieron a la Asesoría de Género y Diversidad del MTEySS. Se brindó apoyo con financiamiento a docentes y tutores y entrega de material didáctico. Luego se iniciaron acciones en el desarrollo de cursos de formación con la idea de, en un futuro, lograr conformar también en ese lugar un centro de formación profesional a contra turno del bachillerato.

Francisco Quiñones Cuartas y Miguel Nicolini, referentes del bachillerato popular Mocha Celis, relataron: "Si el Ministerio (de Trabajo) hubiera sido estricto con nosotros, habríamos estado en problemas, no se hubiera podido articular por las situaciones que demandaban las compañeras. Hay que remarcar que el Ministerio fue muy paciente en la construcción, porque nosotros caemos desde una lógica popular y desafiamos a pensar en conjunto los cursos, viendo las necesidades e intereses de las compañeras. Así se consensuó que la oferta de los cursos fuera pensada y elaborada con las propias compañeras, atendiendo a lo que a ellas les gustaría hacer. Es ahí en donde en el Mocha Celis empezamos con cursos de Gastronomía, Maquillaje y Peinado, Indumentaria, Secretariado y Economía Popular".

La inserción laboral en el sector privado de las personas que participan del Seguro es por lo general dificultosa y la población *trans* no se escapa a esta situación. Por ello, paralelamente se fomentó la articulación con otras dependencias del Estado Nacional para que asumieran el compromiso de incluir en su planta de trabajo a personas *trans*. Así la Superintendencia de Seguros de la Nación, incorporó a dos personas, y el Ministerio de Justicia de la Nación a otras cuatro. Estas seis experiencias exitosas de ingreso al mercado de trabajo fueron de personas egresadas del bachillerato.

La experiencia de inserción laboral en la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN)

En 2014 la SSN incorporó a dos trabajadoras *trans*, como consecuencia de un proceso de articulaciones (se plasmó en la firma de un convenio) entre varios actores: el Ministerio de Trabajo de la República Argentina, el INADI y la vinculación con el bachillerato popular *trans* Mocha Celis, de donde egresaron las postulantes. Este convenio incluía el compromiso de la incorporación de personas *trans* como trabajadoras, y una serie de talleres y capacitaciones sobre diversidad sexual para las áreas de RRHH y para quienes serían las compañeras y compañeros de trabajo.

Una de las trabajadoras que comenzó a trabajar en la SSN expresó: "Antes de entrar a la Superintendencia hacía empanadas, trabajaba en peluquerías, trabajé con un grupo de actores independientes en la parte de boletería, pero solo los fines de semana. Poca experiencia laboral. En 2013, en el Mocha Celis, donde yo estudiaba, comenzaron a formarnos cómo encarar una entrevista laboral, cómo hacer el currículum. En septiembre de 2014, después de varias entrevistas, quedo en la Superintendencia. Primero trabajé cuatro meses en el call center y actualmente hago tareas administrativas en el área de Relaciones con

la Comunidad. Estoy muy conforme con mi trabajo. Si tuviera que hacer un cambio en la Superintendencia pediría que vinieran a trabajar más chicas *trans*: para mí fue difícil porque fui la primera y abrí caminos".

Efectivamente, con el camino iniciado por esa primera experiencia exitosa, la segunda inserción laboral de una persona *trans* se concretó de manera rápida y fluida.

A partir de su experiencia de trabajo con la población *trans*, en la OE de CABA señalaron cuestiones que a primera vista pueden parecer menores pero que *a posteriori* se revelan clave en pos de asegurar una efectiva implementación de las políticas. Lo primero fue el buen trato en el primer contacto, eso garantiza una continuidad en la relación institucional entre las personas *trans* y la OE "relajada, con tiempo suficiente, sensible, con simpatía y empatía. Ese momento es el más importante para el trabajo posterior". Es fundamental el vínculo que se genere en esa primera entrevista. Si hay empatía y confianza, las personas se abren y cuentan sus historias y problemáticas, y ahí se trata de vincular y articular con todas las herramientas de que dispone el Estado para dar respuesta a cada caso.

En la OE destacaron que cuando las personas *trans* participan en espacios formativos, en muchos casos les proporciona una perspectiva distinta de la manera en la que pueden "ganarse la vida" y muchas veces ven el ejercicio de la prostitución de una manera distinta de la que tenían antes de iniciar los cursos de capacitación. Recomiendan no prejuzgar esta situación porque la prostitución sigue siendo en muchos casos el medio de sustento, no solo económico sino afectivo y de relación con sus pares.

Describen que el problema de la falta de empleo o el ejercicio de actividades informales conviven con otros problemas como la falta de vivienda, situaciones de violencia y adicciones. Todo eso va en paralelo y no se puede dejar de contemplar, viéndolo sólo desde la óptica laboral. Es por ello que organizaciones y dependencias estatales que trabajan con estas problemáticas recomiendan una articulación y un abordaje integral.

En la OE trazaron como balance que la mayoría de los proyectos se direccionen a emprendimientos individuales o asociativos o a la inserción en el ámbito público. También concluyen que el sector privado no es el espacio más "amigable" para la inserción laboral e insisten en que ése es el desafío pendiente. "Ese es el rumbo a seguir, hemos formado y capacitado a un montón de personas *trans,* pero sigue siendo muy difícil la inserción laboral porque la discriminación por expresiones de género no hegemónicas sigue operando a la hora de ser entrevistadas por las empresas".

3.2. Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba

Apoyo y articulación con proyecto municipal

La ciudad de Córdoba se encuentra ubicada en la región central del país, a ambas orillas del río Suquía. Es la segunda ciudad más poblada después de Buenos Aires y la más extensa del país. Córdoba se constituye en un importante centro cultural, económico, educativo, financiero y de entretenimiento de la región. Aquí, a la aplicación territorial de las políticas nacionales de inclusión sociolaboral de las personas *trans* llevadas a cabo por la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de Córdoba, se sumó la experiencia de la implementación de una consultoría externa para capacitar a los equipos de trabajo locales de cara al trabajo con la población *trans* y la articulación con un proyecto de diversidad sexual creado en el ámbito del Estado municipal.

La primera acción de la Gerencia de Empleo cordobesa en pos de la inclusión sociolaboral *trans* replicó a nivel local el modelo de taller de sensibilización y capacitación de los efectores de empleo desarrollado a nivel nacional por la Asesoría de Género y Diversidad Sexual del Ministerio de Trabajo: en octubre de 2013, realizó el taller "Equidad de Género y Diversidad Sexual en la gestión de la Política de Empleo", destinado a la coordinación de las OE de la provincia. Entre fines de ese año y 2014, la Gerencia realizó seis talleres regionales, ampliados a todos los integrantes de las OE y de las áreas municipales especializadas en políticas de género y diversidad.

Esos encuentros sirvieron también para trabajar sobre las necesidades locales. En particular fue recurrente la solicitud de asistencia por parte de las OE para las entrevistas laborales de las personas *trans*. Planteada esta necesidad, en los talleres se socializaron experiencias y acordaron pautas básicas, por ejemplo, cómo nombrar a la persona respetando su identidad de género. Al respecto, se tomaron como referencia videos con entrevistas que revelan las dificultades de los profesionales de la salud para responder a consultas de personas *trans*, y se identificaron buenas y malas prácticas.

Una de las personas *trans* que desarrolló una trayectoria formativa-ocupacional en el marco del Seguro de Capacitación y Empleo relató su experiencia de vinculación con el Estado a través de este programa: "En la primera entrevista me sentí bien, me respetaron. Luego siempre te atienden las mismas personas, entonces ya te conocen y es muy bueno el trato". "Siento que me

tienen en cuenta, se preocupan por una, hacen un seguimiento. Antes te tomaban los datos y quedaban ahí guardados. Ahora, la última vez que me llamaron fue un día sábado: la chica no estaba trabajando y se tomó la molestia de llamarme igual", valoró.

Para el inicio de la aplicación local de la resolución 331/13, desde la Asesoría de GyDS del Ministerio de Trabajo de la nación se contactaron con las referentes provinciales de la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de la Argentina para la convocatoria al SCyE. La Gerencia de Empleo continuó la articulación con esa asociación y sumó a la asociación civil Ojitos Dulces.

En esta etapa, el obstáculo principal que enfrentó la Gerencia de Empleo de Córdoba se refiere a la desconfianza de la población *trans* hacia las instituciones del Estado. En tal sentido, hubo que trabajar para transmitirles la perspectiva de un Estado "protector", ya que hasta entonces solo identificaban al Estado con un rol exclusivamente "sancionatorio y persecutorio" hacia el colectivo. Establecidas las articulaciones, se difundieron los programas de empleo entre las organizaciones y, a partir de éstas, la información circuló de boca en boca. Tras la resolución 331, la Gerencia de Empleo continuó con las acciones de capacitación del personal de todas las OE de la provincia en relación con la convocatoria, entrevista y atención de las personas *trans* y acompañó y fortaleció las gestiones de cada OE para la presentación de solicitudes de adhesión y generación de prestaciones, en pos de asegurar que ejerza un rol efectivo de intermediación con las organizaciones representativas de la población *trans* en el espacio local.

Consultoría de fortalecimiento institucional en género y diversidad sexual

Además de las acciones de capacitación implementadas desde la Gerencia de Empleo Córdoba, la propia Gerencia fue destinataria de acciones de fortalecimiento, al recibir una consultoría especializada en acciones de empleo con perspectiva de Género y Diversidad Sexual (GyDS). La contratación fue promovida desde la Asesoría de GyDS del Ministerio de Trabajo de la nación y financiada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La selección del perfil de la consultora se realizó de manera consensuada con la Gerencia de Empleo. El objetivo de la consultoría fue brindar asesoramiento para el abordaje conceptual y práctico de las acciones de empleo desde una perspectiva de género y diversidad.

En el marco de esta asesoría, todo el personal de la Gerencia de Empleo participó de un proceso sistemático de revisión colectiva de las prácticas cotidianas en el ámbito de trabajo, identificando los preconceptos, prejuicios y sesgos discriminatorios por orientación sexual e identidad de género, así como también obstáculos y propuestas superadoras para su gestión a partir de la incorporación de un enfoque de diversidad. Tras esa revisión general, el trabajo se focalizó en los equipos técnicos de la Gerencia, que llevaron a cabo un análisis de los instrumentos de la política de empleo (resoluciones, formularios, etc.) desde el enfoque de género y diversidad, identificándose aspectos a modificar y sugerencias de revisión. Finalmente, se eligió un territorio y se realizó un ensayo de intervención integral desde dicho enfoque, con la participación de los distintos equipos de trabajo. Empero, esta experiencia quedó sin concluir, por lo que forma parte de los desafíos para el futuro que se plantea la Gerencia de Empleo Córdoba.

La decisión de incluir el enfoque de género y diversidad sexual en la gestión cotidiana de la política de empleo, que involucra a todas las áreas de la Gerencia de Empleo y de las OE municipales, es considerada localmente como la estrategia más abarcadora para avanzar en la implementación de una política de empleo inclusiva.

Proyecto municipal "Me quiero, me quieres"

Junto al trabajo de la Gerencia de Empleo, la OE de la capital de Córdoba se ha destacado por su grado de compromiso con la agenda LGTBIQ. Esto se patentizó en la articulación entre los programas del Ministerio de Trabajo de la nación y el proyecto local de diversidad sexual "Me quiero me quieres", proceso que potenció las herramientas y mejoró los resultados obtenidos.

En julio de 2013, la Municipalidad de Córdoba, a través de la OE, puso en marcha el proyecto "Me quiero, me quieres", a cargo de un equipo de cinco trabajadoras sociales que se vinculan cotidianamente con la población *trans* y cuya tarea opera como complemento en el territorio del trabajo desarrollado por la Gerencia de Empleo.

El proyecto propone tres niveles de abordaje: el individual, en el que se recibe a la persona, se la contiene y deriva; el comunitario, que prevé el establecimiento de redes y la ejecución de talleres, y la línea de investigación, que es la producción de textos. "Me quiero, me quieres" no solo contempla a la población *trans*, sino también a personas que atraviesan situaciones de violencia de género, mujeres que ejercen la prostitución y víctimas de trata de personas, intervenciones que también se enmarcan en los lineamientos de empleo para poblaciones vulnerables implementados por el MTEySS en los últimos años. El objetivo central de la propuesta es fortalecer a las personas en la construcción de la autovaloración y desarrollar las potencialidades

para su formación e inserción laboral, en el marco de las políticas de empleabilidad.

En el proceso de diseño e implementación de políticas públicas de inclusión sociolaboral *trans*, resultaron fundamentales las acciones de sensibilización al propio personal que atendería a las personas que se acercaran para capacitarse o por una búsqueda laboral, incluso antes de la instrumentación de la resolución 331. No solo se trataba de operar sobre el desconocimiento y las actitudes discriminatorias del personal estatal, sino también de quebrar la actitud de desconfianza de las personas *trans* que se acercaban a la Gerencia de Empleo. En ese sentido, resultaba dificultoso para dichas personas creer que el Estado generaría políticas para su protección cuando históricamente las había perseguido. Tras varias reuniones en las que el denominador común era el conflicto, el vínculo, de a poco, empezó a funcionar. Una vez entrada en vigencia la resolución 331, se ofreció a las personas *trans* las distintas opciones enmarcadas en el Seguro.

En este proceso, desde la Gerencia de Empleo se buscó la colaboración de cada una de las OE municipales. En la experiencia puntual de la OE de Córdoba, debido a la instrumentación del "Me quiero, me quieres", quien interviene en relación con la población *trans* es el equipo de trabajadoras sociales. En ese marco, las entrevistas tienen un cariz particular, ya que se busca un abordaje integral de las problemáticas con que llega cada persona, con el fin de realizar una evaluación completa para trabajar en las posibilidades de acceder a un empleo y hacer las derivaciones que pudieran corresponder. Posteriormente, se deriva a la Gerencia de Empleo para la adhesión según la resolución 331.

Para poder implementar las políticas de inclusión sociolaboral *trans* en el territorio, se ha revelado localmente como factor clave el establecimiento de diversas articulaciones. Desde la Gerencia de Empleo Córdoba destacaron como aliados principales las Oficinas de Empleo, ATTTA Córdoba, Ojitos Dulces, la asociación civil Unidos Todos, el INADI y la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Por su parte, el equipo de "Me quiero, me quieres" consignó que no pudieron concertarse acciones conjuntas con gremios ni con cámaras empresariales, mientras que la consultoría externa señaló la falta de un mayor involucramiento en la instrumentación del SCyE de organizaciones de la sociedad civil. Al respecto, la Gerencia de Empleo indicó la persistente dificultad para el establecimiento de un diálogo con organizaciones *trans*, al otorgarle éstas escasa credibilidad al discurso oficial. Debe apuntarse aquí la desconfianza que sigue generando un Estado históricamente represor y perseguidor.

Al revisar lo actuado en estos años, desde la Gerencia de Empleo evaluaron que la asistencia técnica a todo el personal de las OE, el asesoramiento en la convocatoria a la población, así como en la vinculación institucional de la OE con otros actores, contribuyó fuertemente a implementar la política de inclusión sociolaboral *trans*. La Gerencia ponderó que la vinculación directa con la población de este colectivo, en tanto, permitió tomar contacto y conocer sus realidades y circunstancias para, a partir de ese conocimiento, proyectar acciones de empleo acordes con cada realidad. Otro aprendizaje fue transversalizar el enfoque de GyDS a todas las áreas y equipos para su apropiación en la práctica cotidiana. Finalmente, la realización de un programa de capacitación en la temática permitió derribar mitos, prejuicios y preconceptos.

En materia de proyectos desarrollados, localmente se destacó:

- ★ Los Talleres de Orientación Laboral (TOL) para personas *trans* e integrados dictados en la Universidad Nacional de Villa María. Mientras el TOL "exclusivo" permitió abordar problemáticas específicas de la población *trans* como el "trabajo sexual" o la "reducción de daños" en relación con la adicción a drogas y las cirugías clandestinas, el TOL de población mixta (*trans* y cisgénero) ayudó a romper estereotipos y superar prejuicios.
- ★ Los entrenamientos laborales gestionados desde la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) permitieron incorporar a tres personas *trans* para que realicen tareas administrativas en las mesas de entrada de tres facultades: Química, Lengua y Trabajo Social.
- ★ Los entrenamientos laborales generados desde la OE: bibliotecaria en la UNC, atención al público y mesa de entrada en el Concejo Deliberante, con tres participantes, y maquillaje artístico.
- ★ Las derivaciones a acciones de formación, empleo independiente u otros entrenamientos laborales a través de la OE Córdoba.

3.3. Partido de La Matanza, provincia de Buenos Aires

Articulación con la sociedad civil para el trabajo autogestivo y la terminalidad educativa

En La Matanza, el partido más extenso del Conurbano bonaerense y el más poblado de toda la provincia de Buenos Aires, el Ministerio de Trabajo de la nación articuló con actores de la sociedad civil para fomentar dos experiencias especialmente significativas relacionadas con la población *trans*: el trabajo autogestivo a través de la cooperativa Amazonas del Oeste y el proyecto de terminalidad educativa con el Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL) para que las personas *trans* finalicen los estudios primarios y secundarios, en pos de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Trabajo autogestivo: la experiencia de la cooperativa Amazonas del Oeste

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación empezó a trabajar en el año 2011 en conjunto con actores sociales de La Matanza a los fines de contribuir al desarrollo de Amazonas del Oeste, una cooperativa de trabajo textil formada con personas *trans* en la localidad de González Catán.

Amazonas del Oeste relató sus orígenes: "La cooperativa nació entre fines de 2008 y principios de 2009. Personas que sufrimos discriminación y burlas desde siempre por nuestra orientación sexual o por ser travestis decidimos hacer algo que sea visto y sea fabuloso. Nos acercamos a la cooperativa Nadia Echazú (primera cooperativa-escuela del país para personas *trans*, también asistida por el MTEySS), que comandaba Lohana Berkins y ella nos planteó armar una cooperativa en La Matanza. Empezamos a hacer trámites en el INAES (organismo estatal en el que se registran las cooperativas), en el Ministerio de Desarrollo Social y desde allí nos derivaron al Ministerio de Trabajo, donde nos propusieron armar también un centro de formación, y comenzamos con el dictado de los cursos capacitación. Empezamos en paralelo la producción y la capacitación".

Dos áreas del MTEySS potenciaron simultáneamente el desarrollo de la experiencia de Amazonas del Oeste: el Programa de Trabajo Autogestionado y la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional.

El Programa de Trabajo Autogestionado, dirigido a la promoción y el fortalecimiento de unidades productivas autogestionadas, apoyó a Amazonas a través de distintas líneas: la línea 1, "Ayuda económica individual", brindó un apoyo económico a cada integrante de la cooperativa en el inicio de actividades; mientras que la línea 2, "Apoyo técnico y económico para la mejora de la capacidad productiva", contribuyó al fortalecimiento de la unidad productiva en su fase de puesta en marcha, así como a su consolidación, con la compra de materiales y herramientas.

Por su parte, la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, en el marco de políticas activas de empleo, diseña y coordina acciones en pos de la equidad en el acceso y la permanencia en una formación de calidad de los trabajadores y las trabajadoras. En 2013, Amazonas empezó a dictar cuatro cursos apoyados por esta Dirección: dos de moldería, uno de operación básica de las máquinas y otro de corte y confección. Orientación y Formación Profesional fortaleció también a Amazonas con una consultoría externa de apoyo y una unidad técnica de gestión para hacer un seguimiento de las y los participantes en aras de reducir la inasistencia a los cursos. Y se fortaleció con equipamiento: ocho máquinas y dos mesas de corte. También el Ministerio de Desarrollo Social apoyó a la cooperativa con la compra de una bordadora programada.

Para el desarrollo de la Cooperativa confluyó una amplia serie de actores, fundamentalmente estatales, pero también de la sociedad civil. El Ministerio de Trabajo de la nación fue el aliado central; dentro del mismo y en el marco de la Secretaría de Empleo, el Programa de Trabajo Autogestionado, la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional y la Asesoría de Género y Diversidad Sexual. También brindó su acompañamiento la Gerencia de Empleo Conurbano Oeste, sede descentralizada del MTEySS. Amazonas también recibió apoyo de otra cartera nacional, el Ministerio de Desarrollo Social; a nivel comunal, del Instituto Municipal para el Desarrollo Social de La Matanza y de la Oficina de Empleo de González Catán, y articuló con el Patronato de Liberados de Morón. Por fuera del Estado, la cooperativa se vinculó con la activista Lohana Berkins, fundadora de la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual (ALITT), y con el Movimiento de Integración Social, Étnica y Religiosa (MISER) de La Matanza.

A través del primer convenio con el Ministerio de Trabajo recibió apoyo técnico y financiación para honorarios docentes, materiales didácticos y hasta el refrigerio para el alumnado; en el segundo convenio contribuyó, entre otras cuestiones, para que la cooperativa contase con una unidad técnica de gestión. En sus cuatro cursos de formación textil se buscó la meta de formar a 100 personas. Desde Amazonas del Oeste explicaron: "El objetivo es que quien curse acá salga con un título y pueda presentarse en cualquier fábrica. Ayudar a la persona a salir de situaciones problemáticas y que egrese con un certificado de capacitación es uno de los objetivos de Amazonas. Y hay un acompañamiento posterior a los cursos desde la Gerencia de Empleo, con talleres para que las personas puedan trabajar en forma autogestionada si no se puede o se quiere seguir en una fábrica. Y, si hay alguna vacante en la cooperativa, está la posibilidad de asociarse".

Uno de los rasgos salientes de la cooperativa fue abrirse, desde su eje en diversidad, a un desarrollo integrado con la comunidad. En sus cursos, personas *trans*, jóvenes de programas sociales y mujeres desocupadas del barrio conviven en forma natural. González Catán tiene muchas situaciones de exclusión y Amazonas encaró su trabajo con un compromiso con todo el barrio. "Amazonas es un espacio que contempla la diversidad sexual y se dirige a la comunidad en general. Empezamos con las travesti, las tortas y los putos del barrio pero después vimos que tenían a un familiar desocupado, y a su vez había otra familia vecina que no tenía para comer. Entonces repensamos el espacio para toda la comunidad, con eje en la diversidad. Abrimos un abanico que para nosotros y nosotras se convirtió en un arco iris", expresaron en la cooperativa.

Pero el proyecto también atravesó numerosos obstáculos. Desde su inicio, Amazonas tuvo severas dificultades para formular su propuesta al Estado por una carencia de capacidades administrativas. Ello requirió un ajuste, que fue la incorporación sucesiva de dos técnicos externos, pero dichos asesoramientos se vieron interrumpidos y no alcanzaron a resolver el problema de fondo de déficit técnico. Otro problema que debió afrontar la cooperativa se asocia al duro contexto social en el que se inserta. Narraron en Amazonas: "En el segundo ciclo de cursos hubo fuertes lluvias en González Catán y las inundaciones perjudicaron la asistencia. Trabajo Autogestionado nos apoyó para reformar las instalaciones y que al menos no se inundara la cooperativa. Por otro lado, en el invierno, acá se siente mucho el frío".

Las dificultades socioeconómicas de la población destinataria completan el contexto necesario para entender las dificultades de la cooperativa, así como la trascendencia de su labor: "¿Cómo le reprochás que no trajera el dinero que tenía que reinvertir en producción a alguien que no tiene para comer?".

A la hora de observar el impacto de Amazonas del Oeste, se destaca localmente que en sus cursos, con cupos de inscripción de 25 personas, la primera cursada en su Centro de Formación Profesional tuvo un promedio de 18 egresados; en la segunda temporada, con las dificultades señaladas previamente, la deserción fue mayor pero aún así la cooperativa cerró con un promedio de 14 personas por clase. Hacia 2016, la producción textil de la cooperativa se desarrolla tres días de la semana –lunes, miércoles y viernes–, mientras que los martes y jueves se destinan a los cursos.

Cerca de 30 personas *trans* participaron en los cursos. La mayoría, hoy tiene su título. Actualmente, seis personas *trans* están asociadas trabajando en la cooperativa.

Desde MISER, organización social aliada a la cooperativa, expresaron: "Amazonas es la primera cooperativa de diversidad sexual de la provincia de Buenos Aires y la segunda a nivel mundial. Nos cambió radicalmente. Políticamente, visualmente. Nuestra tarea implica luchar con un capitalismo muy grande, que es la prostitución. Previamente a la cooperativa, la única opción de trabajo para las compañeras era la prostitución, en la Ruta 3, Camino de Cintura... y la que no se prostituía era tarotista o macumbera, siempre debajo de la pobreza. O sea: no existíamos. Con esto nos sentimos importantes: fue la primera vez que nos aproximamos al trabajo formal. Mejoró la calidad de vida de muchas compañeras".

Una de las personas *trans* integrante de la cooperativa aportó: "Fue pasando de boca en boca… Nos decían que acá existía la posibilidad de capacitarnos y tener un oficio. La mayoría de nosotras estábamos en situación de prostitución. Acá veíamos una esperanza para salir de la calle. Empezamos a soñar con emprender nuestros propios diseños y proyectarnos a futuro. Algunas lo hemos concretado; otras, no han podido". La conducción de Amazonas trazó un balance: "Empezamos con cero; nadie daba un peso por nosotras y nosotros. Y acá estamos todavía… produciendo, enseñando. Y lo hicimos en nuestro lugar, con nuestra comunidad. Las personas se pueden sentir vivas y no árboles que se van secando... Emociona, emociona fuerte".

Terminalidad educativa: la experiencia del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación

El proyecto de terminalidad educativa llevado a cabo también en La Matanza tuvo como protagonista clave a la activista *trans* Diana Sacayán, fundadora del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL) y asesinada en octubre de 2015, poco antes del inicio del presente trabajo de sistematización. Actualmente se investigan los motivos del crimen, denunciado como "Travesticidio" por la comisión que reclama justicia por el caso. Al momento de su muerte, Sacayán trabajaba en el INADI, era referente de la red internacional de diversidad ILGA y acababa de lograr en la provincia de Buenos Aires la sanción de la ley a la que había consagrado sus últimos cinco años, la Ley de Cupo Laboral Travesti y *Trans*. En 2012, había recibido su documento con el reconocimiento de su identidad de género de manos de la presidenta de la Nación.

Ante estas circunstancias, la experiencia del proyecto de terminalidad educativa fue relevada a través de actores que confluyeron en su desarrollo y se rescató la voz de Sacayán a través de dos trabajos –uno periodístico y otro académico– que recogieron su testimonio en relación a esta propuesta, enmarcada en un Conurbano en el que la discriminación por orientación sexual e identidad de género se cruza con la pobreza. El artículo "Aulas *Trans*", basado en una entrevista a Diana Sacayán y publicado en 2009 por el diario *Crítica*, cita: "Diana iba seguido al gabinete de la psicopedagoga, aunque no tenía ningún problema de conducta. Un día la maestra le preguntó por qué iba tanto. Ella le respondió: 'Me encantan los guisos de lenteja que me dan acá'". Ante los obstáculos que afronta la población *trans* para culminar sus estudios y dado que el acceso a la educación es un requisito previo para tomar medidas para la inserción laboral, la Dirección Nacional de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo inició en el primer trimestre de 2008, junto a la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires y referentes de la organización MAL, la elaboración de una propuesta para la inclusión de la población *trans* en el sistema educativo.

En el trabajo académico "Políticas de empleo dirigidas a personas *trans*. Un estudio de caso sobre la implementación de la

Línea de Inclusión Laboral para Personas *Trans* en La Matanza", presentado en 2014 por Marcelo Ortiz, Diana Sacayán indicó que con el objetivo de "eliminar las causas por las cuales las personas se ven en situación de prostitución" se interpeló al Ministerio de Trabajo de la Nación, en pos de impulsar políticas que aborden la problemática de empleabilidad de la población *trans*. Fue a partir de ese diálogo, y de que dicho ministerio entendía a la educación básica como una de las herramientas centrales con las que debe contar una persona para acceder a un trabajo digno, que el MTEySS, en conjunto con MAL y otras organizaciones de diversidad sexual, elaboró una propuesta para iniciar una prueba piloto en La Matanza.

La primera etapa de trabajo se desarrolló a fines de 2008 y la segunda en 2009. De cara a la primera instancia, se realizaron mesas de trabajo locales para pensar en la selección de las instituciones educativas y talleres de sensibilización a los actores educativos y agentes municipales de las OE. Dando continuidad al proyecto, se concretó una jornada de orientación con la meta de sensibilizar a instituciones de otros distritos, y en La Matanza se realizó una prueba piloto que permitió la incorporación de 12 personas *trans* al sistema educativo formal, de las cuales ocho promovieron.

Las acciones se potenciaron con la Ley de Identidad de Género en 2012 y la extensión del Seguro de Capacitación y Empleo a las personas *trans* en 2013, que pusieron en agenda el problema de inserción laboral de este colectivo; la ampliación del SCyE, puntualmente, posibilitó brindar prestaciones a las personas *trans* para optimizar su perfil laboral. La convocatoria inicial para la adhesión al Seguro se hizo a través de una reunión con la presencia de representantes de la OE municipal y de las organizaciones MAL y Amazonas del Oeste, en la que se acordó la derivación a la Gerencia o la OE de las personas con interés en postularse. Ante la llegada de personas *trans* para las entrevistas con vistas a la adhesión al SCyE, en la Gerencia de Empleo se realizó una capacitación para el personal de la Gerencia que atiende al público y realiza las entrevistas y convenios de adhesión.

Con posterioridad a la resolución 331 del Ministerio de Trabajo y a modo de continuidad de la propuesta desarrollada durante 2008/09, en el marco del Convenio 109/12 se puso en marcha un proyecto de inclusión sociolaboral para personas *trans*, consistente en un trayecto formativo que contempló cursos de operación de PC y un taller de orientación laboral, con altos de niveles de participación y egreso. Ello fue seguido de un curso de gestión empresarial para la realización de un microemprendimiento dentro del Programa de Empleo Independiente: participaron 16 personas; ocho de ellas formularon propuestas y cobraron la prestación dineraria para poner en marcha su emprendimiento, pero solo una reunió los requisitos para cobrar el refinanciamiento (apoyo que se puede solicitar al año siguiente).

Para desarrollar las acciones enmarcadas en el proyecto de terminalidad educativa, la Gerencia de Empleo articuló con la OE, el Centro de Formación Profesional N° 408, la organización MAL y la asociación civil Llanta Huasi. En este tejido, fue esencial la alianza con el MAL de Diana Sacayán, sin la cual, a juicio de la Gerencia de Empleo, directamente no hubiera sido posible el proyecto.

Los cursos de capacitación se llevaron adelante en el Centro de Formación Nº 408 de Laferrere. Diana Sacayán, en el citado trabajo de Ortiz, puso sobre la mesa las dificultades contextuales: "Las compañeras vienen al centro de formación donde está la gente de la Oficina de Empleo, de la Gerencia de Empleo y los tutores que trabajan para que ellas se sientan bien; sin embargo, cuando salen de cursar, los espacios por los que transitan son complejos, hay una sociedad que las discrimina y las violenta, y eso se ve reflejado en su permanencia en los cursos".

En un balance global del proyecto, la Gerencia de Empleo ponderó que las organizaciones interpelaron a un Ministerio que rápidamente tomó sus demandas, y esto, años antes de las leyes de Identidad de Género y Matrimonio Igualitario, fue lo que abrió las puertas para empezar a hablar del tema al interior del Estado e incorporar en la agenda la cuestión de la inclusión sociolaboral *trans*. Para Diana Sacayán, citada por Ortiz, "si bien el número participantes que logró llegar hasta el final del trayecto escolar fue reducido, en términos cualitativos este proyecto fue muy importante porque permitió la participación en actividades de formación a distintos actores de la esfera pública. A su vez, habilitó instancias de diálogo para pensar alternativas de solución a los problemas de la población *trans*".

3.4. Partido de Lanús, provincia de Buenos Aires

Articulación de políticas públicas locales específicas para la población *trans* con el Estado nacional

Lanús es uno de los 135 partidos de la provincia argentina de Buenos Aires; forma parte del aglomerado urbano conocido como Gran Buenos Aires, donde se ubica en la zona sur, limita con la ciudad de Buenos Aires, de la que la separa el Riachuelo, y con los partidos de Avellaneda, Quilmes y Lomas de Zamora. Lanús se destacó en la última década por complementar la aplicación en el territorio de los programas emanados del Ministerio de Trabajo de la nación con políticas locales activas dirigidas a la inclusión de la población *trans*, aún con anterioridad a la sanción de la Ley de Identidad de Género (año 2012) y la resolución

331 (2013) del Ministerio de Trabajo de la nación, que ampliaron las condiciones objetivas para trabajar en pos de la mejora de la situación laboral de este colectivo históricamente vulnerado.

El municipio lanusense implementó desde diciembre de 2007 la perspectiva de diversidad sexual como una política de Estado. Esa decisión política se plasmó en la creación de la Coordinación de Políticas de Género y Diversidad Sexual y, en ese marco, del Área de Diversidad Sexual con el objetivo de realizar acciones para promover la visibilización y el reconocimiento de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, *trans* e intersex, como condición previa para avanzar en políticas sociales dirigidas a este colectivo. En esta primera etapa de visibilización y reconocimiento, se promulgaron localmente las ordenanzas de respeto a la identidad de género autopercibida de las personas travestis y *trans* en todas las dependencias municipales (2009); declaración en favor de una ley de matrimonio civil sin restricciones de género (2009); declaración del 17 de mayo como Día Municipal de Respeto a la Diversidad Sexual e Identidades de Género (2010), y declaración del 7 de marzo como "Día Municipal de la visibilidad lésbica y lucha contra la lesbofobia" (2014). Por otra parte, se avanzó en la implementación de cinco unidades descentralizadas de orientación y atención al colectivo LGBTTI para favorecer el acceso de la población a distintos servicios desde una mirada integral. En paralelo, se llevó adelante un conjunto de políticas sociosanitarias para este colectivo: una de las políticas más importante fue la implementación del Consultorio de Salud Inclusivo con Perspectiva de Diversidad Sexual (2012-2015) en el Hospital Interzonal Evita, que además de garantizar el derecho a la salud operó como un dispositivo susceptible de sensibilizar a la población objetivo sobre el "autocuidado" e incluyendo la perspectiva del derecho al trabajo, en consideración de que la mayoría de las personas *trans* que acuden al servicio está en situación de prostitución.

Respecto de la articulación local con el Ministerio de Trabajo de la nación, en 2008 se produjo un paso clave con la creación de la Oficina de Empleo municipal de Lanús. Se implementó a nivel territorial el acceso al Seguro de Capacitación y Empleo, el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y el programa Promover. En un principio, la articulación local con programas nacionales se dio a través de programas de prestación general que no incluían específicamente a la población *trans*. Es a partir de 2012, cuando la Secretaría de Empleo comenzó a desplegar acciones afirmativas para la población *trans*, que se logró una articulación mayor y la incorporación de personas *trans* a los programas.

En 2009, el municipio participó de reuniones con la Secretaría de Empleo de la nación y la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires para llevar adelante un proyecto de inclusión educativa para personas travestis y *trans*, experiencia que permitió capacitar sobre la temática a trabajadores municipales y del sistema educativo, aunque no se pudo avanzar en la incorporación de personas del colectivo a la escuela, pues se detectó que era importante generar previamente condiciones básicas para que las personas pudieran participar.

Posteriormente, se acordó la firma de un convenio de cooperación con la Secretaría de Empleo y el INADI, que se hizo efectivo en 2012 y se visibilizó con un acto presidido por los máximos responsables de cada uno de los organismos. La Secretaría de Empleo apoyó tanto en la capacitación de los equipos como en brindar la herramienta del SCyE y su adaptación a la población objetivo, así como en la planificación conjunta del esquema local de prestaciones y en la visibilidad política.

En este contexto de trabajo articulado y en relación puntual con sector "trabajo", en Lanús se realizaron las siguientes acciones específicas:

- ★ Visibilización y sensibilización de la problemática del trabajo en el colectivo *trans* (2008-2015).
- ★ Incorporación de personas *trans* a la administración pública municipal (2010).
- ★ Derivación y adhesión de personas *trans* a programas nacionales como "Ingreso Social con Trabajo Argentina Trabaja" y "Ellas Hacen" (2009).
- ★ Derivación y adhesión a programas del Ministerio de Trabajo "Jóvenes con Más y Mejor Trabajo", "Seguro de Capacitación y Empleo", "Promover", "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo Sector Público" (2012 en adelante).
- ★ Implementación del Programa de Protección Social para Personas Travestis, Transexuales, Transgéneros, Masculinidades *Trans* e Intersex (2014-2015).
- ★ Visibilización y sensibilización para la aprobación de la "Ley de Cupo Laboral del 1% para personas *trans* en la administración pública provincial".

En Lanús fue esencial en todo este proceso la alianza estratégica del municipio con la organización social Jóvenes/Conurbanos por la Diversidad. A partir de diciembre de 2007, el municipio y dicha organización de diversidad confluyeron en la construcción de políticas públicas con una mirada diversa, y la organización incluso se incorporó a la gestión aportando cuadros, lo que derivó en un compromiso militante con el trabajo en este campo.

La articulación clave con la organización social se plasmó con el transcurso de los años, concretamente, en diferentes acciones. En el caso del Seguro de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo de la nación, Jóvenes/Conurbanos por la Diversi-

dad propuso, en conjunto con el Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación, la puesta en marcha de una política de inclusión laboral travesti y *trans*, siendo parte de uno de sus antecedentes el Proyecto de Inclusión Educativa para Personas Travestis y *Trans* (2008-2011). La organización fue clave en la convocatoria y adhesión, participando también en el seguimiento. Respecto de los programas nacionales Argentina Trabaja y Ellas Hacen, del Ministerio de Desarrollo Social, participó en la propuesta del municipio para incorporar a personas *trans*.

Localmente, durante la implementación de las distintas acciones, identificaron como dificultades principales: la desconfianza por parte de la población objetivo, por la represión y exclusión social provocada en este colectivo por parte del Estado; el bajo interés de las personas *trans* más jóvenes (18 a 24 años) por cada una de las herramientas (cabe recordar que, tras la expulsión temprana de los hogares y de la escuela, el momento de mayor explotación sexual se produce en la adolescencia y la juventud temprana); los altos niveles de discriminación por identidad de género (fundamentalmente, en la etapa inicial) por parte de integrantes de la planta de trabajo municipal y de participantes de los distintos proyectos en las instancias "integradas" (por ejemplo, cooperativistas) el inexistente compromiso del sector empleador privado. Todas las inserciones laborales logradas fueron producto del municipio o por herramientas de la economía social, ante la baja atracción de las personas *trans* por el monto de dinero a percibir, particularmente en la prestación básica del Seguro de Capacitación y Empleo nacional. En este sentido, el Programa de Protección Social municipal funcionaría como complemento.

En pos de mejorar la adhesión y permanencia en las líneas, se generaron en primera instancia prestaciones "exclusivas" para la población *trans*, para luego realizar prestaciones "integradas". Asimismo, se propiciaron entrevistas individuales y espacios grupales de reunión para compartir experiencias y reflexionar sobre los trayectos ocupacionales de las y los participantes del Seguro de Capacitación y Empleo.

A la hora de sopesar el impacto de las herramientas, se observa que:

- ★ Doce personas *trans* se han adherido a programas del Ministerio de Trabajo, 10 a programas del Ministerio de Desarrollo Social y una se incorporó a la planta municipal.
- ★ A nivel de la institución/organización (trabajadores, prácticas, espacio institucional, simbólicos), hubo un aumento en la aceptación de la diversidad sexual, mayor comprensión de la problemática de la exclusión de las personas *trans* y un alto compromiso político con la temática.
- ★ A nivel de la población *trans*, se inició un pasaje de la exclusión a construir un proyecto de vida a mediano y largo plazos. Se destaca también el tránsito de las personas *trans* por espacios institucionales (por ejemplo: sede municipal), una mayor confianza en el Estado, el interés en la participación comunitaria y el desplazamiento de la prostitución como única actividad para obtener un ingreso.

Una mujer *trans* de Lanús que se incorporó a trabajar a nivel municipal relató: "Hice la primaria completa, pero luego dejé de estudiar para trabajar en casas de familia. Colaboro con los clubes infantiles, ayudo a la gente del barrio cuando precisa medicamentos o mercadería. Llegué al municipio para hacer una denuncia y me dijeron si quería trabajar ahí, acepté y a los tres días empecé. Hace dos años que estoy: atiendo el teléfono, atiendo a la gente, la derivo al área que corresponde, hago acompañamiento. Cuando ingresé al municipio me sentí normal. No me sentí discriminada; la mayoría son vecinos, nos conocemos. No percibí ningún tipo de obstáculo y, en el caso de que ocurra, lo enfrento. Yo acá vengo a trabajar".

Como resultado de un proceso de aprendizaje de las limitaciones y dificultades de las acciones de empleo llevadas adelante en el marco de las prestaciones de programas nacionales, en 2014 el Municipio de Lanús comenzó la implementación del Programa de Protección Social para Personas Travestis, Transexuales, Transgéneros, Masculinidades *Trans* e Intersex. Este programa tiene como objetivo instituir un piso mínimo de protección social y está destinado a las personas *trans* desocupadas u ocupadas con ingresos menores al Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM). Establece una asignación dineraria mensual de mil pesos argentinos y el acceso a prestaciones sociales con la condicionalidad de construir un proyecto formativo ocupacional.

Este programa permitió optimizar el seguimiento de cada situación por parte del equipo y complementarlo con otras herramientas, como el citado Consultorio de Salud Inclusivo, el Plan de Finalización de Estudios y programas de asistencia crítica (alimentación y mejoramiento de vivienda). Se trata de una experiencia única en el país y novedosa en el contexto mundial. Favoreció abordar a la vez el acceso a la salud pública, la terminalidad educativa, el empleo y el empoderamiento de las personas *trans*, así como el trabajo con sus familias y la comunidad. La organización Jóvenes/Conurbanos por la Diversidad impulsó el programa y validó esta política pública junto al Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación, la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual y Futuro *Trans*. A la fecha, 35 personas *trans* han pasado por el Programa Municipal de Protección Social.

Cabe añadir que este distrito fue esencial en la estrategia para lograr la sanción, en 2015, de la Ley de Cupo Laboral del 1% para personas *trans* en el empleo público de la provincia de Buenos Aires, ya que la diputada autora de la ley es de Lanús. La ley es la número 14.783/2015, rebautizada "Ley Diana Sacayán" en memoria de su mentora, asesinada un mes después de la aprobación de la normativa.

3.5. Ciudad de Santa Fe, provincia de Santa Fe

Articulación entre el Estado nacional y organizaciones de la sociedad civil, con escaso apoyo local

En la ciudad de Santa Fe, capital de la provincia homónima y octava ciudad más poblada de la Argentina, situada en la región centro-este del país, a orillas de la laguna Setúbal, del río Santa Fe y del río Salado, el punto de partida para trabajar en relación a la población *trans* era un severo déficit de articulación con el Estado local (provincial y municipal). Lo más interesante de esta experiencia resulta entonces cómo, a pesar de que no pudieran establecerse articulaciones efectivas con los gobiernos provincial y municipal, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral santafesina logró igualmente una muy buena llegada a la población *trans*, a través del trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil. La Gerencia desarrolló como estrategia para sortear la barrera inicial una alianza sostenida y profunda con las organizaciones de diversidad sexual o poseedoras de líneas de trabajo en esta materia y con presencia en el territorio, a lo que se sumó un compromiso militante, activista con el colectivo LGBTI por parte del propio equipo de trabajo de la Gerencia de Empleo.

La Gerencia de Empleo Santa Fe inició las acciones específicas para la mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral de personas *trans* con posterioridad a la sanción de la Ley de Identidad de Género y a partir del mandato de la resolución 331 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación. El abordaje de la población *trans* implicó todo un desafío institucional. La primera barrera a romper fueron los prejuicios del personal de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (Gerencia de Empleo); y del lado de las organizaciones y personas *trans*, su desconfianza y postura defensiva hacia las instituciones estatales. Por ello, las acciones iniciales de la Gerencia de Empleo local se orientaron a lograr la construcción de un vínculo de confianza con las personas *trans* y las organizaciones sociales de la diversidad sexual. Este vínculo se construyó con la visita de la responsable técnica de la Gerencia a los barrios y la difusión a través de la detección de referentes del territorio, para luego realizar reuniones informativas en la propia Gerencia y visitas a las sedes de las distintas organizaciones sociales para explicar el programa.

En el marco de esta nueva línea del Seguro de Capacitación Laboral, se concretó un primer Taller de Orientación Laboral exclusivo para personas *trans*. Luego se llevarían adelante otros talleres en forma integradora con las distintas poblaciones abarcadas por el Seguro. Tiempo después, empezó a derivarse a las personas *trans* a la OE municipal para los cursos de formación profesional.

Como se señaló, la articulación con ONGs especializadas o vinculadas con la agenda LGTTBI constituye un elemento central de la experiencia de la Gerencia de Empleo Santa Fe para la implementación de acciones de empleo para la población *trans*. Desde el 2013 a la actualidad, la Gerencia estableció una amplia red de alianzas con organizaciones locales para la implementación de acciones en el territorio: Putos Peronistas, Red Diversa Positiva, Corriente Martín Fierro Santa Fe, Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina, Movimiento de Unidad Popular y Asociación Civil Vida Solidaria. A esta red debe sumarse la experiencia de la vinculación con la ONG Juan Diego, que ejecutó el primer TOL con mujeres *trans*. Desde la Gerencia de Empleo aseveraron que de ninguna manera hubiera sido igual el acercamiento a la población *trans* sin la intermediación de las organizaciones sociales. También señalaron como fundamental para la implementación de las acciones el asesoramiento, consejo y apoyo operativo de la Asesoría de Género y Diversidad de la Secretaría de Empleo del MTEySS de la nación. A diferencia de esta complementariedad institucional, establecida por la Gerencia de Empleo con las organizaciones territoriales y el nivel central del MTEySS, la articulación con las OE municipales fue más dificultosa y tomó más tiempo.

A estas tres articulaciones centrales se sumaron intercambios puntuales con otros organismos o espacios institucionales, como la Defensoría del Pueblo de Santa Fe, el área de Desarrollo Social santafesino y la Secretaría de Políticas de Género provincial.

En el proceso de diseño e implementación de políticas de inclusión sociolaboral de personas *trans* en la ciudad de Santa Fe, localmente se destacaron dos decisiones y acciones fundamentales: la capacitación a los equipos institucionales de la Gerencia de Empleo sobre la temática de diversidad sexual, además del armado de los expedientes y del circuito administrativo; las reuniones con las instituciones y potenciales participantes para profundizar las explicaciones sobre las posibilidades que abre el programa. Asimismo, en forma previa a la implementación de las entrevistas a la población *trans*, se realizaron encuentros de sensibilización con la OE, coordinadora y operadores.

En tanto, la convocatoria a esta población para su adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo, puntualmente, se hizo a través de dos caminos: vía institucional, a través de correo electrónico con las resoluciones adjuntas con convocatoria a los/las responsables de las ONG, y con visitas del personal de la GECAL a las instituciones vinculadas con la temática. Desde la Gerencia de Empleo Santa Fe explicaron que la clave de su éxito en la convocatoria a las personas *trans* que se adhirieran al Seguro fue articular con las organizaciones que están en el territorio realmente en contacto permanente con la población destinataria.

Empero, hubo barreras que no pudieron sortearse. En este sentido, el equipo técnico de la Gerencia de Empleo Santa Fe hizo hincapié en las dificultades burocráticas del SCyE y señaló la necesidad prioritaria de ajustar el circuito administrativo para las incorporaciones al programa, tornándolo más dinámico. Complementariamente, se reclamó ajustar también la modalidad y la forma de las entrevistas laborales que se hacen en las oficinas de empleo municipales. Estos ajustes no pueden instrumentarse a nivel territorial, sino que hace falta que se arbitren modificaciones operativas desde el nivel central. Localmente se reclamó en forma puntual incorporar en las historias laborales del sistema informático un ítem referido a las personas *trans*.

Por su parte, las organizaciones sociales, de vínculo fluido y aceitado con la Gerencia, señalaron como una grave dificultad que persiste la falta de colaboración por parte del Estado local. Como aprendizajes y resultados más valorables de la experiencia, la Gerencia de Empleo Santa Fe destacó, en relación con el trabajo de los equipos de la Gerencia y OE la naturalización de la inclusión del colectivo *trans* en de los equipos como población destinataria de la política de empleo. A su juicio, fue muy importante visibilizar al colectivo *trans* como sector vulnerable por la problemática social que atraviesa y las dificultades que tiene en la sociedad, no solo para el acceso al empleo sino también en relación a otras cuestiones, como la educación. Hoy, en la Gerencia de Empleo la atención a las personas *trans* se ha incorporado a la rutina de trabajo, por lo que evalúan internamente que en todos los aspectos ha sido positivo trabajar la línea de empleabilidad *trans,* puesto que antes de su implementación no era una población visible ni tenida en cuenta en la Gerencia de Empleo.

Desde la perspectiva de las organizaciones sociales de diversidad sexual y las organizaciones políticas con una rama de diversidad sexual, la evaluación de las políticas estatales llevadas adelante también es muy positiva. Para el Movimiento de Unidad Popular, "el impacto de las herramientas fue muy favorable. Una compañera *trans* después de hacer un entrenamiento laboral consiguió trabajo en un centro de atención de una obra social. Otras compañeras no tuvieron esa continuidad laboral, pero pudieron nutrirse de los entrenamientos". Según la organización Putos Peronistas, "las herramientas sirvieron para incentivar a las chicas a seguir estudiando y formándose. También para ayudarlas a pensarse trabajando no solo en relación de dependencia, sino con sus propios emprendimientos. Gracias a estas herramientas, hoy está la compañera que pudo terminar la secundaria, la que está haciendo un curso de peluquería o sueña con ser policía". En la Corriente Martín Fierro valoraron que "a las chicas se las incentivó a terminar el secundario como primer paso para poder insertarse laboralmente y dos compañeras van a estudiar en la Universidad. Y las capacitaciones alentaron a muchas a crear su propio negocio".

El ejemplo más destacado de éxito en pos de la inserción laboral probablemente lo constituya el de O. Reynoso, quien luego de desarrollar una trayectoria en el Seguro (realizó un curso de formación profesional en cuidado de adultos mayores y cumplió un entrenamiento laboral), pudo insertarse laboralmente en el sector privado trabajando en aquello en que se formó, cuidando ancianos en geriátricos y para obras sociales. Por otra parte, con el respaldo brindado por el Programa de Empleo Independiente, una mujer *trans* pudo montar su propio negocio de venta de ropa y carteras. A su vez, una persona *trans* fue incorporada a trabajar a nivel municipal.

Desde 2013 hasta fines de 2015, en todo el centro-norte de la provincia, se concretaron alrededor de 500 adhesiones de personas *trans* al SCyE; de ese número, se estima que cerca de 200 realizaron entrenamientos laborales. Puntualmente en la ciudad de Santa Fe, 50 personas *trans* realizaron entrenamientos laborales en los dos años relevados y sistematizados desde el comienzo de la línea de trabajo para población *trans*, dentro del Seguro de Capacitación y Empleo.

3.6. Ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, provincia de Catamarca

Experiencias previas y posteriores a la Ley de Identidad de Género

San Fernando del Valle de Catamarca es la capital de la provincia de Catamarca, una de las 23 provincias que componen la República Argentina, situada en la Región del Norte Grande Argentino, subregión Noroeste Argentino. Su densidad poblacional es de 3,58 habitantes por km cuadrado, una de las tres provincias menos pobladas del país y la región urbana de la capital concentra más del 50 % de la población.

En esta ciudad se implementaron varias acciones específicas para la población *trans* en forma previa a la aprobación de la Ley de Identidad de Género y de la resolución 331 del Ministerio de Trabajo. A pesar de lo desfavorable de la situación, ya que no existía reconocimiento legal de las identidades *trans*, se recurrió a estrategias de apoyo y alianzas con funcionarios y actores ya sensibilizados con la temática que permitieron iniciar las acciones que, posteriormente a la sanción de la Ley 26.743 en 2012 y la resolución ministerial del 2013, pudieron ampliarse.

Las acciones implementadas a partir del año 2010 consistieron básicamente en la difusión de las políticas de promoción del empleo del Ministerio de Trabajo de la nación, destacándose la charla "Políticas Públicas de Reconocimiento de la Diversidad

Sexual" (05/11/2011), que tuvo como objetivo la sensibilización en torno al respeto por la diversidad sexual e identidad de género y su implicancia en la inserción sociolaboral. En dicho taller surgió que las personas *trans* que no habían participado de los programas de empleo hasta ese momento, con las únicas instituciones del Estado con las cuales tenían un contacto regular eran la policía y el hospital. Fue y es aún una problemática la persecución sistemática que ejercen las fuerzas policiales con el colectivo *trans* impidiendo la libertad de una construcción identitaria de acuerdo con sus propios parámetros y deseos. La Gerencia de Empleo inició sus actividades en el año 1995, pero no fue hasta 2010 que incorporó la problemática *trans* en su agenda de trabajo.

Las iniciativas fueron promovidas territorialmente desde la Gerencia de Empleo e incorporaron a las Oficinas de Empleo (OE) municipales. En la actualidad se ha conformado una trama interinstitucional público/privada que acompaña regularmente la implementación de acciones en materia de mejora de la empleabilidad e inclusión sociolaboral *trans*. Desde la Gerencia de Empleo se valora "la puesta en práctica de la experiencia, ya que significó un gran desafío institucional porque implicó –y continúa implicando– proponer social e institucionalmente la deconstrucción de estereotipos de discriminación hacia las personas *trans* y su impacto en la inserción laboral en empleos decentes. A partir de la resolución ministerial 331, se ampliaron las acciones destinadas a las personas *trans*.

La implementación de las acciones por parte de la Gerencia de Empleo se desarrolló en articulación con diversos actores institucionales a nivel nacional y local, como así también estatales y de la sociedad civil. A nivel nacional, la GECAL trabaja articuladamente con diferentes áreas de la Secretaría de Empleo (MTEySS), fundamentalmente la Asesoría de Género y Diversidad.

En el proceso de diseño e implementación de políticas públicas de inclusión sociolaboral *trans* se identificó una serie de decisiones y acciones clave, tales como el diagnóstico de la situación a nivel provincial que muestra las condiciones de vida del colectivo *trans*: trabajo informal, prostitución, exclusión del ámbito educativo y de salud, como consecuencia de la invisibilización que las expone a dicha exclusión, estigmatización y discriminaciones. Fue indispensable diagramar progresivamente las acciones, monitorear acciones institucionales extra Gerencia y desarrollar permanentemente acciones de sensibilización e intercambio. La Gerencia de Empleo implementó acciones de empleo específicas para la población *trans* antes de la Ley de Identidad de Género; en tal sentido, la Gerencia de Empleo contaba con un vínculo previo con la población al momento de implementar la resolución 331 del año 2013: Daniel Tello, como técnico de la Gerencia y responsable de llevar a cabo las acciones en temas de diversidad sexual y empleo en la provincia fue quien coordinó y trabajó con la población, por experiencias fuera del ámbito laboral fue quien pudo contactarse y lograr un vínculo para la convocatoria al programa e invitar para su adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo. Al momento de la aprobación de la resolución 331, el colectivo *trans* ya sabía del accionar de la Gerencia de Empleo e incluso recibía derivaciones de otras instituciones, por lo que muchas personas se apersonaron directamente para solicitar la adhesión que completaron en la Gerencia de Empleo.

Los obstáculos enfrentados en este proceso desde la Gerencia de Empleo fueron clasificados a partir de tres indicadores, prácticas, actitudes, conductas estigmatizantes y discriminatorias hacia personas *trans*, no solo desde la población sino también desde las instituciones (tales como el desconocimiento en el trato, burlas, discriminación positiva), perfil de trayectorias laborales de las personas *trans* y la escasa información sistematizada a disposición sobre la realidad de este colectivo a nivel provincial.

Desde el inicio de las acciones, se desarrollaron 15 proyectos en el marco del programa de Empleo Independiente con personas *trans* de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca. Muchas de ellas pudieron desarrollar su negocio propio y adquirir herramientas como fruto de su esfuerzo, el impacto del programa fue mayoritariamente positivo. Además de estas acciones solo en 2015, 14 personas *trans* participaron y pudieron completar los cursos de formación profesional ofrecidos en la ciudad. Las acciones de terminalidad educativa mostraron resultados menos satisfactorios, solo dos personas *trans* incluidas en estas acciones pudieron terminar sus estudios secundarios.

A la hora de pensar aprendizajes de las experiencias desarrolladas, respecto del trabajo de los equipos de la Gerencia de Empleo y Oficina de Empleo, se destacó como elemento sustancial la valorización del trabajo en red y la modificación positiva en el modo discursivo de mencionar a las personas *trans*. En tal sentido se apuntó como resultado más significativo que no solo se lograra el ingreso de las personas *trans* a la dinámica institucional, sino también su permanencia y que, en muchos casos, ya asisten a la Gerencia sin necesidad de convocarse.

En relación con las personas *trans* y su vinculación con las instituciones, la Gerencia de Empleo señaló como aprendizaje el haber adquirido conciencia de que el principal impedimento para su inserción laboral es el estigma socialmente asignado de que las personas *trans* solo pertenecen y deben ejercer la prostitución o estar relacionadas con trabajos estéticos como únicos medios de subsistencia, creando así un fuerte estigma cultural que da como resultado la exclusión y el impedimento al momento de acceder a derechos humanos fundamentales y a recorrer diferentes espacios, como lo hace el resto de la sociedad.

La coordinadora de la red provincial de ATTTA hace referencia al estigma que vive la población y se pregunta: "¿Dónde están las personas *trans* trabajando en las gerencias de empleo de todo el país? ¿Por qué no se nos incluye, por ejemplo, en trabajos administrativos? ¿Por qué siempre vendedoras, peluqueras? ¿Dónde están las profesoras *trans*? ¿Las abogadas *trans*? Las enfermeras *trans*? Que podamos trabajar en lo que nos gusta, y no en lo que se nos impone o lo único en que se nos permite".

Como resultado positivo, en estos espacios institucionales valoran que, en su mayoría, las personas *trans* culminaron exitosamente los cursos de formación profesional a las que habían sido derivadas, como así también la instancia de terminalidad educativa. En cuanto a la inserción laboral de las personas de este colectivo, se valoró positivamente el desarrollo y el sostenimiento de microemprendimientos financiados y asistidos técnicamente desde el MTEySS. En relación con otros actores que articulan en la implementación de las políticas, finalmente, se señaló críticamente otro aprendizaje: que habitualmente no se piensa en la integridad de la población cuando se diseñan las políticas públicas. Como resultado del conjunto de estos aprendizajes, señalan en la Gerencia de Empleo, se ha ido construyendo una trama institucional que ha permitido llevar adelante exitosamente diferentes acciones de inserción laboral de personas *trans*.

Consultados por los desafíos en pos de la inserción laboral del colectivo *trans*, desde el equipo de la Gerencia de Empleo de San Fernando del Valle de Catamarca estimaron necesario y prioritario avanzar en la combinación terminalidad educativa-formación profesional, de modo de acercar la oferta y la demanda laboral. También se observó como necesario profundizar la vinculación con el sector privado para lograr intermediaciones laborales que resulten beneficiosas para las personas *trans*.

De la misma manera, se observa que el personal de la Gerencia cambió mucho en el trato con las personas *trans* pero que todavía faltan instancias de sensibilización. Hay un cambio cultural que es a largo plazo y está todavía pendiente.

La experiencia en San Fernando del Valle de Catamarca, una ciudad con poca densidad de población, muchas veces relacionada con espacios conservadores y reticentes a la diversidad sexual o de géneros, revela sin embargo que es posible realizar acciones concretas con la población *trans* aún en ausencia de reconocimientos legales que garanticen el acceso a derechos, como una ley de identidad de género. Se ejecutaron cursos de formación profesional, se trabajó para la ampliación y el acceso laboral formal, se realizaron talleres de sensibilización y visibilización de las problemáticas del colectivo *trans*, logrando así la deconstrucción de estigmas y brindando la ampliación de derechos desde un compromiso social de diferentes funcionarios y actores, rescatando exitosamente el proceso de construcción que garantizarían posteriormente la Ley de Identidad de Género y la resolución 331.

3.7. Ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos

Articulación y sensibilización local como estrategias necesarias para la ejecución de las políticas públicas destinadas a las personas *trans*

Paraná es la ciudad capital de la provincia de Entre Ríos. Se ubica en el centro-este del país, sobre la margen izquierda del río Paraná; comprendiendo un área rural, el aglomerado de la ciudad es el más poblado de la provincia y el décimo octavo a nivel nacional. En esta ciudad, desde la Gerencia de Empleo se implementaron acciones para la inclusión sociolaboral *trans* con posterioridad a la sanción de la Ley 26.743 de Identidad de Género y la concreción de la Resolución 331 del Ministerio de Trabajo.

Lo primero que realizó el equipo de trabajo a nivel central del MTEySS con apoyo de la Gerencia de Empleo estaba dirigido a sensibilizar a los coordinadores de todas las OE municipales de la provincia. El diagnóstico que determinó esta línea de intervención identificó la ausencia de avances a nivel territorial en la implementación de la resolución 331.

Las primeras acciones en este sentido fueron impulsadas desde el nivel central del MTEySS a partir de un convenio de cooperación nacional firmado con el INADI. En este marco se realizaron tres actividades de sensibilización y capacitación, a las cuales fueron convocadas las OE de varios municipios. Este ámbito favoreció la participación en la agenda por la inclusión sociolaboral de las personas *trans*, al tiempo que propició el contacto con distintos actores, áreas y organismos del Estado, abriéndose la posibilidad de una sinergia para el trabajo conjunto.

A partir de los resultados alcanzados en estos encuentros, el equipo de trabajo de la Gerencia de Empleo de Paraná se propuso extender y profundizar el trabajo a nivel territorial. Esto implicó el diseño, planificación e implementación de nuevas acciones de sensibilización y capacitación destinadas a los municipios. La implementación replicó el modelo colaborativo establecido por convenio nacional, avanzando en una articulación fuerte con la delegación local del INADI. En este marco, los equipos conjuntos diseñaron un programa denominado "Trato digno sin discriminación en las Oficinas de Empleo" destinado a los trabajadores y las trabajadoras de las OE. Una vez cumplido este proceso, se salió a convocar a la población *trans* para

su adhesión al Seguro de Capacitación y Empleo. En la mayoría de los casos dicha convocatoria se efectivizó identificando a referentes de organizaciones sociales representativas, entre las cuales, desde la Gerencia de Empleo, destacaron el papel de la Asociación de Mujeres Meretrices de la Argentina (AMMAR).

El conocimiento de la dinámica cotidiana en el ámbito público permitió identificar como obstáculos fundamentales, para avanzar en la implementación de la política, los prejuicios arraigados en el personal público que debía convocar, recibir y entrevistar a las personas *trans*. El desconocimiento del trato a la población a causa de las estigmatizaciones y limitaciones culturales que sostienen que las personas *trans* solo pueden pertenecer al ámbito prostitucional, la interpelación que genera en las personas cis-género enfrentarse a otros tipos de corporalidades, son algunas de las cuestiones que obstaculizaban al personal.

Una trabajadora *trans* que ingresó al sector público relató: "Somos pocas las chicas que estamos insertadas laboralmente, y cuando lo estamos es en cuestiones que tienen que ver con nuestras temáticas, jamás en un área contable... siempre en cuestiones que tienen que ver con los derechos humanos, género. Siempre ligadas a nuestras carencias, nunca a nuestras capacidades".

En primer término, según ha sido ya presentado, la Gerencia de Empleo de Paraná llevó a cabo un intenso trabajo de articulación con la delegación del INADI. Asimismo, el trabajo de la Gerencia de Empleo en acciones de inclusión sociolaboral de personas *trans* se apoyó fuertemente en la Asesoría de Género y Diversidad del nivel central del MTEySS, quienes han sido referidos como "nuestro sostén, desde aportarnos bibliografía hasta resolvernos todo tipo de cuestiones específicas". Recientemente, se inició una labor conjunta con la Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER) que cuenta con una línea específica de trabajo en diversidad sexual. Esta última alianza se ha traducido en la realización de numerosos encuentros, aunque el vínculo aún no impacta en acciones concretas. Finalmente, en algunas comunas, de manera más puntual, se pudo articular con áreas de género municipales.

En el proceso de diseño e implementación de las políticas públicas de inclusión sociolaboral *trans* en Paraná fueron fundamentales las acciones de sensibilización encaradas conjuntamente entre la Gerencia de Empleo y el INADI local. En la Gerencia de Empleo detectaron rápidamente la necesidad de dichas acciones en este territorio apenas puesta en práctica la resolución 331.

Desde la Gerencia de Empleo local indicaron que la problemática de la población *trans* es compleja y que exige una mayor articulación "interinstitucional e interdisciplinaria" respecto del trabajo con otras poblaciones: "De cara a personas que no circulan por el centro de una ciudad y manifiestan dificultades para acercarse a una oficina de empleo, debemos plantearnos qué acciones previas hay que realizar para que puedan sostenerse en un curso de capacitación o en un trabajo.

Al momento de evaluar el impacto de las acciones desarrolladas, la Gerencia de Empleo de Paraná destacó con respecto al trabajo de los equipos de la propia Gerencia y los de las Oficinas de Empleo que "se ha avanzado, pero aún falta mucha capacitación, no sólo para las oficinas sino en la misma Gerencia de Empleo". En relación con las personas *trans* y su vinculación con las instituciones, observó que "también se ha avanzado mucho, pero falta. Son tantos los factores que intervienen en la situación de vulnerabilidad de las personas *trans* que se necesita contar con un abordaje interdisciplinario e interinstitucional con el que aún no se cuenta en esta ciudad".

La Gerencia de Empleo paranaense sopesó que lo hecho hasta la fecha ha sido sólo el principio de un largo recorrido, en el marco del cual, fundamentalmente, debe seguir insistiéndose en las acciones de "sensibilización y capacitación" de los trabajadores y las trabajadoras del propio sector estatal. Señalan que continúa siendo muy bajo el nivel de inserción laboral *trans* en general, y en el sector privado en particular, y se cuestionó que para avanzar con estas políticas se depende siempre del compromiso personal de los actores intervinientes. El equipo técnico de la GECAL consignó como una severa limitación a resolver la duración de 24 meses del SCyE, estimando que para esta población es necesaria una extensión mayor.

3.8. Ciudad de Santa Rosa, provincia de La Pampa

Inserción laboral *trans* en oficina de empleo municipal

Santa Rosa es la capital de la provincia de La Pampa, situada en la región patagónica. Es una de las provincias más jóvenes de la república, ya que fue creada en 1951, y la segunda menos poblada de la Argentina. Las primeras acciones implementadas a partir del año 2012 consistieron en una serie de reuniones con un grupo de personas *trans* para construir un diagnóstico sobre sus necesidades. El primer paso fue una convocatoria al área de género de la municipalidad de Santa Rosa para que se sumara a esta articulación. Allí comenzaron los primeros contactos con el colectivo *trans*, que pudo contar a los funcionarios sus dificultades en relación con el trabajo. Desde la asesoría de Género y Diversidad Sexual en Buenos Aires se asistió este proceso desde el primer momento.

La Gerencia de Empleo consignó que fue una tarea bastante ardua convencer a las personas *trans* para que asistieran a estos encuentros, convencerlas de que escucharan la propuesta del Ministerio de Trabajo a través de las políticas públicas para que contaran con un apoyo dirigido a mejorar su situación en cuanto al empleo. Narran las participantes que estaban acostumbradas a una historia de promesas no cumplidas, por ello fue muy difícil este primer contacto. Poco a poco empezaron a contar sus historias de vida. En la mayoría de los casos, se trataba de personas que habían sido tempranamente expulsadas del hogar por su identidad de género y que se dedicaban a la prostitución.

La primera acción de importancia consistió en concretar la incorporación de una persona *trans* en la OE municipal. Esta acción fue apoyada durante un año con el pago del salario desde el nivel central del MTEySS mediante un convenio con las autoridades locales. Luego de este año, el municipio decidió incorporarla como trabajadora municipal. La presencia de una persona *trans* en la OE tenía un doble objetivo: por un lado, concretar una oportunidad efectiva de inserción laboral destinada a personas *trans*; al mismo tiempo que con esta incorporación se esperaba facilitar el vínculo entre las dependencias del Estado local y la población *trans*. La búsqueda de la persona *trans* para postularse para el cargo en la OE municipal se realizó con acuerdo de las organizaciones sociales del colectivo. Fue elegida por unanimidad por sus compañeras María José Corral, ya que era una referente dentro del colectivo *trans* por ser activista independiente y atender de forma permanente las problemáticas y necesidades de esta población. Se convirtió en el nexo clave entre las personas *trans* y la OE. Cabe aclarar que en esta ciudad solo se visibilizaron femineidades *trans* y que hasta la fecha no hubo contacto con masculinidades *trans*.

A partir del año 2013, una vez incorporada María José Corral al equipo de trabajo de la OE de la Municipalidad de Santa Rosa, se planificaron acciones tendientes a la convocatoria de la población *trans* al Seguro de Capacitación y Empleo, mediante reuniones informativas grupales de personas de dicho colectivo con las áreas de género municipal y provincial. En este marco, se implementaron acciones de terminalidad educativa, cursos de formación profesional, TOL, cursos de gestión empresarial y se apoyó financieramente el desarrollo de microemprendimientos de personas *trans* a través del Programa de Empleo Independiente. También se realizaron jornadas de sensibilización en temáticas de diversidad sexual destinadas a agentes estatales, sindicatos y cámaras empresariales, en articulación con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo y el Ministerio de Trabajo de la nación. Las acciones desarrolladas en este territorio fueron producto de la articulación entre los Estados nacional y local, y algunos actores de la sociedad civil, destacándose el rol de interlocución con la población *trans* que desempeñó "Majo" Corral.

Una gran carencia fue la escasa organización de las personas *trans* en comparación con otras ciudades del país, aquí casi no había organizaciones sociales que nucleara al colectivo de la diversidad sexual o aún específicamente a las personas *trans*. Hubo solamente al principio de este proceso una organización *trans* presente, pero que no lograba una representación importante, por lo que la convocatoria se realizó en las rutas de noche, donde la mayoría de las mujeres *trans* se encontraban relacionadas con la prostitución. Una fortaleza que se detectó fue que la mayoría de las personas *trans* entrevistadas que ejercían la prostitución describían un buen trato con la policía, no denunciaban agresiones ni violencia por parte de la fuerzas de seguridad; esto posiblemente tenga que ver con que la responsable de la oficina de género municipal es una ex policía y que se habían realizado acciones en este sentido.

En la OE destacaron que hubo mucha articulación interinstitucional con distintas dependencias estatales, como por ejemplo el Registro Civil y ANSES, oficinas con las que se trabajó una vez implementada la Ley de Identidad de Género para el cambio registral. En los trabajos de los equipos de la Gerencia y OE posteriores a Ley de Identidad de Género y de la resolución 331, el mayor aprendizaje se vio en el trato cotidiano con el colectivo *trans* ya que antes de estas acciones no había ninguna relación con la población *trans*. Se llevaron adelante capacitaciones de todo tipo, sobre la base de lo que decían las personas *trans* que les interesaba: fotografía, panadería, uso del photoshop, vidrierista, gastronomía. En la OE explicaron: "Desde el comienzo, la gestión trabajó adaptando las ofertas a los requerimientos de la población. La persona llega y dice: 'Me quiero capacitar en X'; entonces cuando conforman un grupo de 20 personas que quieren hacer esa capacitación X, se arma la capacitación a medida de esa necesidad".

La experiencia más valiosa del trabajo de Santa Rosa ha sido indudablemente la incorporación de una persona *trans* en la OE municipal, quien continúa desempeñando sus funciones hasta los días presentes.

En la Gerencia de Empleo evaluaron muy positivamente esta práctica innovadora en comparación con lo realizado en otros territorios, y ponderaron la importancia de "ver cómo una persona del colectivo *trans* cumplió con las expectativas tanto laboral como humanamente para romper con los tabúes que teníamos".

La experiencia fue altamente positiva al lograr romper la primera barrera de la discriminación en el ámbito laboral público. Cuando se empezó el proyecto fue la primera persona *trans* en una OE, un desafío que alcanzó con creces lo propuesto. Hoy es empleada que comparte el ámbito laboral con los mejores conceptos y el mayor de los respetos por parte de quienes trabajan en el

municipio, a pesar de que los obstáculos siguen siendo grandes ya que la sociedad es conservadora, lo cual no permitió avanzar en satisfacer la demanda de todo el colectivo *trans*. En la OE evaluaron muy satisfactoriamente esta experiencia de inserción laboral *trans* en el sector público pero la describieron como aislada y que aún no se pudo replicar en otros estamentos estatales, provinciales y municipales, ni en el sector privado. Las personas *trans* valoraron estas acciones porque por primera vez eran tenidas en cuenta ya que hasta esta convocatoria la mayoría no había ni siquiera pisado un edificio del municipio y ahora ingresaban, eran respetadas y hasta fueron atendidas por el intendente de la ciudad. Con estas acciones tuvieron la oportunidad de ser escuchadas en otras problemáticas que tenían, como las relacionadas con la salud o la vivienda.

En relación con el impacto de las distintas herramientas contempladas por el Seguro de Capacitación y Empleo, se observaron resultados dispares, ya que algunas personas participantes han terminado sus estudios secundarios pero muy pocas llegaron a la universidad. Las que hicieron cursos de formación profesional, fueron muy receptivas a las propuestas de cursos. Hubo mejores experiencias en relación con los emprendimientos personales, ya que se pudieron llevar a cabo varios proyectos, pero de todos modos se consideró que debería hacerse un esfuerzo para apoyar la formación de una cooperativa. También –se señaló– el impacto de las capacitaciones estuvo muy atado al monto de la asignación dineraria del programa que se considera como escaso. Finalmente, se observaron como "insuficientes" los resultados respecto de las acciones de terminalidad educativa.

A pesar de que el programa establece un recorrido de entrenamientos laborales en el sector público o privado, no tuvieron un impacto concreto en términos de inserción laboral para las participantes *trans*. Se acompañó con acciones de sensibilización en las empresas pero no han logrado romper las barreras de los prejuicios. En cuanto a los cursos de gestión empresarial, hubo uno que fue completado por 10 personas *trans*. Tras ello, se llevaron adelante distintos proyectos de empleo independiente, de los cuales tres resultaron exitosos y continúan en la actualidad. Uno de ellos es el de una peluquería cuya dueña nos cuenta: "Comencé a cursar las capacitaciones para un micro emprendimiento, en la OE curso tras curso, trabajar de noche, levantarme para ir a cursar, hasta que me dieron el microemprendimiento; me puse una peluquería ya hace dos años, se agrandó más, y ahora es un salón de belleza". Como también el caso de quien realizó el curso de administración de empresas, ella ya era profesora de patinaje artístico y desde el Estado lo que se hizo fue apoyarla para que pudiera seguir dando clases y sumar herramientas a su trabajo.

El compromiso y la importante incorporación de una persona *trans* a las OE sin duda enmarca el comienzo, la sensibilización y visibilización que rompió progresivamente con la estigmatización y discriminación hacia el colectivo "dando el ejemplo desde adentro" que sin duda muestra, también, un ejemplo al resto de la sociedad de dicha ciudad.

4. Mapa de actores y articulaciones

Experiencias, articulaciones y actores
Política de mejora de la empleabilidad y la inclusión laboral para personas *trans*

	Catamarca	Córdoba	Ciudad de Buenos Aires	La Matanza	Lanús	La Pampa	Paraná	Santa Fe
MTEySS Secretaría de empleo NIVEL CENTRAL	SECRETARÍA DE EMPLEO Área de género y diversidad sexual Programa de empleo comunitario	Formación profesional		Programa empleo autoges-tionado				
MTEySS Secretaría de empleo territorio	GECAL	GECAL	GECAL	GECAL	GECAL	GECAL	GECAL	GECAL
Consultoría externa profesional		Asesoría en género, diversidad y empleo						
Otros organismos nacionales y provinciales			SSN				INADI	
Actores a nivel local	OE Catamarca Delegación INADI	Municipio de Córdoba INADI Oficinas de empleo IFPs	OE Ciudad de Buenos Aires	OE La Matanza Centro de formación	Municipio de Lanús	OE Santa Rosa Municipio Santa Rosa	OE Paraná Delegación INADI	OE Santa Fe
Organi-zaciones de la sociedad civil	Diversidad activa ATTTA	Ojitos Dulces ATTTA AMMAR	Mocha Celis AR-TV Trans	Jóvenes/ Conurbanos por la diversidad MISER Amazonas del Oeste AUTT AC Llanta Huasi MAL	Jóvenes/ Conurbanos x diversidad		AMMAR	Diversa positiva Putos Peronistas Vida Solidaria Martín Fierro MUP ONG Juan Diego

5. Entrevistas (listado de participantes)

Participantes *trans* de las políticas de empleo

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- Marlene Wayar, Asesoría de Género y Diversidad, MTEySS.
- Elian Salvador Leobino Faiman, Asesoría de Género y Diversidad, MTEySS.
- Gabriela Abreliano, Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual.
- Celeste Avellaneda, egresada del Mocha Celis y trabajadora de la Superintendencia de Seguros de la Nación.
- Cristina Calisaya, egresada del Mocha Celis y trabajadora de la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Partido de La Matanza, provincia de Buenos Aires

- Javier Puyol, presidente de la cooperativa Amazonas del Oeste.
- Noelia Luna, titular del Movimiento de Integración Social, Étnica y Religiosa (MISER) y referente *trans* de la cooperativa Amazonas del Oeste.
- Sonia Díaz, trabajadora de la cooperativa Amazonas del Oeste.
- Lorena Olivera, docente del centro de formación textil de la cooperativa Amazonas del Oeste.

Ciudad de Santa Rosa, provincia de La Pampa

- María José Corral, incorporada en la OE de la municipalidad de Santa Rosa.
- Marion Aylen Montivero.
- Diego Benjamín Rodríguez.
- Marcela Coria.
- Karen Pincheira.

Partido de Lanús, provincia de Buenos Aires

- Daniela Ferreyra, “Vichy”, incorporada al municipio como trabajadora municipal.

Ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, provincia de Catamarca

- Jorgelina Oliva, activista *trans* de la organización social Diversidad Activa Catamarca y responsable de un emprendimiento productivo.
- Yoko Ortiz, activista *trans* de la organización social ATTTA (Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina).
- Delfina Yamila Ramallo, Pilar Seco, Gionavanna Avellaneda, Natasha Acosta, Marcela Duarte, Maricel Reyes (Luz Clarita), Emilia Nieto, Evelin Daniela Álvarez Olmos, Roxana Olea, Candela Gordillo, Yael Ceballos, Xiomara Córdoba y Viviana Figueroa.

Ciudad de Santa Fe, provincia de Santa Fe

- Sheila Ayala, Fernanda Galván, Jackeline Quinteros, Narela Gómez y Viviana Palle.

Ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos

- Keili Regina González, trabajadora incorporada al sector público.
- Vanina Muriel Palacios, trabajadora incorporada al sector público.

Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba

- Vicky, trabajadora incorporada al municipio.

Actores y actrices que implementaron la política de empleo para las personas *trans*

Equipo central

- Enrique Deibe, secretario de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (MTEySS) (2003-2014).
- Sebastián Zoroastro y Darío Arias, responsables de las acciones de "Mejora para la empleabilidad e inserción laboral para personas *trans*" en la Secretaría de Empleo de la nación, MTEySS, Área Género y Diversidad Sexual, en el período en el que se llevaron adelante las políticas públicas relevadas.
- Marlene Wayar y Elian Salvador Leobino Faiman, personal técnico de la Asesoría de Género y Diversidad, MTEySS.
- Valeria Kohan, técnica de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo, MTEySS a cargo de la articulación con el bachillerato popular *trans* Mocha Celis.
- Pablo Maddalena, técnico de la Línea de Competencias Básicas, Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, MTEySS, a cargo de la articulación con el bachillerato Mocha Celis.
- Andrea Leiva, técnica de la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, MTEySS.
- María Cristina Teijeiro, técnica del Programa de Trabajo Autogestionado, MTEySS de la nación.

Equipos locales

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- María Victoria Lotto, técnica de la Oficina de Empleo CABA.
- Miriam Beatriz Raiter, técnica de la Oficina de Empleo CABA.
- Ezequiel Miyashiro, técnico de la Oficina de Empleo CABA.
- Natalia Romero, técnica de la Oficina de Empleo CABA.
- Francisco Quiñones Cuartas, referente del bachillerato popular *trans* Mocha Celis.
- Miguel Nicolini, referente del bachillerato popular *trans* Mocha Celis.
- Pilar Cabrera, coordinadora de la Oficina de Género y Políticas de Diversidad Sexual de la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).

Partido de La Matanza, provincia de Buenos Aires

- Lorena Martin, técnica de la Gerencia de Empleo Conurbano Oeste.
- Analía Hergert, técnica de la Gerencia de Empleo Conurbano Oeste.

Ciudad de Santa Rosa, provincia de La Pampa

- José Luis Carluche, responsable de la Gerencia de Empleo de Santa Rosa.
- Claudia De Lorenzo, ex subdirectora de Promoción del Empleo de la municipalidad de Santa Rosa.
- María Cecilia Orrantia, ex técnica de la subdirección de promoción del empleo de la municipalidad de Santa Rosa.
- Camila Bustamante Yanes, técnica de la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Santa Rosa.
- Andrés Allende, equipo técnico / relacionador institucional, Subdirección de Promoción del Empleo de la municipalidad de Santa Rosa.
- Leonardo Soria Beanatte, equipo técnico / relacionador institucional, Subdirección de Promoción del Empleo de la Municipalidad de Santa Rosa.
- Estefanía Marre, tutora/técnica; Subdirección de Educación para el Empleo. Oficina de Empleo de la municipalidad de Santa Rosa.
- Daniel Decristófano, director general de empleo, Subsecretaría de Trabajo, Empleo y Capacitación Laboral del Gobierno de La Pampa.
- Cintia Salabardo, Coordinación de Programas de Empleo del gobierno provincial.
- Celeste Segurado, Dirección de Orientación y Capacitación Laboral del gobierno provincial.

Partido de Lanús, provincia de Buenos Aires

- Karina Nazabal, secretaria de Políticas Sociales del Municipio de Lanús (2007-2009).
- Juan Pablo Panebianco, responsable del Área de Diversidad Sexual y luego coordinador de Políticas de Género y Diversidad Sexual del Municipio de Lanús (2007-2015).
- Luciano Ciccolella, integrante de la organización social Jóvenes/Conurbanos por la Diversidad.

Ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, provincia de Catamarca

- Ricardo Pianetti, ex Gerente de Empleo de Catamarca, MTEySS.
- Mariano Manzi, actual Gerente de Empleo de Catamarca.
- Daniel Tello, técnico referente de Colectivos con Derechos Vulnerados de la Gerencia de Empleo, Catamarca.
- Ana María Villagra, coordinadora de Políticas Activas de la Gerencia de Empleo, Catamarca.
- Teresa Ramírez, referente de Programas de Promoción de Empleo Independiente y coordinadora del Área de Seguimiento de la Gerencia de Empleo Catamarca.
- Diego Ledesma, referente de Programas de Promoción de Empleo Independiente de la Gerencia de Empleo, Catamarca.
- Paula Nieva, referente de Talleres de Orientación Laboral de la Gerencia de Empleo, Catamarca.
- María Elena Sosa, referente de Terminalidad Educativa y Formación Profesional de la Gerencia de Empleo, Catamarca.
- Marita Herrera, referente de Terminalidad Educativa y Formación Profesional de la Gerencia de Empleo, Catamarca.
- Roxana Páez, técnica supervisora en la Gerencia de Empleo, Catamarca.

Ciudad de Santa Fe, provincia de Santa Fe

- Rocío Cargnello, técnica de la Gerencia de Empleo, Santa Fe, responsable del programa Género y Diversidad Sexual.
- Héctor Franco, técnico de la Gerencia de Empleo Santa Fe, ex gerente y actual responsable de Políticas Activas.
- Agustina Benassi, técnica de la Gerencia de Empleo, Santa Fe, responsable del equipo Beneficiarios.
- Corina Olmos, activista de la organización política Corriente Martín Fierro, Santa Fe.
- Fabián Ramírez, activista de la organización social Putos Peronistas.
- Iván Franco, activista de la organización social Movimiento de Unidad Popular (MUP), colectivo integrante del Movimiento de Organizaciones Barriales (MOB).
- Carlos Marino, referente de la Asociación Civil Vida Solidaria.

Ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos

- Gastón Domé, técnico de la Gerencia de Empleo, de la ciudad de Paraná.
- Mariana Lifschitz, técnica de la Gerencia de Empleo, Paraná.
- Evelyn Frank, ex responsable de la Oficina de Empleo (OE) de la Municipalidad de Paraná.
- Gabriela Duarte, técnica relacionista de empresas del área de inserción laboral de la OE, Paraná.
- Malena Turello, técnica entrevistadora del área de inserción laboral de la OE, Paraná.
- Lucía Grimalt, titular de la delegación Paraná del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) entre julio de 2013 y febrero de 2016.
- Valeria Martínez Calvo, tallerista del INADI.

Ciudad de Córdoba, provincia de Córdoba

- Gloria Pochettino, responsable de área de Políticas Activas (PA) de la Gerencia de Empleo de la ciudad de Córdoba.
- Delia Ferro, técnica de la Gerencia de Empleo, Córdoba.
- Graciela Aparicio, técnica de la Gerencia de Empleo, Córdoba.
- Leandro Quiroga Barros, técnico de la Gerencia de Empleo, Córdoba.
- María Belén Yanssen, referente del equipo Promoción del Empleo de la Gerencia de Empleo, Córdoba.
- Lilian Groppo, referente del equipo PEI (Programa de Empleo Independiente) de la Gerencia de Empleo Córdoba.
- Maximiliano González, técnico de la Gerencia de Empleo, Córdoba.
- Paula Ceballos, coordinadora del equipo Servicios de Empleo-Programas Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Progresar, Promover, Seguro de Capacitación y Empleo, Gerencia de Empleo, Córdoba.
- Cecilia Re, consultora externa contratada a través de un proyecto PNUD para asesorar en temas de género y diversidad sexual en la ciudad de Córdoba.
- Lorena Alives, trabajadora social de la Oficina de Empleo (OE) de la Municipalidad de Córdoba, a cargo de llevar adelante la experiencia del programa “Me quiero, me quieres”.
- María Eugenia Ortiz y Herrera, trabajadora social de la OE de la Municipalidad de Córdoba, a cargo de llevar adelante la experiencia del programa “Me quiero, me quieres”.
- Alicia Mariela Pérez, trabajadora social de la OE de la Municipalidad de Córdoba, a cargo de llevar adelante la experiencia del programa “Me quiero, me quieres”.
- Julieta Mazzina, trabajadora social de la OE de la Municipalidad de Córdoba, a cargo de llevar adelante la experiencia del programa “Me quiero, me quieres”.
- Verónica Almada, trabajadora social de la OE de la Municipalidad de Córdoba, a cargo de llevar adelante la experiencia del programa “Me quiero, me quieres”.

6. Bibliografía

- Primera Encuesta sobre Población *Trans* 2012: *Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans: Informe técnico de la prueba piloto en el Municipio de La Matanza*, 18 al 29 de junio de 2012. Buenos Aires. Autor: INDEC (2012). Disponible en: http://www.indec.gov.ar/desaweb/micro_sitios/WebEncuestaTrans/pp_encuesta_*trans*_set2012.pdf
- *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina.* OIT, Documento de trabajo núm. 2 / 2015. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368648.pdf
- *Aportes para la salud de las personas trans*, Capicúa.
  Transrespeto versus transfobia en el mundo, un estudio comparativo de la situación de los derechos humanos de las personas *trans*. Disponible en: http://transrespect.org/es/
- Argentina inclusiva, guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos. Grupo de organismos del Estado nacional Argentino para la protección de los derechos de la población LGTBI, 2015. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/151111_guia_diversidad_doc.pdf
- *Trans latinoamericanas en situación de pobreza extrema*, informe escrito por Mauro I Cabral sobre un bosquejo de Johanna Hoffman, Edición de Adrian Coman y Marcelo Ernesto Ferreyra, Programa para América Latina y el Caribe, Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas.
- *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015. Disponible en: http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf
- Asociación Travestis Transexuales Transgéneros Argentinas (ATTTA) y Fundación Huésped. 2014). Ley de Identidad de Género y Acceso al Cuidado de la Salud de las Personas *Trans*. Disponible en http://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/OSI-informe-FINAL.pdf
- Berkins, L. y Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio.* Buenos Aires: Ed. Madres de Plaza de Mayo.
- Berkins, L. (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas.* Buenos Aires: Asociación por la Lucha de la Identidad Travesti y Transexual (ALITT)
- Fundación Huésped (2012). *Percepciones y experiencias sobre estigma y discriminación en poblaciones trans, HSH y usuarios de drogas.*
- Irischik, C. (2013). *Ciudadanía Trans*. Ponencia presentada en las VII Jornadas de Jóvenes Investigadores del Instituto de Investigaciones Gino Germani, noviembre de 2013.
- Programa Nacional de Sida en colaboración con Asociación Travestis Transexuales Transgéneros Argentinas (ATTTA) y la Fundación Buenos Aires SIDA (2006). *Estudio sobre seroprevalencia de VIH en personas trans/ travestis, transexuales, transgéneros y su asociación a prácticas de riesgo*, desarrollado en el marco del proyecto de fortalecimiento de vigilancia epidemiológica del Programa Nacional de Sida en colaboración con ATTTA y la Fundación Buenos Aires Sida, 2006.
- *Un glosario. Herramientas conceptuales y metodológicas para trabajar 'con género. Hacia un lenguaje común para la equidad de géneros*. Asesoría Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Empleo de la Nación, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.
- *Proyecto ocupacional. Una metodología de formación para mejorar la empleabilidad.* Programa Formujer. Ministerio de Trabajo /BID 2004. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/Proyecto%20Ocupacional.%20Una%20metodolog%C3%ADa%20de%20formaci%C3%B3n%20para%20mejorar%20la%20empleabilidad.pdf.

7. Principales leyes y normativas

Legislación Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 21 de diciembre de 1965.
- Pacto de los Derechos Civiles y Políticos, año 1966.
- Principios de Yogyakarta, marzo 2007. Disponible en: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf
- OIT, Convenio 111, año 1958, La discriminación basada en la orientación sexual.
- ONU, junio 2011. Se aprueba resolución relativa a "DD.HH., orientación sexual e identidad de género".

Legislación argentina

- Ley nacional N° 26.150, año 2007: Programa de Educación Sexual Integral.
- Ley nacional N° 26.618, año 2010: Ley de Matrimonio Igualitario.
- Ley nacional N° 26.743, año 2012: Ley de Identidad de Género.
- Ley bonaerense Nº 14.783, año 2015: Ley de Cupo Laboral Travesti y *Trans* "Diana Sacayán".

Normativa Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina

- Resolución N° 248 del año 2012 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. Establece el respeto del nombre de identidad de género en el ámbito del MTEySS.
- Resolución N° 331 del año 2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina. Ingreso al Seguro de Capacitación Laboral y Empleo para personas *trans*.
- Resolución de la Secretaría de Empleo N° 2.186/2010 (texto actualizado). Reglamento Programa de Inserción Laboral, incentivos para la población *trans*.
- Resolución Nº 1.964 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina; 14 de agosto de 2014.
- Resolución Nº 270 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina; 13 de abril de 2015.

8. Documentación revisada

- Documento "Políticas públicas para la inclusión sociolaboral de las personas *trans* en la República Argentina". Área Género y Diversidad Sexual, Secretaría de Empleo de la Nación, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina; 2014.
- "Municipios diversos con inclusión social para todos y todas". Documento de trabajo de la organización social Jóvenes/ Conurbanos por la Diversidad.
- Modelo de nota formal de solicitud de adhesión de personas travestis, transexuales y transgéneros al Seguro de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.
- Balance estadístico de personas habilitadas por cuestiones de género para ingresar al Seguro de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina; agosto de 2015.
- Convenio marco de cooperación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Convenio M.T.T. y S.S. Nº 165); 5 de septiembre de 2011.
- Convenio operativo entre la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Convenio S.E. Nº 80); 25 de abril de 2012.
- Convenio marco de cooperación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo; 19 de diciembre de 2013.
- Protocolo adicional Nº 6/12 al convenio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina número 52/2012, suscripto entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el gobierno de la provincia de Catamarca para el desarrollo de acciones en materia de diversidad sexual; 8 de agosto de 2012.
- Convenio entre la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo y la Superintendencia de Seguros de la Nación para el desarrollo de acciones en materia de diversidad sexual en el marco del plan integral para la promoción del empleo; 19 de marzo de 2014.
- Convenio entre la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y la Fundación Diversidad Divino Tesoro en el marco del plan integral para la promoción del empleo "Más y mejor trabajo" (Convenio Operativo S.E. Nº 109/12); 26 de julio de 2012.
- Informe sobre el convenio entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y la Fundación Diversidad Divino Tesoro.
- Informes "pre etapa y primera etapa". Bachillerato popular *trans* Mocha Celis; junio 2014.
- Informe "Actividades conjuntas realizadas entre el bachillerato popular *trans* Mocha Celis y la Oficina de Empleo CABA".

Información relevada y procesada

- Sistematización de la implementación de acciones para la inclusión laboral de personas *trans*, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); noviembre de 2015.
- Cuestionarios autoadministrados a las gerencias de empleo de las siguientes ciudades:
  - San Fernando del Valle de Catamarca, (Catamarca), Paraná (Entre Ríos), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Matanza (provincia de Buenos Aires), Lanús (provincia de Buenos Aires), Córdoba, (Córdoba), Santa Fe, (Santa Fe), Santa Rosa (La Pampa).

9. Referencias fotográficas

Las fotos de tapa del folleto, la guía y el anexo fueron tomadas por Virginia Garcia, Asociada de Comunicación, PNUD Argentina. La modelo es Violeta Alegre y fueron tomadas en el **Centro Cultural Punto de Encuentro MU, Cooperativa La Vaca**, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Diciembre de 2016.

Página 7, foto 1: **La Senadoras Nancy González y Silvina García Larraburu** presentaron un proyecto de ley que propone el establecimiento de un cupo del 3% para personas trans, en la órbita de los 3 poderes del Estado Nacional.
http://silvinagarcialarraburu.com

Página 9, foto 2: **Amancay Diana Sacayán**, activista travesti argentina y dirigente del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL); asesinada el 13 de octubre del 2015.
Lohana Berkins, activista travesti, defensora e impulsora del reconocimiento de la identidad de género en Argentina.
Radio Cut: **http://radiocut.fm/audiocut/niunamenos-el-recuerdo-de-lohana-berkins-y-diana-sacayan-ellas-estan-con-nosotras/**

Página 13, foto 3: **Gian Franco Rosales**, el primer varón de la Asociación de Travestis Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) en recibir un documento nacional de identidad (DNI) que refleja su género.
http://www.attta.org/

Página 14, foto 4: **Cooperativa Amazonas del Oeste** junto con el diseñador Martín Churba. Allí producen sábanas, cortinas y banderas.
Diario digital transexual
http://www.carlaantonelli.com/notis-18102010-cooperativa-ropa-argentina-transexuales.htm

Página 18, foto 5: **Claudia Jacqueline** Foto: Alejandro Olivares
http://www.theclinic.cl/2013/06/06/matrona-transexual-busca-empleo/

Página 23, foto 6: **Estilo Diversa**, la primera cooperativa textil lleva años diseñando y fabricando ropa destinada a hombres y mujeres transexuales.
http://www.centrocultural.coop/blogs/cooperativismo/2014/12/17/romper-el-molde-cooperativa-de-trabajo-textil-estilo-diversa/

Página 25, foto 7: **Michelle Vargas.** Una empresa rosarina rompió los preconceptos y tomó a una chica trans que logró su primer puesto formal.
Diario El Eslabon de Rosario, Sábado 19 de septiembre de 2015
https://periodicoeleslabon.com/2015/09/

Página 28, foto 8: Nuevo centro de prevención de infecciones de transmisión sexual de Salta, 2014
Noticia de: Ministerio de Salud Pública
http://www.salta.gov.ar/prensa/noticias/nuevo-centro-de-prevencion-de-infecciones-de-transmision-sexual/35557

Página 29, foto 9: **Radio Cut entrevista a Vida Morant** Nicole egresó del bachillerato popular *trans* Mocha Celis que funciona desde 2012 en Capital Federal con una propuesta educativa que apuesta a la inclusión de personas de identidades diversas.
https://radiocut.fm/audiocut/bachillerato-popular-trans-mocha-celis-entrevista-a-vida-morant/

Página 30, foto 10: **Centro de Formación Profesional Amazonas del Oeste** que avala el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
Facebook: Cooperativa Amazonas Del Oeste

Folleto interior:

- **Centro de Formación Profesional Amazonas del Oeste** que avala el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
  Facebook: Cooperativa Amazonas Del Oeste
- **Michelle Vargas.** Una empresa rosarina rompió los preconceptos y tomó a una chica trans que logró su primer puesto formal.
  Diario El Eslabon de Rosario, Sábado 19 de septiembre de 2015
  https://periodicoeleslabon.com/2015/09/
- Nuevo centro de prevención de infecciones de transmisión sexual de Salta, 2014
  Noticia de: Ministerio de Salud Pública
  http://www.salta.gov.ar/prensa/noticias/nuevo-centro-de-prevencion-de-infecciones-de-transmision-sexual/35557

República Argentina
trabajo.gob.ar
Av. Leandro N. Alem 650 (C1001AAO)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires - República Argentina

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones