Universidad Nacional de Mar del Plata - Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Repositorio Kimelü **http://kimelu.mdp.edu.ar/**

Licenciatura en Trabajo Social Tesis de Trabajo Social

2023

Ley de cupo laboral trans, la conquista de un derecho : barreras y facilitadores en la implementación de la ley de cupo laboral trans en la Facultad de Ciencias de Salud y Trabajo Social desde el año 2017

Fernández Vega, Carla

http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/369

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Licenciatura en Trabajo Social

Ley de Cupo Laboral Trans: la conquista de un Derecho

Barreras y facilitadores en la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social desde el año 2017.

Fernández Vega, Carla 11447/11.

Roberto, Valeria Ruth 11463/11.

Directora: Dra. Mainetti, María Marta.

Co-directora: Dra. Bru, Gabriela Silvina.

Año 2020/23

Agradecimientos

GRACIAS

A María Marta, directora de la tesis.

A Gabriela, nuestra co-directora.

Por su tiempo y dedicación, por acompañarnos en este camino, guiarnos y compartir sus conocimientos con nosotras.

A la Educación Pública, a la Universidad Nacional de Mar del Plata.

CARLA

Dedicado a:

A todos los que fueron y son parte

A mi papá por guiarme en la vida y ser mi gran ejemplo a seguir.

A mi mamá por impulsarme a estudiar esta hermosa carrera, ser mi compañera de vida y gran inspiración.

A mis hermanos, Damián y Maxi, por simplemente ser, estar incondicionalmente y apoyar mis sueños y metas.

GRACIAS POR SER QUIENES SON Y CREER EN MÍ

A los salvadores, mis amigos/as. En especial a Yesi, Magui, Lula y Santi, por escucharme, acompañarme y siempre estar a mi lado.

A Nahuel, mi compañero, por la paciencia y acompañarme en este tramo final.

A Ruth, gracias compañera, fue un hermoso camino el que recorrimos juntas.

Solo queda agradecerles por alentarme en todo momento.

Sin ustedes no hubiera sido posible.

RUTH

Dedicado a:

A mi mamá que me mandó a estudiar con mucho esfuerzo y siempre me impulso.

A mi hermana que tuvo un gran papel en todo esto, y me dio el último empujón que necesitaba.

A mi papá por acompañar y motivarme.

A Facu por bancarme hace tanto.

A mi abuela y toda mi familia por acompañar siempre.

A mis amigas y amigos que todos estos años me empujaron a seguir y estuvieron ahí.

A Carlita, mi compañera y amiga por este trabajo en conjunto y tantos años compartidos en la facultad.

A todos los que son y fueron parte de estos años.

ÍNDICE

1. FUNDAMENTACIÓN 6
2. INTRODUCCIÓN 9
3. OBEJTIVOS 10
3.1 Objetivo General 10
3.2 Objetivos Específicos 10
3.3 Palabras Claves 10
4. CAPÍTULO I: "DERECHOS Y RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO". .. 11
4.1 Concepto de Identidad de Género y Transexualidad 11
4.2 Movimiento LGTBIQ+ en Argentina 13
4.3 Ley de Identidad de Género en Argentina 15
4.4 Derechos Humanos de las personas trans en Argentina 16
4.4.1 Derecho a una vida libre sin violencia. 17
4.4.2 Derecho a la Educación. 17
4.4.3 Derecho a la no discriminación en la esfera del empleo. 18
4.4.4 Derecho a la no discriminación en la esfera de la atención médica. 19
4.4.5 Derecho a la no discriminación en el acceso a una vivienda digna. 19
5. CAPÍTULO II: "TRABAJAR EN ARGENTINA". 20
5.1 Concepto de Cupo Laboral 20
5.2 Ley de Cupo Laboral Trans 24
5.3 Contexto laboral en la ciudad de Mar del Plata. 29
5.4 Implementación de la Ley en diferentes ámbitos laborales 39
6. CAPÍTULO III: "TRABAJO SOCIAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD". ... 41
6.1 Trabajo Social 41
6.2 Perspectiva de Género y Diversidad en la Intervención Profesional 43
6.3 Investigación en Trabajo Social 46
7. CAPÍTULO IV: "IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE CUPO LABORAL TRANS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y TRABAJO SOCIAL DE LA UNMDP 50
8. CAPÍTULO V: "ASPECTOS METODOLÓGICOS". 58
8.1 Métodos y Técnicas de recolección de datos 58
8.2 Procedimientos 62
8.2.1 Delimitación de las muestras 62
8.2.2 Recolección de datos 62

8.3 Aspectos Éticos 63
9. CAPÍTULO VI: "ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS". 64
9.1 Análisis 64
9.2 Análisis de las Entrevistas 64
9.3 Análisis de los Cuestionarios 91
10. CAPÍTULO VII: "CONCLUSIONES Y APORTES". 93
11. BIBLIOGRAFÍA 98

1. FUNDAMENTACIÓN

En el presente trabajo de tesis se pretende realizar una contribución al debate acerca de la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en Argentina y en particular en la Universidad Nacional de Mar del Plata tomando como punto de análisis la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

Partimos del supuesto de que la viabilidad, así como el grado de compromiso y disposición de los participantes (públicos o privados) para con el logro del propósito de la Ley de cupo laboral trans es una cuestión más bien teórica que práctica. Por consiguiente, a partir de esta primera hipótesis, pensamos que existen barreras, entendiéndose en este contexto, como toda aquella traba u obstáculo, que limite o impida la igualdad de acceso al empleo de las personas trans; así como facilitadores, concibiéndolos como todo aquello que contribuya, ayude y/o permita a las personas trans lograr la igualdad en el acceso a un empleo. Dicho lo siguiente cabe preguntarse entonces ¿cuáles son las barreras y facilitadores en la implementación de la ley de Cupo Laboral trans?

¿La Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social[1] cumple e implementa la Ley?; ¿Qué condiciones exige por parte de las personas trans para acceder a un empleo?

Así, específicamente el objetivo que perseguirá nuestra tesis es visibilizar las barreras y facilitadores en la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans, en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo social en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

El recorrido de este trabajo apuesta a aportar de alguna manera a la construcción de conocimiento para la disciplina de trabajo social, sobre una temática que constituye un hito a nivel nacional y también mundial por el cambio de paradigma que representa, avanzando hacia un nuevo modelo laboral centrado en la perspectiva de derechos y en las necesidades singulares de cada persona, con independencia de sus expresiones e identidades de género, de sus corporalidades , de sus prácticas y sus orientaciones sexuales .

El interés por la temática surge a partir de nuestra participación en una de las asignaturas de la carrera, denominada supervisión, en la cual se desarrolló el seminario de Intervenciones Sociales con Perspectiva de Género y Diversidad. Allí pudimos apreciar a través del propio relato de mujeres trans la dificultad de las mismas para acceder a un trabajo formal, lo cual

[1] Se utiliza la designación "Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social" correspondiente a la Universidad Nacional de Mar del Plata.

nos impulsó y motivó a llevar adelante dicha investigación. Se decide situar y contextualizar dicha investigación en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, correspondiente a la Universidad Nacional de Mar del Plata, al considerarla el lugar más apropiado para hacerlo no solo porque es el lugar donde estamos insertas culminando nuestros estudios, sino porque es donde un día decidimos que sería el sitio que nos forme como futuros profesionales.

Siendo el Trabajo Social una disciplina que por excelencia debe velar por los derechos humanos de las personas, no es menor el hecho de ser parte en cuestiones relativas al ser social y su entorno, con sus derechos y libertades. Como futuras profesionales, dichas temáticas nos atraviesan, impulsándonos a conocer, investigar e involucrarnos.

En este apartado se expresa el posicionamiento ético-político desde la disciplina de Trabajo Social. En primer lugar, se define "ética" y "política" para poder hacer una distinción de lo que estamos enunciando. La ética se encarga del estudio de la moral, es decir, se encarga de los hechos morales, también de la relación de los seres humanos entre sí y de estos en la comunidad, de las conductas que cada uno desarrolla. En cuanto a la política, se habla en sentido amplio de lo que es Estado y la relación del gobierno con los ciudadanos, acá se trata de una posición, la cual determinara acciones que se llevan a cabo en sociedad, en este caso, en la propia intervención.

Hablamos de Trabajo Social y del posicionamiento ético-político que será ese deber ser de la propia profesión, en suma con lo que cada profesional trae aparejado. Citaremos lo expresando por Miguel Nicolás López, en su artículo:

> En el trabajo social lo ético y lo político se particulariza en la existencia de objetivos, intenciones, conjunciones entre medios y fines, relaciones de poder en los diferentes ámbitos de la profesión, es decir en la posibilidad de dar argumentaciones a las acciones y al significado de la profesión en un momento histórico determinado (López, 2019, p 228).

Se expresa este posicionamiento con el fin de poder encuadrar el presente trabajo de investigación, a fin además, de abrir el abanico a nuevas investigaciones sobre la temática.

El trabajo, punto central de la investigación, es parte esencial en la vida cotidiana del ser humano. Por medio de él produce mercancía de uso y de cambio, satisfaciendo sus necesidades elementales, produciendo para consumir, generando un sustento económico, lo que lleva a mejoras en diversos aspectos de la vida. Aspectos que podríamos llamar también, necesidades que deben de cubrirse, frente a un Estado que no las garantiza. El trabajo, como

parte de esa cotidianeidad, no es más que una actividad de reproducción que se encuentra inmersa en la dimensión social.

Es en este punto donde entra en juego la intervención del Trabajo Social, siendo el trabajo parte esencial de la vida cotidiana, además, un derecho al que todo ser humano debe tener oportunidad de acceso. El Trabajo Social, interviene cuando esas libertades y/o derechos se encuentran vulnerados ya que la intervención de la profesión se encuentra inmersa en la vida cotidiana, es decir, en la propia realidad.

Históricamente las personas que vivían en un género diferente al que les era asignado al nacer han sido socialmente señaladas, calificadas como enfermas, estigmatizadas; esto ha derivado en el deterioro y/o privación de sus posibilidades laborales. En la sociedad en general y también en instituciones laborales, la estigmatización y la discriminación hacia las personas trans se traduce en actos que son vejatorios y menoscabadores de derechos. Para hacer frente a la vulnerabilidad de los derechos de las personas trans, mediante intervenciones institucionales de organizaciones y el activismo LGTBIQ y de derechos humanos, se logró que varias jurisdicciones en diferentes niveles adopten medidas concretas para frenar la discriminación de las personas trans y su inclusión en diferentes ámbitos donde se encontraban completamente excluidas. Es así, como en la actualidad existe la Ley 14.783 de Cupo Laboral trans, la cual tiene como fin promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.

Después de tres décadas de encuentros, de movilizaciones masivas, del surgimiento y desarrollo del movimiento Ni Una Menos y de paros internacionales, todas las personas que forman parte de los movimientos como lesbianas, trans, travestis y personas no binarias, no se conforman con que las vean y las escuchen, sino que también desean poder decidir el mundo en el que quieren vivir.

No solo se puede nombrar la Ley de Cupo Laboral Trans (Ley “Diana Sacayán”), sino también con anterioridad a ella podemos mencionar la aprobación de la Ley de Matrimonio Igualitario, la Ley de Identidad de Género, son varias las medidas que se han tomado a lo largo de los años.

Más allá de los avances y reivindicaciones en materia de derechos, las personas trans han permanecido y aún permanecen invisibilizadas, estigmatizadas y atravesadas por prejuicios.

Ello se materializa continuamente en las prácticas sociales institucionales, profesionales, etc., conduciendo la vulnerabilidad de sus derechos tales como el acceso al trabajo.

Por consiguiente, consideramos que conocer la implementación de la Ley cupo laboral trans, con sus facilitadores y barreras de accesibilidad, que presente en nuestra Facultad, es generar conocimiento pasible o no de necesidad de cambio que nos permita no ser obstaculizadores sino por el contrario apostar a garantizar el cumplimiento efectivo de la misma, entendiendo, y garantizando un paradigma de derechos humanos.

"El aporte del trabajo social sería crear y promover relaciones y condicionesigualitarias para todxs lxs sujetxs". (Obando Loayza, 2017, p 60).

2. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación de tipo cualitativa, se presenta como finalidad la visibilización de las barreras y facilitadores en la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, perteneciente la Universidad Nacional de Mar del Plata, por lo que se desarrolló una investigación exploratoria utilizando diversas técnicas de recolección de datos, como lo son la entrevista y el cuestionario auto administrados para poder llevar a cabo el análisis de dicha investigación.

En el primer capítulo, se conceptualizó la "identidad de género" profundizando en su historia, lucha y conquista; y cómo se logra así, la sanción de la Ley de Identidad de Género. Exploramos los conceptos de género y transexualidad, haciendo hincapié en la importancia de los movimientos LGTBQ+. Ahondamos en los Derechos Humanos, la historia del colectivo travesti-trans detrás de estos derechos y su conquista para finalizar con su conceptualización. En el segundo capítulo, profundizamos en el concepto de "Cupo Laboral trans", describimos la historia de la implementación de la Ley de Cupo, su reglamentación, sanción, decreto y la importancia de la misma para el colectivo travesti-trans. Hacemos hincapié en diversas investigaciones sobre la ley, mostrando un paneo de los ámbitos en donde fue implementada. Para finalizar el capítulo conceptualizamos los Derechos Humanos y Laborales, abordando el concepto de trabajo, el mercado laboral, también a nivel local y el rol del Estado en el mismo. En el tercer capítulo, trazamos los lineamientos más importantes de la Ley Federal de Trabajo Social, la importancia de la misma para la intervención en el campo, su perspectiva de género y diversidad en las investigaciones propias del Trabajo Social. En el cuarto capítulo,

abordamos la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en la Universidad Nacional de Mar del Plata, específicamente en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, haciendo hincapié en las resoluciones y actas paritarias presentadas. En el capítulo cinco, desarrollamos las estrategias metodológicas, describiendo y caracterizando su empleo y utilidad. Describiendo las técnicas de recolección de datos, como lo son la entrevista y el cuestionario auto administrado. En el sexto capítulo, nos centramos en el análisis de las entrevistas y los cuestionarios auto administrados, lo cual nos llevará al procesamiento de los datos recolectados y abrirá el abanico hacia el siguiente capítulo que será la conclusión de nuestro trabajo de investigación, dejando lugar para que la temática siga siendo debatida, implementada e investigada por demás colegas.

3. OBEJTIVOS

3.1 Objetivo General

Visibilizar las barreras y facilitadores en la implementación de la ley de Cupo Laboral trans, en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social en la Universidad Nacional de Mar del Plata, desde el año 2017.

3.2 Objetivos Específicos

1. Evaluar el grado de cumplimiento y viabilidad de la Ley de Cupo laboral Trans internamente en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

2. Conocer las condiciones institucionales para acceder a un empleo, de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

3. Explorar las posibilidades y condiciones de la población trans para ser empleables en los términos exigidos por la institución.

4. Analizar el rol del Trabajo Social en los procesos de implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans.

3.3 Palabras Claves

- Ley

- Cupo Laboral Trans.
- Transexualidad
- Derechos Humanos
- Trabajo

4. CAPÍTULO I: "DERECHOS Y RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO".

En el siguiente capítulo se desarrollará como punto principal los conceptos de género, Identidad de Género, transexualidad; siguiendo con la historia de los movimientos más importantes de lucha y organización que contribuyeron a la historia de la conformación de la Ley de Identidad de Género. Se continúa el capítulo con la sanción de la presente Ley, siendo un aporte de gran importancia y un notorio avance en materia de derechos y reconocimiento.

Se delinean para finalizar el presente capítulo los Derechos Humanos, haciendo hincapié en las problemáticas estructurales del colectivo travesti- trans respecto de los derechos como salud, educación, trabajo, acceso a la justicia, a una vivienda, a una vida libre de violencia, entre otros.

4.1 Concepto de Identidad de Género y Transexualidad

En el presente capítulo comenzaremos desglosando conceptos básicos como Identidad de Género y Transexualidad, desde una definición médica, así como también de una definición que surge de un proceso socio histórico en el que ineludiblemente se encuentra inserto y que es producto de una lucha contra conceptos que se quisieron imponer, naturalizar, considerarse "normales".

> Se entiende por "identidad de género" a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Ley de Identidad de Género, art Nº2, p 1).

Al momento del nacimiento el equipo médico define, a través de la observación de los genitales, el "sexo" de una persona que después es ratificado en el registro civil por la

inscripción y la elección de los nombres que hacen sus progenitorxs o tutorxs legales. A través de los años, muchas personas construyen su identidad asimilando esta primera asignación que se realizó sin su consentimiento, mientras otras no. Cuando en las personas no hay discrepancia entre el sexo asignado al nacer y su convicción intima de sentirse tal como varón o mujer hablamos de identidad cisgenero. Cuando hay discrepancia entre el sexo asignado al nacer y la forma de auto percibirse se habla de identidad transgénero o trans. Es importante remarcar que existen diferentes tipos de identidad trans, entre ellas:

- Transexuales: personas que desean cambiar sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas para feminizarse o masculinizarse.
- Travestis: persona que adopta en forma transitoria expresiones de género culturalmente asociadas con el sexo opuesto y que, sin embargo, no necesariamente expresa su identidad de género u orientación sexual definitiva.
- Transhomosexuales: incluye la definición de transexual solo que sienten atracción por el mismo sexo.

Frente a estas definiciones, también nos parece interesante, incluir las palabras de Isabel Balza (2009), en el texto donde entiende la transexualidad como conceptos subversivos porque muestran modos de cuerpo sexuado ajenos a los ofrecidos por la lógica binaria sexo/género que reproduce un modelo donde solo es posible ser hombre , mujer macho o hembra y que pretende inculcar la heterosexualidad como el destino de los seres humanos. A lo largo de la historia las diversas culturas fueron determinando distintas prácticas para diferenciar y jerarquizar socialmente a las personas, así la división entre varones y mujeres se constituyó como una primera jerarquización ciudadana (varón/mujer), a partir de una correspondencia entre genitalidad (macho/hembra) y rol social (masculino/femenino). Estas formas de transitar los géneros, tensionados entre los polos de lo masculino y lo femenino, son entendidas como expresiones de género y opone tradicionalmente los roles sociales. La complementariedad entre identidades excluyentes de varones y mujeres y la heterosexualidad obligatoria, fueron y son aún hoy claves bajo las que funcionan las instituciones laborales, jurídicas, policiales, educativas, de salud, etc.

Las principales categorías diagnósticas que actualmente definen las identidades de género nucleadas como trans surgieron históricamente, en la tensión y el diálogo, entre el discurso

psicomédico y los primeros activismos que discutieron la heterosexualidad obligatoria y la distribución social tajante de las personas entre varones y mujeres.

Entonces para iniciar el proceso a lo largo del presente trabajo sepamos que *"hay un lugar donde es posible ser algo completamente distinto de lo que hasta ahora le habían permitido imaginar"* (Paul B. Preciado, 2019, p 15).

4.2 Movimiento LGTBIQ+ en Argentina

A lo largo de la historia, las prácticas no heterosexuales siempre han estado atravesadas por mandatos morales, acciones represivas y de prohibición. Por tal motivo en Argentina se han gestado y se siguen gestando luchas a cargo de organizaciones de diversidad sexual desafiando la heteronormatividad como sistema de poder, entendiendo que ninguna identidad es universal, sino una "construcción inestable, arbitraria y excluyente" (Bellucci y Rapisardi, 1999, p 50) y por sobre todo histórica.

El pensar a la identidad sexual como ahistórica, única, estable da lugar a la aparición del movimiento LGTBQ en Argentina para luchar por la reivindicación de derechos sexuales procurando desnaturalizar las construcciones binarias y excluyentes. Los movimientos GLTTBI9 – es decir gay, lésbico, travesti, transexual y bisexual, al que se sumaron en los últimos años las personas con identidad intersexual (la letra "I" que se agrega a GLTTB), transgénero y queer – y de cuestiones de derechos relativas a la diversidad sexual, consolidadas en los años noventa, se sumaron al progresivo desarrollo de las temáticas reproductivas hacia un lenguaje de derechos.

Desde fines de la década de los ochenta se desarrolló un proceso de creciente intervención en el espacio público por parte de distintas organizaciones sociales y políticas integradas por gays y lesbianas. Posteriormente, en la década de los noventa, personas travestis y transexuales se movilizaron a fin de poner en el espacio público sus demandas como colectivo. Hacia fines de los años noventa se dieron procesos de multiplicación del reclamo por la visibilización y el respeto de distintas identidades no heterosexuales. Así, algunas voces comenzaron a articular reivindicaciones en nombre de bisexuales, transgéneros e intersexuales.

En los años 70 en Argentina surgió el FRENTE DE LIBERACION HOMOSEXUAL (FLH) un grupo de homosexuales formado en su mayoría por trabajadores con experiencia sindical; intelectuales y estudiantes universitarios. En esta organización se plantearon las primeras discusiones en torno a la autonomía de la lucha por los derechos. Los puntos básicos que direccionaron fueron: la lucha contra la represión y la violencia ejercida hacia los homosexuales y la defensa del derecho a disponer del propio cuerpo. Tomaron como modalidades de trabajo la discusión teórica, como así también acciones concretas tales como volantear, la participación en manifestaciones en defensa de la libertad sexual y la asistencia a conferencias, actos o jornadas sobre sexualidad y homosexualidad para cuestionar la asimilación de esta orientación sexual como una enfermedad y delito.

En 1984, surgió la COMUNIDAD HOMOSEXUAL ARGENTINA (CHA). El 21 de mayo de ese año se aprobó la constitución de la CHA como asociación civil [2], primer antecedente de legalización de una organización homosexual en Argentina.

Entre las acciones más emblemáticas se destaca el hecho de haber solicitado en 1985, por medio de una carta abierta a los/as legisladores/as del Congreso, que incorporaran dentro de la ley antidiscriminatoria como causal de discriminación la "orientación sexual". Esta ley fue promulgada en 1988 bajo el N° 23.592. Cabe agregar que en el cuerpo de la ley la expresión "orientación sexual" no fue explicitada. La cámara de diputados de la Nación Argentina aprobó la modificación de la Ley Antidiscriminatoria, modificando el Artículo 1 de la Ley 23.592 (Penalización de Actos Discriminatorios) de la siguiente manera:

> A los efectos de la presente ley, se considerarán discriminatorios, entre otros, actos y omisiones motivados en razones de raza, etnia, nacionalidad, idioma, religión, ideología, opinión política o gremial, sexo, genero, identidad de género, o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, caracteres físicos, capacidad psicofísica, posición económica o condición social (Ley de Penalización de Actos Discriminatorios, 2003, p 1).

Asimismo, surgió en 1991 otro frente de lucha de personas trans liderado por Lohana Berkins. Se trata de la Asociación de Travestis de Argentina (ATA). Desde el 2001 ATA decide llegar a todas las provincias, ampliando su nombre en "Asociación Travestis Transexuales Transgéneros Argentinas". Sus objetivos han sido, por un lado, la derogación de los códigos de faltas anticonstitucionales a niveles municipal, provincial y nacional que las reprimen; y,

[2]Como parte de la historia de luchas que estas organizaciones tuvieron que librar por el ejercicio de sus derechos debemos nombrar el largo peregrinaje que la CHA tuvo que realizar para obtener su personería jurídica. Los organismos públicos se negaban a otorgar dicha categoría al considerar que sus objetivos no estaban vinculados con el bienestar público, sino más bien, con reclamos propios de la vida privada.

por el otro, la aprobación de la ley de identidad de género. Dicha ley ha sido recientemente aprobada y ahora sus luchas radican en hacer cumplir los derechos fundamentales que hasta el momento habían sido ignorados por el Estado. Dice Berkins, *"nuestra existencia rompe con los determinantes del género"* (Berkins, 2003: 154). En lo que respecta a las mujeres lesbianas, en 1995 se creó "La Fulana" una organización sin fines de lucro, de y para mujeres lesbianas y bisexuales, cuyo objetivo general es generar líneas de trabajo y contención entre mujeres lesbianas, como, así también, promover relaciones más equitativas y garantizar sus derechos fundamentales. Su praxis está basada en dos líneas de pensamiento: el feminismo y el socialismo. Estas tres organizaciones a nivel nacional (CHA, ATTTA y Las Fulanas) fueron algunas de las más destacadas y las que lograron mantenerse en el tiempo. Sin embargo, es necesario advertir, que en el territorio de nuestro país coexisten numerosas organizaciones que trabajan por los derechos de estos colectivos. En 2006 se creó La Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans. Es una red nacional de articulación de los diferentes grupos de lesbianas, gays, bisexuales y trans, cinco organizaciones decidieron fundar la Federación Argentina LGBT. Los miembros fundadores de dicha Federación son: ATTTA; La Fulana; Nexo Asociación Civil (organización gay de Buenos Aires fundada en 1992 y con un importante trabajo en el área de salud); OX Asociación Civil (primera organización LGBT de la provincia de Santa Fe, fundada en 1998); y la Fundación Buenos Aires Sida (grupo abocado a la prevención del VIH, fundado en 1989). Desde este espacio colectivo y junto a la articulación de otras organizaciones, que no se encuentran dentro de la federación, se han llevado adelante diferentes luchas en la reivindicación de derechos a lo largo de toda la Argentina. Los dos hechos de mayor envergadura de los últimos años han sido la ley de matrimonio Igualitario y la ley de Identidad de género que brinda garantías constitucionales antes no reconocidas.

4.3 Ley de Identidad de Género en Argentina

Siguiendo la idea de que todo surge en un proceso socio histórico de luchas, en la segunda década del siglo XXI en Argentina, con la aprobación de la Ley de Identidad de Género se constituye el escenario histórico que pone en discusión esta matriz y este binarismo del que hablamos en el punto anterior, para reconocer y garantizar otros tránsitos y maneras de vivir la ciudadanía.

El 9 de mayo de 2012 se sancionó en la Argentina la ley Nacional 26.743 de Identidad de Género la presente establece en el artículo 1 que "toda persona tiene derecho":

- Al reconocimiento de su persona conforme a su identidad de género.
- Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género.
- A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto del/los nombre/s de pila, imagen, y sexo con los que allí es registrada.

La ley indica que esto rige para todas las personas, incluso para quienes no cumplieron los 18 años. En su artículo 3, establece que toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género auto percibida.

Como puntos relevantes en su artículo 12 establece el trato digno, por el que debe respetarse la identidad de género adoptada por las personas, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. 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. Existe así, una obligación legal para todos/as los ciudadanos/as, así como también, para todas instituciones públicas o privadas de tratar y llamar a las personas con el nombre y en el género en que cada cual se auto percibe, luego de ser simplemente expresado. Esto debe respetarse independientemente de que el cambio registral esté registrado o no.

En su artículo 13, refiere que ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir, el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.

Esta ley permite que a las personas se las reconozca como sujetos de derechos con igualdad de oportunidades y acceso a los mismos, sin distinción alguna.

4.4 Derechos Humanos de las personas trans en Argentina

Hablar de sexualidades es siempre una cuestión relativa a Derechos Humanos y es al Estado como principal agente al que se le reclama, por un lado, este reconocimiento y, por el otro, la efectivización de los derechos universales.

A pesar de los avances en el marco normativo de la Argentina, la población trans sigue siendo objeto de hechos de violencia, orientados por la discriminación ante identidades de género no normativas. Esa discriminación se sostiene además en obstáculos estructurales para el acceso

a derechos básicos como el derecho a la educación, la salud, el trabajo, el acceso a la justica, la identidad y el derecho a una vida libre de violencia, entre otros.

A continuación, se detallan las problemáticas estructurales en relación a los diferentes derechos antes mencionados que afectan de forma directa a la población trans en Argentina.

4.4.1 Derecho a una vida libre sin violencia.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) considera probada la existencia de un ciclo de violencia institucional para este sector de la población en los países miembros de la OEA:

> …..las personas trans enfrentan pobreza, exclusión social y altas tasas de inaccesibilidad a la vivienda, Presionándolas a trabajar en economías informales altamente criminalizadas, como el trabajo sexual o el sexo por supervivencia. Como consecuencia, las mujeres trans son perfiladas por la policía como peligrosas, haciéndolas más vulnerables al abuso policial, a la criminalización y a ser encarceladas. Las personas trans pertenecientes a grupos étnicos o raciales históricamente discriminados pueden ser aún más vulnerables a entrar en este ciclo de pobreza y violencia…(Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2009).

En Argentina, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) registró en la Primera encuesta sobre población trans 2012 que el 83% de las personas trans y travestis encuestadas habían sido víctimas de graves actos de violencia y discriminación.

El 14 de noviembre de 2012 se sancionó la Ley 26.791, que incorporó la figura del femicidio/travesticidio/transfemicidio al artículo 80 incisos 4 y 11 del Código Penal de la Nación, y los establece como tipos agravados del delito de homicidio. A pesar de esto, hay severas resistencias de los actores judiciales en su aplicación por lo que son excepcionales los procesamientos y mucho más las condenas.

4.4.2 Derecho a la Educación.

El artículo 8 de la Ley de Educación Nacional Nº 26206 establece que:

> Se brindará las oportunidades necesarias para desarrollar y fortalecer la formación integral de las personas a lo largo de toda la vida y promover en cada educando/a la capacidad de definir su proyecto de vida, basado en los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común (Ley de Educación Nacional, 2006).

Esto dista mucho de la experiencia que viven las personas travestis y trans. En 2006 también fue sancionada la Ley de Educación Sexual Integral (Ley 26150), obligatoria para el sistema educativo, que consagra el derecho a una educación sexual integral que articule aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos. Si bien en los últimos años se han

mejorado los indicadores sobre el nivel educativo alcanzado, el último censo oficial realizado en 2010 la población argentina que ha completado la educación formal obligatoria (finalizado la secundaria o la escuela básica) es del 62,6%. Ahora bien, para el colectivo trans la situación es muy diferente. La investigación realizada por ATTTA y Fundación Huésped en 2014 mostró una deserción alta. Entre la población trans mayor de 18 años, 6 de cada 10 mujeres y 7 de cada 10 hombres habían abandonado la escuela en el nivel secundario a causa de la discriminación. Solo un 32,6% de las personas trans relevadas mayores de 18 años habían completado la escuela secundaria. Según el informe realizado por Lohana Berkins y Josefina Fernández, la asunción y manifestación social de la identidad de género comienza antes de los 18 años. En el caso de las travestis y feminidades trans en un 85% manifiestan su identidad de género antes de esa edad. Por lo tanto, este proceso personal se da en simultáneo con la edad escolar. Luego de la Ley de Identidad de Género un 13,8% de las personas entrevistadas mayores de 18 años y el 50% de las menores asistían a un centro de educación formal 48. Una de cada 10 mujeres trans y 3 de cada 10 hombres trans retornaron al sistema educativo y se redujeron las experiencias de discriminación.

4.4.3 Derecho a la no discriminación en la esfera del empleo.

El acceso al empleo formal supone la posibilidad de formación, capacitación. Los datos que se disponen revelan que 6 de cada 10 de las mujeres trans/ "están vinculadas al trabajo sexual" en la actualidad. Estas personas son las mismas que se definen en la investigación de ATTTA y Fundación Huésped como "trabajador/a por cuenta propia o autónoma/o "Solo el 18% de las entrevistadas tienen empleo formal. La encuesta de 2012 realizada por el INDEC y el INADI[3] consigna un 80% de informalidad laboral. En la misma encuesta se menciona que siete de cada diez buscaban otra fuente de ingreso y ocho de cada diez declararon que su identidad les dificulta esta búsqueda. Más de la mitad de las encuestadas no han realizado ningún curso de capacitación laboral y la mitad de las que hicieron algún curso de formación afirman que el mismo les sirvió para conseguir trabajo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación creó en el año 2012 la —Línea Nacional de Inclusión Laboral para Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros con el objetivo de incorporar a las personas del colectivo trans (travestis, transexuales, transgéneros) a los programas de mejora de la

[3]Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) e Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI): «Primera Encuesta sobre población trans 2012: Travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans. Informe técnico de la prueba piloto. Municipio de La Matanza», p-13-14. Junio de 2012

empleabilidad. En el año 2013 se sancionó la Resolución de la Secretaría de Empleo N° 331/13 que amplió a las personas trans el Seguro de Capacitación y Empleo, un programa de transferencia de dinero de apoyo a la inserción laboral. En el período 2013-2015 se incorporaron 1.069 personas, de las cuales el 58% realizó un trayecto formativo ocupacional y se vinculó a alguna actividad.

En la provincia de Buenos Aires se sancionó el 17 de septiembre de 2015 la Ley 14.783 de Cupo Laboral Trans, conocida como Ley Diana Sacayán, que fue su promotora.54. La ley establece la creación en el sector público bonaerense de un cupo mínimo de al menos el 1% de los empleos para el colectivo travestis, transexuales y transgénero.

4.4.4 Derecho a la no discriminación en la esfera de la atención médica.

Según la encuesta realizada por el INDEC y el INADI en 2012, tres de cada diez mujeres trans o travestis presentan historias de abandono del tratamiento médico por discriminación en el ámbito de la salud. Por el mismo factor, cinco de cada diez dejaron de ir a los hospitales. El mismo estudio señala una barrera significativa para acceder al sistema de salud: la falta de cobertura. Se calcula que el 80% de esta población no tiene acceso a obras sociales o medicina prepaga.

4.4.5 Derecho a la no discriminación en el acceso a una vivienda digna.

La Constitución argentina garantiza el acceso a una vivienda digna para toda su población. Según el estudio realizado por el INDEC y el INADI en 2012, un 46% de la población trans encuestada habita en viviendas deficitarias. El estudio de ATTTA y Fundación Huésped indica que una de cada tres personas trans entrevistadas vive en hogares pobres. Esta población por lo general no está incluida en los programas de vivienda del Estado. Son políticas pensadas desde una perspectiva que solo incluye a mujeres y hombres cisexuales, con hijas e hijos, y no cuentan con lineamientos que atiendan las necesidades específicas de las personas trans. Esto ya ocurría en la administración anterior con el Plan Federal de Vivienda y se agrava en la actual. El desempeño en una economía informalizada redunda en que, aun con recursos económicos, no puedan demostrar que dichos ingresos son regulares, requisito indispensable para acceder a alquileres o créditos para la vivienda. Por ese motivo suelen quedar relegadas a las viviendas deficitarias y en situación de indefensión frente a los abusos de sus locadoras/es, que incluyen precios abusivos y desalojos arbitrarios.

5. CAPÍTULO II: "TRABAJAR EN ARGENTINA".

En el presente capítulo describimos el concepto de cupo laboral trans, hacemos mención sobre la implementación de la Ley de Cupo tomando como referencia algunas investigaciones realizadas sobre la misma, las cuales suman información sobre la realidad del colectivo travesti-trans. Se despliega la forma en que fue reglamentada la Ley, los puntos más relevantes, los requisitos de la misma y el Decreto que fue presentado realizando un resumen de los distintos ámbitos donde se ha implementado la Ley en diferentes puntos de la Argentina, con ejemplificación de los mismos.

Continuamos el apartado tomando como eje la conceptualización de los Derechos Humanos y laborales en la Argentina, siendo estos últimos una parte fundamental de nuestra investigación, tomando autores como guía para la formulación del concepto de trabajo y sobre la realidad de dicho colectivo con el mismo. Entra en juego el rol del Estado en el mercado laboral, como generador de políticas, promoviendo el pleno empleo y creando el acceso al mismo sin distinción alguna. Haremos hincapié en la situación laboral de la Ciudad de Mar del Plata, especificando la misma en el Cupo Laboral Trans, finalizando el apartado con una ejemplificación de los ámbitos donde fue implementado el Cupo.

5.1 Concepto de Cupo Laboral

En el presente capítulo abordamos la Ley de Cupo Laboral Trans sancionada por el senado y la cámara de diputados de la provincia de Buenos Aires el 17 de septiembre del 2015, se expone la ley y sus apartados; los derechos laborales en la Argentina, como así, también, la implementación de la misma en diferentes ámbitos laborales de diferentes municipios y provincias.

Como se describe en capítulos anteriores, el cupo laboral significa promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público, un derecho fundamental que no solo mejora la calidad de vida, sino que también genera autonomía. El cupo es un Proyecto de Ley impulsado por la activista trans Diana Sacayán[4], para erradicar la desigualdad de acceso al empleo de las personas trans. Esta medida positiva se lleva a adelante luego de la sanción de la Ley de

[4]Fue una de las principales activistas del movimiento de derechos humanos y de la lucha por el reconocimiento y la inclusión social del colectivo trans en Argentina y la región. Víctima de travesticidio en el año 2015.

Identidad de Género, de años de lucha y movilización por parte de activistas que militan por una igualdad de oportunidades.

Los activistas integran organizaciones que luchan por la igualdad de derechos, la igualdad real de oportunidades y por ser escuchados, en este caso, porque se trate en la agenda pública la situación laboral que históricamente ha sido olvidada, fortaleciendo a que se comience a debatir y cuestionar sobre la misma. Si bien se sabe que la sanción tanto de la Ley de Identidad de Género como la Ley de Cupo, no cambian de un día para otro la situación de desventaja, estigmatización, marginación y discriminación, pero a su vez impulsan, movilizan y mejoran muchos aspectos de sus vidas, siendo además, reconocidos derechos antes vulnerados.

Hacemos mención de la posición que adopta González (2017) en su texto donde defendió:

> Que las medidas positivas destinadas a lograr el acceso al derecho al trabajo de las personas trans surgen como un deber constitucional (...), pero no deben solo garantizar el acceso a un puesto de trabajo, sino también lograr la permanencia en el sistema laboral a través de la creación de políticas inclusivas integrales que contemplen la totalidad de los factores que generan la situación desfavorable que el grupo destinatario padece (González, 2017, p 243).

Se deben entonces garantizar políticas públicas de inclusión en pos de una sociedad igualitaria y lograr hacer efectivo el derecho al trabajo. Re-pensando los factores que suman a esta dificultad como lo es la exclusión en el ámbito escolar, de salud, en la sociedad misma, debido a los prejuicios y desigualdades que atraviesa dicho colectivo.

Una demanda para el acceso al mercado laboral que lleva años de luchas y pone en evidencia la falta de políticas integrales, como las medidas que el Estado[5] debería tomar y llevar adelante para generar una igualdad real de oportunidades y el reconocimiento a ese derecho.

La activista trans Amira Luana forma parte del equipo que formuló el proyecto y plantea en una entrevista realizada por La Izquierda Diario:

> La ley tiene que ser abordada en su complejidad, la realidad de nuestro colectivo está atravesada por un contexto de persecución, exclusión y marginación. Tenemos graves dificultades para el acceso a la igualdad de posibilidades. Vivimos en un país donde el promedio de vida es de 80 años, mientras que nuestra población tiene un promedio de 35" (La izquierda Diario, 2018).

Teniendo un promedio de vida tan bajo, con un acceso al sistema escolar completamente defectuoso lo que suma a la complejidad de poder tener un empleo dentro del mercado

[5]Asociación institucional que en el interior de un territorio ha tratado con éxito de monopolizar la coacción física legítima como un instrumento de dominio (Max Weber).

laboral, el colectivo trans lucha por cuestiones que abarcan toda su cotidianeidad no sólo un área particular, sino que es una sumatoria de desventajas en diferentes esferas que no ayudan a que puedan tener una vida plena.

"*La Revolución de las Mariposas. A diez años de la Gesta del Nombre Propio*",[6] es una investigación realizada en la provincia de Buenos Aires, donde se muestra la situación del colectivo trans y la esperanza de vida del mismo. Se evidencia a través de encuentros y entrevistas realizados en CABA la situación de la población trans dentro de los indicadores como educación, trabajo, calidad de vida, familia, vivienda. Además de sumar a la investigación las voces y vivencias del colectivo trans, querían mostrar los cambios producidos en la vida de los mismos en los últimos diez años.

En dicha investigación se plantea: *"no conoceremos la porción del mundo en la que estamos interesados si simplemente nos muñimos de muchos cuadros, muchas estadísticas y muchos porcentajes"* (La Revolución de las Mariposas, 2017, p 13).

La importancia de dicho análisis muestra y da cuenta que los números, porcentajes, estadísticas y mediciones que se pueden evidenciar durante una investigación resultan de gran importancia a la hora de conocer una problemática, pero no basta, esto debe ser un medio para un fin, deberían ser utilizados no solo para conocer la realidad, sino también, para lograr realizar el cambio que se busca, erradicar la situación desigualdad, abordarla de manera integral y así lograr un óptimo resultado. Llevando esto al plano del Cupo laboral, vemos que los porcentajes son muy escasos en lo respecta al ingreso de un empleo por parte del colectivo travesti-trans, por lo que se debería comenzar a plantear interrogantes para tratar esta medida, no solo quedar en tablas y números o en una Ley que no se ponga en funcionamiento ni se reglamente.

No se puede dejar de plantear que la situación de vulneración, exclusión y marginación que viven las personas trans viene aparejado con el sistema de creencias de una sociedad normalizadora, donde el romper con la heteronormatividad[7] que se plantea y el transgredir el sistema sexual donde lo correcto y aceptable es el sistema binario varón/mujer, lleva a la

[6] Una investigación sobre la situación de la población trans en la Ciudad de Buenos Aires. Realizada por el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Marzo de 2017.

[7] Sistema de creencias o suposiciones de que todas las personas son heterosexuales o que la heterosexualidad es el estado predeterminado o "normal" del ser humano.

reducción de identidades y además a tener solo esas posibilidad de "elección", porque de lo contrario se considera "anormal" o fuera de la norma establecida socialmente.

A partir de la diferencia sexual e inmersos en una sociedad patriarcal[8]donde se reproducen valores, creencias, prácticas y normas sociales que regulan las relaciones entre las personas y llevan a representar lo que el hombre y la mujer deben hacer o se espera que hagan, la desigualdad se complejiza.

Esta realidad muestra que a las personas trans no solo se le niega el derechos a vivir plenamente con todos sus derechos reconocidos, es decir, ser sujetos de derechos sino que tampoco se las considera en la implementación de políticas públicas por parte del Estado, siendo estas desventajas e invisibilización consecuencia de esa heteronormatividad, donde la heterosexualidad es el patrón de las identidades, vivencias y relaciones. Este no reconocimiento del colectivo trans lleva a la exclusión y discriminación en el campo de la educación, salud y el trabajo, entre otras, como expusimos anteriormente.

Lo referido hasta el momento muestra la lucha que durante años se viene gestando, debido a la desigualdad social que vive el colectivo, que conlleva a la lucha y movilización para el reconocimiento de derechos, una de ellas es el cupo laboral, medida positiva que surge para paliar la situación de desigualdad en el ámbito laboral donde el colectivo travesti- trans no se encuentra inmerso, una medida que se presenta para reparar esta situación total de exclusión en el ámbito laboral. Si bien, este es un gran paso muestra que aún queda mucho por hacer, pero no deja de ser un gran paso en materia de derechos y reconocimientos.

Sin embargo, como plantea González, *"aún quedan cuestiones a las que el Estado debe atender para lograr una solución estructural: la falta de capacitación y de experiencia laboral en muchos casos, el hostigamiento, la violencia, la persistencia de una cultura discriminatoria, el acoso laboral, entre otras*"(González, 2017, p 251).

Resulta imprescindible mencionar que frente a una sociedad en donde se excluye no sólo en lo laboral a las personas trans sino también en todas las esferas de su vida cotidiana, agravando su situación de desigualdad, precariedad y su calidad de vida siendo su expectativa de vida no superior a los 35 años.

[8]La manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia; y la ampliación de ese dominio en la sociedad en general. (Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual y Secretaría de Derechos Humanos).

En dicha sociedad patriarcal sustentada por la heteronormatividad es importante la aplicación del cupo laboral trans que mitigaría los daños producidos por la sociedad en materia de inclusión en el mercado laboral, mejorando la calidad de vida, brindando una real igualdad de oportunidades.

El Estado juega también un papel fundamental a la hora de crear espacios para que se debatan estas cuestiones y se llegue a reconocer no sólo su identidad, como se hizo a través de la Ley de Identidad de Género, sino también, el acceso al mercado laboral de manera más genuina que es lo que se intenta con la Ley de Cupo. El Estado debe generar políticas que den las posibilidades de inclusión y reparación y no ser un actor nulo, que genera por acción u omisión que la desigualdad se agrave cada vez más.

En una charla realizada por Lohana Berkins en uno de los Encuentros Nacionales de Mujeres, expone: *"no hay que aceptar nuestra condición de víctimas. Entiendo que somos víctimas de un sistema, pero hay que cambiar el sistema, mediante una lucha colectiva porque compartimos la desigualdad y la opresión"* (Informe Técnico y propuesta de Trabajo, 2019, p 23).

El cupo aparece, como mencionamos, como un medida positiva, que brinda la oportunidad de acceder a un empleo, y puede contribuir a la disminución de situaciones exclusión en la esfera laboral.

5.2 Ley de Cupo Laboral Trans

La Ley de Cupo Laboral trans se sancionó el 17 de septiembre de 2015, en la provincia de Buenos Aires. La llamada Ley "Diana Sacayán" N°14.783 lleva el nombre de la activista que impulsó la misma para defender la desigualdad del colectivo trans en el mercado laboral. Establece en su artículo primero:

> El Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público (Ley de Cupo Laboral Trans, 2015, p 1).

Dicho porcentaje, planteado en el artículo anterior deberá ser ocupado por personal en planta tanto temporal como permanente.

Antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género, las personas trans no podían coincidir la identidad de género auto percibida con su documento de identidad y esto traía aparejado

complicaciones para acceder a un empleo. Por eso, la Ley de Identidad de Género, en conjunto ahora con la Ley de Cupo, permite la mejora de oportunidades y se espera que cesen muchas de las restricciones que existen.

El requisito de la Ley de Cupo Laboral Trans rige para todas las personas travestis, transexuales y transgénero mayores de 18 años, que reúnan las condiciones de idoneidad que tenga el puesto que se va a ocupar. No siendo menester la aplicación del beneficio de la Ley de Identidad de Género. En otro de sus apartados expone la no discriminación, siendo el trabajo digno y productivo un derecho al que toda persona debe tener acceso sin motivos de discriminación por su identidad de género.

Frente a lo expuesto en dicha ley se intenta que la situación laboral del colectivo trans se modifique y el acceso a este derecho que está tan restringido pueda ser efectivo.

Luego de cuatro años de la sanción fue reglamentada la Ley en la Provincia de Buenos Aires, dicha reglamentación lleva la firma del Ministro de Trabajo Marcelo Villegas, el Ministro de Gobierno Federico Salvi y de la Gobernadora María Eugenia Vidal. Lo que se expone en la misma es, en primer lugar, que se deberá comunicar al Ministerio de trabajo el número de personas que se encuentren trabajando para realizar el cálculo del porcentaje que se tendrá que ocupar para cubrir el cupo. Esta labor estará a cargo de la Administración Pública Provincial. En segundo lugar, se llevará adelante la creación de un registro de solicitantes, "*Registro de Solicitantes de Empleo Amancay Diana Sacayán*" en el cual se asentaron las personas que aspiren a ocupar las vacantes a los cargos a cubrir de dicho cupo.

Pese al paso de los años, las organizaciones continuaron con la lucha, exigiendo al gobierno la implementación del cupo en el sector público. Lucha que busca la integración de políticas que mejoren la situación laboral del colectivo trans. Más allá de que lo expuesto muestra los grandes pasos que se vienen dando en este ámbito, se debe llevar un riguroso y minucioso trabajo para que esta Ley se cumpla en toda la provincia.

El presidente de la Nación estableció el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector Público Nacional, a través del decreto 721/2020 publicado en septiembre del 2020, el cual expone varios artículos, entre los que menciona:

- En el Sector Público Nacional se deberán ocupar cargos no menores al 1% por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad

para los mismos. Se deben reservar vacantes para cumplir con dicho porcentaje, sin realizar despidos.

- No debe existir discriminación por motivos de identidad de género, tampoco es requisito el cambio registral del sexo o nombre de pila, no se restringe para el ingreso a un trabajo la finalización de los estudios.
- Se estableció la creación del "*Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o transgénero Aspirantes a Ingresas a trabajar en el Sector Público Nacional*" para que puedan inscribirse de manera voluntaria, teniendo o no finalizado los niveles educativos, siendo así, una condición luego de comenzar el empleo continuar o retomar los mismos para su finalización.
- Se creará además un listado en el cual se encontrarán los aspirantes que se encuentran para tomar los cargos vacantes, conformando así un "perfil laboral". Tarea que estará a cargo de las jurisdicciones y entidades estatales el informarle al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad siendo una manera de garantizar el cumplimiento del cupo.
- Se organizará una Unidad de Coordinación Interministerial encargada elaborar el Plan de Implementación de las disposiciones del decreto, coordinar el cumplimiento del mismo, generar espacios para que finalicen sus estudios, como también capacitar laboralmente a las personas travestis, transexuales y transgénero. Dicha unidad estará compuesta por representantes del Ministerio de la Mujeres, Géneros y Diversidad, la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)y el Ministerio de Educación.

Como venimos enunciando a lo largo de este trabajo las personas travesti, transexuales y transgénero forman parte de un colectivo que durante años ha sido excluido, estigmatizado y marginado debido a mucho de los prejuicios que se dan en una sociedad desigual. La cantidad de cambios que se han dado muestran que además de la lucha y organización también resulta fundamental la implementación de leyes como las expuestas en este trabajo a la hora de hacer frente a las desigualdades sociales.

Con certeza se muestran los grandes logros que se vienen desarrollando producto en gran parte de la movilización, activismo, lucha social, militancia de grupos y organizaciones donde se visualizan los cambios producidos en materia de derecho y reconocimientos al colectivo

travesti trans, en el cual, se materializan sus derechos y demandas evidenciados en la incontable cantidad de derechos vulnerados.

Durante años se luchó, se reclamó, para que la Ley de Cupo sea tratada en sesiones ordinarias. Desde el año 2010 la lucha por el cupo laboral trans es una de las demandas más importante del colectivo-trans.

En el año 2021 en el Senado de la Nación Argentina se aprobaba la Ley de Cupo e Inclusión Laboral Travesti Trans "Diana Sacayán". En lo que respecta a la cámara de Diputados, el 8 de junio del 2021 se obtuvo media sanción de la ley.

Esta ley se amplía mucho más que el decreto 721/2020 presentado por el Presidente Alberto Fernández, ya que la misma propone la inclusión laboral del colectivo, promoviendo la igualdad real de oportunidades para todos/as.

Otro de los avances en materia de derecho, es la promulgación realizada por el Presidente de la Nación en relación a la Ley 27.636 (Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero Diana Sacayán-Lohana Berkins) que tuvo lugar en la Casa del Bicentenario el pasado 7 de julio.

Dicha ley tiene como objeto la inclusión laboral de personas travestis-trans, mediante un cupo mínimo del 1% en los tres poderes, los organismos descentralizados, los Ministerios Públicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado. Dicho punto obliga al Estado a contar con este porcentaje como mínimo.

Alba Rueda, subsecretaria de Diversidad destacó los aspectos más importantes de esta reglamentación:

> La reivindicación del movimiento travesti trans como sujeto político de derechos. La reivindicación de la comprensión de nuestras condiciones de desigualdad estructural, que dignifica para nosotres la expectativa de muerte temprana por causas evitables. Y el corazón que pusieron les compañeres trans para poder crear esta ley, abrazar el paradigma de DDHH y reivindicar nuestra identidad como parte fundamental de la democracia (Agencia presentes, 2021, p 2).

En base a esta promulgación se espera la igualdad de condiciones a la hora de ingresar al mercado laboral. Es un gran avance y aunque queda mucho por mejorar, es notorio el gran paso que se está dando en la ampliación de derechos humanos para este colectivo.

En la ley, además se plantea que la terminalidad educativa no es obstáculo para el ingreso a los puestos de trabajo. En caso de ingresar a un puesto sin haber finalizado los estudios educativos se le permite a condición, terminar los mismos, brindándole la capacitación y los medios necesarios para tal fin.

La no discriminación, el trato digno, la igualdad de condiciones, como la exclusión de los antecedentes contravencionales de los postulantes son algunos de los puntos que se plasman en la promulgación expuesta. Con la_finalidad de garantizar el ingreso y permanencia en el empleo de las personas travestis, transexuales y transgénero.

Se crea así el Registro Único de Aspirantes donde las personas pueden inscribirse para poder estar dentro del listado de aspirantes para cubrir los puestos laborales disponibles. No es obligación hacerlo, ni condición necesaria para el acceso a la inclusión laboral prevista, pero resulta accesible y viable a la hora de buscar aspirantes por parte de los contratantes. En el mismo se plasman los datos del aspirante, su nombre autopercibido, sus experiencias y preferencias laborales, resguardando la confidencialidad de estos datos en casos ajenos a los puestos de trabajo. La autoridad de aplicación con el propósito de acompañar a las personas travestis, transexuales y transgénero promoverá espacios de participación para las mismas con la intención de cumplir con lo planteado en la ley y darle seguimiento a la misma en su cumplimiento.

Con la finalidad de garantizar la implementación y cumplimiento de la ley se creará una Unidad de Coordinación, conformada por representantes de organizaciones, representante de Ministerios para contar con toda la información actualizada sobre el seguimiento y avance de la presente.

Lo mencionado fue expresado, firmado y posteriormente publicado en el boletín oficial que da a la promulgación de la Ley en la sesión del congreso argentino, en la ciudad de Buenos Aires, cuya publicación se realizó, como mencionamos el 08/07/2021.

Esta ley es un gran avance cuando se trata de un derecho que viene siendo vulnerado para este colectivo, en que continúa de este trabajo, hablaremos sobre la implementación de la misma en la Universidad Nacional Mar del Plata, donde nos encontramos terminando nuestros estudios, siendo ésta una de las primeras de la provincia de Buenos Aires en implementar la Ley.

5.3 Contexto laboral en la ciudad de Mar del Plata.

En el siguiente apartado y continuando con la línea del tema expuesto, realizamos un recorrido de los derechos laborales en la Argentina, del papel que juega el Estado en los mismos y la igualdad de oportunidades que los sujetos deben poseer. Haremos mención sobre la situación laboral a nivel local y su relación con la Ley de Cupo Laboral Trans.

La República Argentina establece, en conjunto con instrumentos internacionales de protección de derechos humanos y leyes nacionales:

> Asumir el compromiso de respetar y garantizar que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, que tienen todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1978, p 2).

El pleno goce de estos derechos hace una sociedad más justa, equitativa, una construcción más igualitaria para las personas, promoviendo la autonomía y la libertad sin distinción, siendo sujetos de derechos, con igualdad de oportunidades.

Las personas trans, un colectivo que se encuentra en el foco de una desigualdad sistemática que genera discriminación que va desde el acoso, la agresión verbal, la persecución policial, las detenciones, sumado a la violencia física desmedida y la exclusión de derechos fundamentales como la educación, salud, trabajo, el acceso a la justicia y vivienda, entre otras.

Parece oportuno hacer mención sobre Los Derechos Humanos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de sexo, nacionalidad, origen, color, religión, residencia. (Naciones Unidas de DDHH), desde esta perspectiva citamos al autor Alfredo Carballeda quien expresa:

> El enfoque de derechos permitiría incorporar la noción de responsabilidad asentada en la necesidad de un todo social que se fortalece y se integra a partir de visibilizar que los Derechos Humanos y Sociales mejoran la sociedad más allá de quienes se beneficien directamente con ellos, donde el Derecho implica una responsabilidad de integración, no de obligación ligada a lo punitivo (Carballeda, 2006, p 4).

Los Principios de Yogyakarta[9] menciona en su Principio N°11 El derecho al trabajo *"toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por*

[9]Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. Presentados en marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

motivos de orientación sexual o identidad de género" (Principios de Yogyakarta, 2017, p 3). Se plantea que el Estado debe tomar medidas contra la discriminación con el fin de generar igualdad de oportunidades.

El presente trabajo se enfoca en los derechos laborales de las personas travesti-trans, siendo uno de los colectivos más vulnerados en relación al mercado laboral, salud y condiciones de vida en general.

Nuestra Constitución Nacional instaura, en su artículo N°16 que todos sus habitantes son iguales ante la ley y el acceso al empleo sin otra condición que la idoneidad. Siendo el trabajo un derecho fundamental al que todos los sujetos deberían tener acceso independientemente de dicha idoneidad, siendo esta, parte de una restricción que perjudica a la sociedad en general. Sumando a esto, su artículo °75 inciso 23 plantea que se deben generar acciones positivas que garanticen tanto la igualdad de oportunidades como el goce pleno de los derechos reconocidos en dicha constitución.

Los ciudadanos que no se encuentran inmersos en este derecho fundamental como lo es el trabajo no tienen acceso al beneficio de otros derechos tan elementales como una vivienda digna, una atención adecuada de la salud y un ingreso económico, lo que trae aparejada la pobreza y vulneración. Un empleo, que además de generar autonomía económica, también abre la posibilidad de formarse, capacitarse, tener seguro social y poder cubrir necesidades. Se ha calificado al trabajo como una actividad productiva que genera ingresos y esto posibilita la adquisición de bienes y servicios necesarios para la subsistencia y cubrir las necesidades básicas humanas. Durante años el trabajo se ha considerado una fuente de ingresos, una actividad productiva, que determina la posición del sujeto en la sociedad donde el enriquecimiento individual o familiar crece.

Nos resulta crucial realizar una introducción de lo que es el trabajo, su historicidad y las diferentes maneras de concebirlo a lo largo del tiempo, por ello, tomamos como referencia al autor Robert Castel, un sociólogo francés, el cual en su texto "*La metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado*" (1997) realiza una descripción de las transformaciones del mundo del trabajo, sus características, los derechos de los trabajadores, las protecciones sociales, el salario, cada una de esas categorías las describe en cada etapa histórica, partiendo del siglo XIV. A continuación hacemos un recorrido de dicha tesis.

La necesidad de trabajar viene de hace varios siglos atrás, en el siglo XIV, presente en ese periodo la sociedad pre-industrial, no se vinculaba al trabajo con la riqueza, sino por el contrario, el rico era el que menos trabajaba, y los pobres, entonces, eran los que debían

trabajar para sobrevivir, "*ganaras el pan con el sudor de tu frente"* (Castel, 1997). Lo que trabajar y trabajar, en menor o mayor medida no media la riqueza de quien lo hacía, hacerlo era considerado deshonroso, aquel que no pertenecía al grupo de los más ricos, debía entonces trabajar. El trabajo era considerado indigno, pero una necesidad que alguien debía hacer y el que la realizaba no tenía ningún derecho, ni protección vinculada con él.

El mercantilismo marca una etapa en la toma de conciencia del valor del trabajo, pero sin abandonar el modelo disciplinario (Castel, 1997), el trabajo se constituyó en algo esencial, muy preciado para lo que era el comercio y el mercado. Se lo veía como un medio económico esencial. Ese modelo disciplinario que no se dejó de lado, trataba de un trabajo forzado, a base de reglas, métodos rigorosos y sin ningún tipo de derecho y protección para el trabajador.

Mediados del S XIX, se presenta *la contractualización de la relación laboral* (Castel, 1997) donde se termina con el *trabajo forzado y regulado.* El primero hace referencia al momento anteriormente mencionado donde todos estaban obligados a trabajar y el segundo, refiere a las regulaciones que ofrecían las corporaciones a algunos trabajadores.

Aparece el contrato laboral, que supone un acuerdo entre dos personas iguales. Aparece además la figura del empleado y empleador, nos encontramos con un trabajador (empleado) que vende su fuerza de trabajo y otro (empleador) que paga por eso. Pero, dicho contrato laboral legitimó la desigualdad que existe entre pares. Por un lado, aparece el empleado, con su necesidad de trabajar para poder subsistir y por el otro, el empleador con la seguridad de su capital. Esto no trae ningún tipo de reconocimiento para el trabajador, solo profundiza la desigualdad.

Mediados del S XX aparece lo que sería la condición obrera (Castel, 1997), donde se integran, mediante políticas a los obreros. Algunas de las medidas adoptadas fueron: el consumo, no solo producción; aumento de salarios; obtención de mínimos derechos laborales, entre otros. Se gestiona el tiempo de trabajo, de su producción, es decir, cumplen su tarea en un horario y en forma específica. Se comienza a consolidar como clase social, ese obrero que en conjunto con los demás trabajadores, empiezan a entender que sus condiciones de trabajo son parecidas. Por lo que aparece lo que se denomina según el autor, *"particularismo obrero"* (Castel, 1997), comienzan a tener conciencia de sus derechos, de su posición frente a la clase dominante.

En este contexto que comienza a verse el trabajo dignificado, convertido en un soporte de derechos. Ser un trabajador era ser un sujeto que tenía derechos.

Mediada la década del 70, aparece lo que se denomina como *condición salarial (Castel, 1997),* ser asalariado implicaba, ser un empleado de fábrica, de industria, un maestro, un empleado de comercio, un profesional, etc. Cambia la forma de ver al trabajador y como el construye su identidad. Ser salariado, implicaba poder tener la posibilidad de movilidad social ascendente, es decir, ser un trabajador que a través de su trabajo podía moverse socialmente.

Aparece además, la *sociedad salarial* (Castel, 1997), una sociedad homogénea, solida, integrada, con redes de protección, con pleno empleo. "*En la sociedad salarial, el mundo del trabajo no forma en sentido estricto una sociedad de individuos sino más bien una superposición jerárquica de colectividades constituidas sobre la base de la división del trabajo, y reconocidas por el derecho"* (Castel, 1997, p 388). Los miembros de dicha sociedad se encontraban dentro de colectivos sindicales, con convenios colectivos y regulaciones.

Nos resulta fundamental presentar dicho recorrido para poder comprender al trabajo, en su historicidad y contexto.

A lo largo de los años, fueron muchos los cambios que se vieron reflejados en el ámbito del trabajo, sus formas de concebirlo y llevarlo a la práctica, que se fueron modificando a la par de la situación económica, social y política de la sociedad. Luego de la introducción en el tema, plantearemos algunos conceptos de trabajo en relación con el tema de investigación, el cupo laboral trans, como Ley.

En lo que respecta al recorrido histórico realizado, podemos mencionar, como análisis propio, que el trabajo ha sido concebido desde sus inicios como un fin, el cual brinda la subsistencia de los individuos, el cual resulta necesario a la hora de poder entrar dentro del sistema de consumo. Lo que refiere al trabajador, lo vemos históricamente inmerso a un empleo que realiza con el fin de conseguir dinero para poder subsistir, luchando además, con el reconocimiento de sus derechos.

Dominique Méda expresa que el concepto actual de trabajo tiene varias contradicciones, se lo considera un factor de producción y distribución de ingresos y agrega:

> Consideraremos a partir de ahora al trabajo como una actividad humana, coordenada, remunerada, que consiste en poner en forma a una capacidad o a algo dado para el uso de otros, de manera autónoma o bajo la dirección de otro a cambio de una contraparte monetaria

(Revista Trabajo, 2017, p 27).

Siendo el trabajo un importante factor para obtener ingresos, es decir, contar con los medios para vivir, condición necesaria en sociedades modernas. Como se expresa en el texto Méda "*el trabajo es la norma: es trabajando que se adquiere los medios para vivir, pero también el trabajo es el lugar principal donde se puede mostrar sus capacidades, darle utilidad, participar a la construcción de nuevas realizaciones"* (Meda, 2017, p 29).

Se puede evidenciar como el trabajo, considerado como tal, es un medio para vivir, como un fin mismo. Siguiendo esta lógica, la gente sin empleo no podría vivir, se debe entonces poner el foco en este interrogante ¿es correcto pensar el trabajo como un fin?

Se vuelve el trabajo un factor tan importante no solo entonces, para una mejor calidad de vida, sino también, como factor de relaciones sociales y personales.

Como se expresa en el texto (Cutuli, 1990-2010) citando a Marie Jahoda (1987) la cual explica las cinco categorías de experiencia que posibilita el trabajo en nuestras sociedades: *"estructura el tiempo cotidiano; expande el ámbito de las experiencias sociales; hace partícipes a los individuos en los esfuerzos y objetivos colectivos; asigna un status y una identidad en virtud del trabajo que se tiene; impone la necesidad de realizar una actividad regular"* (Jahoda 1987, 88).

Vemos como estas cinco categorías planteadas no se pueden evidenciar en todos los trabajos. Ese empleo que podemos ver como deseado, ese trabajo regular, estable, que cuenta con todos los requisitos no se encuentra tan fácilmente.

Frente a esto las personas que se encuentran fuera de esta órbita laboral pierden ese lazo que genera en la sociedad, siendo el trabajo esa actividad que forma gran parte del tiempo en la cotidianeidad y define "la identidad individual y colectiva" (Meda, 2017).

El trabajo en su concepto más común y básico implica la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando medios para generar un producto que tendrá valor de cambio y también de uso, actividad que implica la interacción con otros, que produce que el sujeto se transforme. Pero esta como tantas otras terminologías utilizadas para definir el trabajo se ha ido modificando a lo largo del tiempo y de la historia.

Se plantea un concepto de trabajo ampliado como lo expone Enrique de la Garza Toledo en su texto, donde el trabajo es una forma de interacción con otros y entre estos con objetos y que implica una construcción e intercambio de significados.

> Lo que lleva a un concepto ampliado de trabajo son las interfaces entre trabajo y no trabajo y la nueva importancia de los trabajos no industriales, que implican un objeto de trabajo que puede ser material e inmaterial, una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo

> intelectual sino las caras objetivas y subjetivas de dicha actividad (De la Garza Toledo, 2010, p 122).

Siguiendo la línea planteada en el texto, se parte de la idea de un trabajo típico que es un trabajo estable, industrial, con relación clara de quién es el patrón y quién el empleado y subordinado a un solo patrón y empresa. Por otro lado, un trabajo atípico que viene a ser un trabajo sin contrato, sin tiempo determinado, implicado muchas veces a la producción, sin relación con un solo patrón ni empresa.

También podemos mencionar, un trabajo que se encuentra inmerso en el "imaginario social" como el esperado, ese trabajo que cumpla con lo que uno espera, que tenga algunos o todos estos requisitos: obra social, aportes, estabilidad, 6 u 8 horas diarias, contrato temporal, protección de ART, vacaciones. Características que muy pocas veces se ven reflejadas en un empleo.

Entra en juego el papel que el Estado debe tener en esta cuestión, como ya venimos planteando, debe generar no solo las políticas que integren a las personas que por cuestiones de discriminación o prejuicios se encuentran fuera del mercado laboral como también, promover el pleno empleo y el acceso a todos los sujetos sin distinción.

Resulta necesario citar las palabras de Lohana Berkins donde manifiesta:

> Nos vemos constantemente como sujetas minorizadas negando nuestra agencia de sujetas políticas. Es decir, no somos consideradas ciudadanas plenas por nuestras y nuestros gobernantes ni por nuestras y nuestros conciudadanos. No somos incluidas ni pensadas como posibles destinatarias de políticas públicas. No se valoran nuestros saberes, ni nuestro trabajo como contribuciones valiosas para la sociedad (Berkins, 2010, p 2).

Traemos el tema de investigación a la cuestión del trabajo, ¿qué lugar ocupa el colectivo travesti trans en el mercado laboral? La falta de empleo de las personas por cuestiones de diversidad de género, de identidad, de raza, no son noticia, sumado la discriminación y vulneración que trae aparejado, las complicaciones a la hora de poder ingresar al mercado laboral, con innumerables requisitos para acceder, la competencia y calificación que se exigen, como también la experiencia en los puestos requeridos. Todo ello contribuye a que disminuyan en gran número la empleabilidad de las personas.

> Las "formas particulares de empleo" que se han desarrollado incluyen una multitud de situaciones heterogéneas: contratos de trabajo por tiempo determinado, trabajo provisional, trabajo de jornada parcial, y diferentes formas de "empleos ayudados", es decir sostenidos por el poder público en el marco de la lucha contra el desempleo (Castel, 1997, p 332).

Dicha cita, nos lleva a mencionar la precarización laboral, que afecta a todos aquellos, que al momento de querer ingresar o intentar seguir en el mercado laboral, deben enfrentarse con

esta cuestión, que trae aparejada un trabajo inseguro, flexible, con degradación en sus condiciones.

La Ley de cupo es una cuestión de reconocimiento, sabiendo que el trabajo es un derecho del cual el colectivo trans se encuentra excluido desde hace tiempo y sin contar con los beneficios que podría llegar a traer el mismo, como reconocerse como sujetos trabajadores, además de poder tener una jubilación, ART, obra social, seguro de vida, entre otros beneficios que un trabajo podría llegar a ofrecer. Esta Ley aparece para reparar lo que se ha dañado durante años, reconocer y hacerse cargo de esas consecuencias y actuar para mejorarlas. Es crear un nuevo horizonte que es producto de la lucha, organización y conquista por parte de organizaciones y activistas que lograron que el tema se lleve a la agenda pública y hoy el Cupo Laboral Trans esté en debate.

En la ciudad de Mar del Plata, en el año 2017, se presenta la Ordenanza Nº 23237, donde la Municipalidad de General Pueyrredon adhiere a la Ley Provincial Nº 14.783, la cual establece que dentro del ámbito público provincial debe haber un cupo laboral no menor al 1% de la totalidad de su personal de personas travestis, transexuales y transgénero.
Dicha ordenanza, se presenta como un gran punto de partida a nivel municipal, pero, como la mayoría de las ordenanzas o leyes que se presentan, quedan en la espera de que se las aplique y efectivicen.
En lo que respecta a la ciudad de Mar del Plata y el mercado laboral, podemos mencionar que la productividad en la ciudad es mayormente turística, como también lo son, la industria pesquera y la textil. La ciudad cuenta con una presión muy fuerte de subempleo y desempleo. Otro sector con gran número de personas en él, es lo que se conoce como la economía informal.
El informe publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), denominado “Mercado de Trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)”, la ciudad de Mar del Plata tiene una tasa de desocupación del 7,0%, Ocupados demandantes de empleo 17,8%, datos correspondientes al tercer trimestre de 2022.
En lo que refiere a la población económicamente activa, se refiere a población en miles, de 307. Desocupadas 22 mil personas, subocupadas 46mil y ocupadas demandantes de empleo 55mil. Es decir que en General Pueyrredon hay 123 mil personas con alguna dificultad de empleo.
Podemos ver como la dificultad de la inserción al mercado laboral no alcanza solo a las personas que se encuentran desocupadas, por el hecho de no tener un empleo, sino también, a

aquellas que se encuentran demandando empleo, además, personas que aceptan trabajos que no cumplen o se adaptan con sus expectativas personales pero permiten tener un ingreso mientras se continua la búsqueda de una mejor oportunidad laboral. Sin dejar de mencionar que aparecen reiteradas situaciones de precarización laboral, trabajo informal y/o salarios mínimos, lo que complejiza aún más la situación de las personas a la hora de obtener un empleo que se adapte a las necesidades de cada uno.

Esto se complejiza cuando se plantean cuestiones de género, identidades sexuales, raza, etnia, minorías. Hablamos de situaciones que se agravan a la hora de contraer un empleo, de ingresar al mercado laboral y no sufrir discriminación y/o vulneraciones. Como ocurre con el colectivo travesti trans, donde el ingreso a un puesto de trabajo se vuelve algo muy difícil, aun en lo que respecta al trabajo informal, es por ello, que la mayoría de las personas ocultan su identidad y continúan cumpliendo con esa heteronormatividad para así, poder entrar al mercado laboral sin tantas restricciones y otras, en cambio, recurren a la prostitución para subsistir.

Según Robert Castel (2010), el trabajo debe ser entendido no solamente como un medio material de subsistencia, es decir un medio por el cual se recibe una x cantidad de dinero, sino, también, como un medio de: integración social, de identidad social, de socialización, un espacio donde los sujetos se relacionan y socializan, por ende se debe pensar al trabajo como el principal organizador social.

Cuando existen problemas en el mundo del trabajo, como mencionamos con anterioridad, hay problemas de desorganización social, de integración. Esto lleva a que no tener un el trabajo, sea más que estar desempleado, es perder la construcción de una identidad sólida, vínculos con los otros, de socialización. Siendo el trabajo un soporte de derecho.

Como mencionamos, las restricciones para el colectivo travesti trans a la hora de ingresar al mercado laboral han sido muy amplias, por la desigualdad y por la discriminación que existe, lo que hace muy engorroso el ingreso de las personas a un empleo. Esto lleva a que leyes, como la Ley de Cupo aparezcan para intentar dar respuesta a situaciones de vulneración, donde los derechos no son reconocidos, donde las libertades se encuentran quebrantadas.

El Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, Vitit Muntarbhorn, visitó la Argentina en el año 2017. El mismo expresa en su informe: "*El colectivo de personas transgénero es especialmente vulnerable, ya que el contexto de privación socioeconómica y pobreza puede empujar a estas personas a vivir de forma clandestina en la calle y a ocupaciones como el*

trabajo sexual" (Consejo de Derechos Humanos, 2018, p).

Se deben entonces, implementar políticas, que aborden estas desigualdades, como también, tratar la discriminación y violencia que se ejerce contra las personas por razones de género, etnia, clase, entre otras. Como también la igualdad de acceso a todos los derechos y la participación ciudadana sin ningún tipo de discriminación.

Todas estas situaciones que se pueden vivenciar por parte de las diversidades sexuales[10] y de género de muy temprana edad, comenzando por el entorno familiar, por esto la mayoría de las personas huyen de sus hogares en edades muy jóvenes; el sistema educativo, por lo cual abandonan sus estudios; continuando con los sistemas de atención como lo son la salud, justicia; el ámbito laboral, y la sociedad en general. La falta de respeto y de aceptación por la diversidad agrava la situación, generando una violencia y discriminación desmedida.

Esto nos presenta a la Ley de Cupo, como una iniciativa que intenta promover el empleo y además, como medida positiva para el colectivo travesti trans, destinada a eliminar los estereotipos de género y el carácter restrictivo que se tiene en relación al ingreso al mercado laboral.

A pesar de contar con dicha Ley, que establece un cupo no inferior al 1% de la totalidad del personal a personas travestis transexuales y transgénero, la implementación de esta se encuentra muchas veces con varias dificultades, debido a la incapacidad de su aplicación a nivel tanto nacional, como provincial y municipal, donde además, no se generan las suficientes oportunidades de ingreso a un empleo, partiendo de diversas y recurrentes limitaciones presupuestarias.

A nivel local, la ciudad de Mar del Plata, como mencionamos anteriormente, se encuentra con un gran número de personas fuera del mercado laboral, lo cual no deja exceptuado de esto al colectivo travesti trans. Esto lleva a que la mayoría de ellas, ejerzan trabajos en situaciones inhumanas, desprotegidas, como lo es la prostitución, donde nadie las cuida y ni vela por su integridad, pero, es una fuente de ingresos, para subsistir. Citamos lo expuesto en el texto "Migración regional, política migratoria y derechos sociales en el interior de la Provincia de Buenos Aires" (2020). En su capítulo número siete (7) denominado "Mujeres Tran Migrantes y Trabajo Sexual en la Ciudad de Mar del Plata, apuntes de una experiencia en el contexto ASPO" se cita a Darouiche el cual expone:

> La mayoría de las trabajadoras sexuales, como ellas se denominan, viven en condiciones

[10] La diversidad sexual y de género es un término que se usa para referirse, de manera inclusiva, a toda la diversidad de sexo, orientaciones sexuales e identidades de género sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta comunidad.

> precarias de existencia. Los ingresos que tienen no les alcanzan para sobrevivir, y además, se encuentran excluidas de ciertos ámbitos educativos y de salud. Eso lo cuentan ellas mismas diciendo que no son bien recibidas a realizar consultas médicas o de establecimientos educativos. Lo que genera: mal cuidado de la salud; falta de educación formal (Darouiche, 2018, p 7).

Vemos como se da lugar a diversas formas de discriminación, partiendo de la falta de reconocimiento de la situación que viven de vulnerabilidad, por el hecho de ser personas transexuales, transgénero, travestis, situación que se complejiza si son mujeres, sumado a esto, los prejuicios, los estereotipos negativos a la hora de recibir asistencia ya sea en el área de salud, judicial, entre otras; la criminalización y la violencia institucional, esta última que es un gran agravante a la hora de hablar de discriminación y violencia relacionadas con la identidad de género, por parte de funcionarios estatales.

El ingresar a un puesto de trabajo se vuelve un proceso engorroso, donde los requisitos que se piden muchas veces sobrepasan lo que cada persona pueda presentar. Partiendo de la discriminación a las diversidades, que se encuentra enraizado en el imaginario social, continuando con la experiencia que exigen en determinados puestos, además, de contar con estudios finalizados, todo esto agrava la situación a la hora de acceder a un empleo.

Situación que se complejizo radicalmente con el contexto de pandemia y aislamiento social preventivo y obligatorio desde Marzo del 2020, dio lugar a que el empleo y sus formas de subsistencia, como el trabajo en la vía pública o el trabajo diario se vieran truncos. *"Puede colegirse el dilema de salir a la calle a trabajar: por un lado, es el sustento diario, pero por otro, es exponerse a las fuerzas de seguridad (de las que ya sufren hostigamiento en situaciones "normales") y por otro, a la amenaza de la formación de una causa penal por infracción al aislamiento"* (García, Azpeitia y Sosa, 2020, p 191). Lo que salir a la calle, a trabajar, era correr un riesgo muy alto, no solo por la salud sino además, por tener que encontrarse con las fuerzas de seguridad, que prohibían la circulación y sancionaban a quienes lo hicieran.

La exclusión del hogar, la falta de acceso a la salud, educación y por supuesto todos los ámbitos laborales, son los motivos por los cuales el medio de vida para la comunidad travesti-trans en Argentina es el trabajo sexual.

Nos resulta relevante poder dar cuenta de la situación de la población travesti-trans que ejercen prostitución en la llamada "zona roja" de nuestra ciudad, las cuales se encuentran constantemente violentadas, amenazadas, y en algunos casos torturadas, siendo víctimas incluso de violencia institucional por parte de la policía.

Tomamos algunos apartados del libro "Mujeres trans migrantes y trabajo sexual en la ciudad de Mar del Plata. Apuntes de una experiencia en el contexto del ASPO (2020)", donde los autores y autoras mencionan testimonios de mujeres trans, citando al autor Ocampos, las cuales dan cuenta de la agresión constante que deben atravesar día a día.

"Estas expuesta a que cualquier loco pase y te pegue un tiro, la policía no nos cuida. Si no nos defendemos entre nosotras nadie nos protege" (testimonio recogido Ocampos, 2016: 39).

"Algunos policías son malos, me sacan la ropa en medio de la calle, me quedo en bolas, las policías mujeres se ponen un guante de látex y me revisan la zona genital y anal mientras alumbran con una linterna" (recogido en Ocampos, 2016: 47).

Estas situaciones de violencia evidencian la vulneración de sus derechos, del abuso de poder por parte de las fuerzas de seguridad, de la pobreza y marginalidad en la que se encuentran inmersas gran parte de las trabajadoras trans que ejercen prostitución en la ciudad de Mar del Plata.

5.4 Implementación de la Ley en diferentes ámbitos laborales

Continuando con lo planteado, luego de la aprobación de la Ley de Cupo en la Provincia de Buenos Aires el 17 de septiembre del 2015 y del decreto presentado por el presidente; se comenzó a implementar dicha ley en algunos municipios como así también en diferentes provincias. Realizaremos un punteo de los diferentes ámbitos laborales en donde se ha implementado:

Haciendo referencia a como se garantiza el Cupo Laboral Trans en la ciudad de Mar del Plata, bajo esta Ley entraron en el área de salud, dos personas travesti-trans. Una de ellas se encuentra desempeñando sus funciones en el área administrativa, la segunda, en el área de farmacia. El ingreso de estas personas se da bajo el marco que regula la ley de cupo, más allá de que su sanción se haya dado en el 2015, aún queda la implementación en todas las áreas laborales y en todas las provincias y municipios.

En palabras de Agustina Ponce, referente de la Asociación Mundo Igualitario (AMI), en dialogo con *Que Digital,* detallo que desde distintas organizaciones como AMI, Atahualpa, Espacio Genero, entre otras, comenzaron a enviar notas pidiendo el cumplimiento del cupo en determinadas instituciones. Hicieron contacto con Zona Sanitaria VIII y lograron enviar curriculum y efectivizar el cupo.

Previo al ingreso de las trabajadoras, se realizaron talleres de sensibilización a todo el personal para evitar cualquier situación de discriminación.

A través de la resolución del Rectorado que impulso la cátedra libre de Lohana Berkins, por la Asociación Personal de la Universidad (APU) y la Asociación Mundo Igualitario (AMI), se asegura el 1% de los puestos no docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata a personas travestis, transexuales y transgénero. En el año 2017 fueron seleccionadas, dos jóvenes para ocupar los cargos de maestranza y vigilancia en la Universidad Nacional de Mar del Plata, precisamente en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

A modo aclaratorio, dicha resolución contempla que cada 10 personas que ingresan para cargados no docentes en la UNMDP, el primero deberá ser ocupado por una persona con discapacidad y los dos siguientes por personas trans.

En la entrevista realizada por una página local, una de las integrantes de la Asociación Civil por un Mundo Igualitario (AMI) expone: "*para nosotras, las travestis y las trans, que hemos estado históricamente negadas al mundo del trabajo formal, cada puesto de trabajo que se va consiguiendo en el marco del cupo es una revolución"* (0223 Mar del Plata).

El municipio de Quilmes, en el 2018 se sumó a la implementación de la Ley, luego de esto se incorporó en la Municipalidad a trabajadoras para conformar el cupo del uno por ciento en los puestos.

Otro Municipio en implementar la ley 14.783 fue el de Morón, quien comenzó una convocatoria para cubrir los puestos en el sector público, mediante las redes sociales y siguiendo la campaña #CupoLaboralTravestiTrans invitó a todas las personas interesadas a enviar su curriculum y sumarse a los puestos que se van a cubrir.

Otro lugar en incorporar en el área de salud a la Ley de cupo fue el Hospital de Junín donde dos trabajadoras se sumaron al mismo, realizando, por un lado, tareas administrativas, actualmente en atención al público en consultorios y por otro lado, en el grupo de la Unidad de Género.

En la provincia de Buenos Aires, una trabajadora trans se convirtió en la primera en ocupar un lugar de trabajo en el Banco Nación, desempeñando su labor en el área de Gestión General de Capital Humano. Se suma a esto la primera empleada trans en el senado bonaerense, haciendo eco de lo que plantea la ley, se suma al senado para cumplir sus funciones como la primera

trabajadora trans para desempeñar distintas funciones en el despacho del senador Emanuel Santalla.

Otro ejemplo, es el ingreso de una trabajadora en la Justicia Federal de Córdoba, bajo el decreto presidencial que establece el cupo en el sector público, comenzó a realizar sus tareas en este ámbito.

A la luz de lo expuesto se ve como con la implementación de la ley muchas provincias y municipios comenzaron a debatir en sus espacios para comenzar a implementarla y ocupar así, el lugar que deberían tener los/as trabajadores/as.

Se percibe el compromiso en sumar a esta ley en diferentes esferas. Aunque en muchas provincias y municipios se aprobó la implementación no en todos se lleva a cabo su cumplimiento. Son muchos los pasos que deben hacerse, pero vale mucho la adhesión de dicha ley. Siendo esto un gran paso en materia de inclusión, es importante el impacto que también genera en la sociedad, donde la desigualdad y exclusión se van erradicando y se comienza a tomar conciencia.

6. CAPÍTULO III: "TRABAJO SOCIAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD".

6.1 Trabajo Social

Resulta significativo mencionar la Ley Federal de Trabajo Social N° 27072 sancionada en el año 2014, la cual se encarga de implantar el marco general sobre el ejercicio profesional del Trabajo Social. En sus artículos se exponen sus objetivos, el alcance de la misma, el ejercicio profesional en sí, los derechos y obligaciones e implicancias profesionales y sus disposiciones generales. Sobre las implicancias profesionales se hará principal hincapié, fundamentalmente en la investigación como campo de intervención.

En el artículo N° 9 de dicha Ley se exhiben las incumbencias profesionales, es decir, las actividades profesionales que Trabajadoras/es Sociales se encuentran habilitadas a realizar. Dentro de estas actividades podemos encontrar, el desempeño en el ámbito de la investigación en las unidades académicas en Trabajo Social, así como, en diferentes niveles del sistema educativo.

En este sentido la Ley expone algunos de estos puntos:

1. Dirección y desempeño de funciones de docencia de grado y posgrado, extensión e investigación en el ámbito de las unidades académicas de formación profesional en trabajo social y ciencias sociales.
2. Desempeño de tareas de docencia, capacitación, investigación, supervisión e integración de equipos técnicos en diferentes niveles del sistema educativo formal y del campo educativo no formal, en áreas afines a las ciencias sociales.
3. Dirección, integración de equipos y desarrollo de líneas y proyectos de investigación en el campo social, que contribuyan a:

-La producción de conocimientos en trabajo social y la profundización sobre la especificidad profesional y la teoría social

-La producción de conocimientos teórico-metodológicos para aportar a la intervención profesional en los diferentes campos de acción

-"*La producción de conocimiento que posibilite la identificación de factores que inciden en la generación y reproducción de las problemáticas sociales y posibles estrategias de modificación o superación"* (Ley Federal de Trabajo Social, Art. 9).

Esta Ley marcó un hecho muy importante para el Trabajo Social como profesión, siendo un gran avance en materia de reconocimiento en el territorio nacional. Además de abrir el campo hacia la investigación, brindó la posibilidad de ser creadores de conocimientos; lo que permite a trabajadores sociales insertarse en grupos de extensión o investigación y llevar a cabo proyectos e investigaciones, siendo esto una gran colaboración para el crecimiento y potenciación del campo profesional.

En lo que respecta a la perspectiva de género y diversidad, el Trabajo Social y la Ley previamente mencionada, nos posiciona frente a un gran abanico de posibilidades para poder comprender las distintas realidades y para entender mejor las relaciones interpersonales en cada contexto, teniendo en cuenta la singularidad de cada sujeto. Es necesario trabajar esto desde las investigaciones dentro del propio campo de nuestra profesión.

Desde la disciplina de Trabajo Social es necesario ampliar nuestra mirada, análisis, y reflexión en pos de transformar aquellas situaciones de los distintos colectivos sociales. Abordar las distintas situaciones desde una perspectiva de género implica visibilizar las relaciones de poder entre los géneros, la construcción de estrategias profesionales que puedan

desplegarse en los diferentes ámbitos de trabajo, siempre guiado por un enfoque de Derechos Humanos.

A pesar de los avances en materia de derechos adquiridos por el colectivo travesti- trans, existe mucho desconocimiento, prejuicios y discriminación, lo que lleva a barreras que están presentes constantemente tanto en el ámbito laboral, como social, educativo, sanitario, familiar, legal, entre otras.

Nos resulta pertinente definir al Trabajo Social. Según la Federación internacional de trabajo social su definición global nos dice que:

> El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar (Federación Internacional de Trabajo Social, 1928).

El artículo 32 de nuestro código de ética nos enuncia, que el Trabajador Social debe: *"Promover, defender y respetar la dignidad y los derechos de los sujetos de la acción profesional" (Código de ÉTICA).* Además, intervenir respetando las diferencias, proporcionando una atención en igualdad de condiciones, fomentando la participación activa de los sujetos".

En el artículo 41 expresa que se debe: *"Evitar la utilización de conceptos y categorías que tiendan a la estigmatización de los sujetos de acción profesional, agotando las instancias de investigación-diagnóstica antes de plasmarlas en informes o documentos"* (Código de Ética, 1996, p 3).

6.2 Perspectiva de Género y Diversidad en la Intervención Profesional

En principio, nos resulta adecuado describir la intervención, conceptualizando la misma desde el Trabajo Social.

La palabra intervención deviene del término latino *intervino*, que se traduce en "venir entre" o "interponerse". De ahí que intervención es sinónimo de mediación, ayuda, cooperación, intersección, intromisión, intrusión, coerción o represión. (Carballeda, 2002). Entendida como dispositivo que se introduce en un espacio, donde existe una demanda hacia ella.

Produce un acercamiento de la situación en la que se interviene, búsqueda que dé sentido a la demanda que se realiza y así, dar respuesta a la situación planteada.

Se define la intervención

> como un procedimiento que actúa y hace actuar, que produce expectativas y consecuencias; implica una inscripción en ese "otro" sobre el cual se interviene, quien a su vez genera una "marca" en la institución, donde desencadena una serie de dispositivos e instrumentos (Carballeda, 2002, p 100).

Cuando se habla de intervención en lo social, se refiere a una nueva forma de conocer, saber, de generar discursos que formarán sujetos de conocimiento. Formas de intervención que se dan en espacios de crisis, que necesitan una profunda revisión, donde ese otro es visto como un sujeto portador de historia social, cultura, de relaciones interpersonales. Dicha revisión se da para que ese otro tome su lugar, como sujeto propio de su historia, que recupere dicha historicidad, se ubique en un lugar de verdad y lograr así, una plena reconstrucción y transformación.

La intervención se da en la producción y reproducción de la vida social explicitada a través de la cuestión social. Lo social tomado también desde la cotidianeidad, donde se encuentran los imaginarios sociales y representaciones que impactan de distinta manera en los sujetos.

La intervención en lo social implica *"una articulación entre la subjetividad y los procesos colectivos con un horizonte predeterminado: el de la problemática de la integración. Este proceso es accesible a través de la interpretación del acontecimiento, el análisis y el registro*" (Carballeda, 2002, p 117).

Se presenta como un dispositivo que intenta articular lo real con lo subjetivo, desde lo imaginario y lo simbólico. Se plantea la necesidad de buscar respuestas, donde el sujeto toma el protagonismo desde su propia palabra, recuperando su historia, lo propio, de aquello que se considera como un "todo social". Donde la escucha y la mirada puesta en ese "otro" puede lograr orientar la intervención, dando un rumbo a la misma.

Por ejemplo, el propio relato se toma como un escenario de intervención, donde se involucra la historia y el contexto, y abre así, el abanico de significaciones del sujeto sobre el que se interviene. Se da una construcción de vivencias, experiencias, donde se articula lo individual, lo colectivo y social, dotando de sentido y forma a situaciones con mayor profundidad. Esto se describe como recuperación de lo histórico como estrategia de intervención, donde se permite relacionar acontecimientos del presente con una revisión del pasado.

Siguiendo lo descrito por Carballeda (2002), el trabajo social es una disciplina clave en los procesos de intervención en lo social, donde la intervención hoy se encuentra frente a escenarios cada vez más fragmentados, mutilados, por la desigualdad y la injusticia, que implican nuevas prácticas de intervención. Se presentan demandas construidas desde el intento de recuperar lo perdido, lo dañado, mediante procesos de intervención basados en la escucha, la comprensión, la transformación y el acompañamiento.

La intervención en lo social se nos presenta como un "espacio de libertad", ya que se construye en pequeños hiatos, intersticios, lugares, donde es posible reconstruir historicidad, entender a ese otro no como un sujeto a moldear sino como un portador de historia social, cultural, de relaciones interpersonales (Carballeda, 2002, p 39). Y el punto está en que los sujetos recuperen esa historicidad que muchas veces se encuentra rasgada, y puede recobrar su propia subjetividad, siendo actores activos, por esto al hablar de intervención en lo social se habla de construcción.

En lo respecta a dicha disciplina, como lo expresa Carballeda (2002), lo social en términos de intervención se puede pensar desde tres planos:

En primer lugar, la acción y práctica cotidiana del trabajo social se desenvuelve, dialoga y entrelaza con diferentes dispositivos de protección social: nos referimos a programas, instituciones, políticas y planes que tendrán distinto impacto respecto de cada situación.

En segundo lugar, vinculado con la intervención en las tramas y tejidos sociales que rodean, construyen y se generan desde el propio sujeto de intervención. Tramas relacionadas con el lazo social, tomando este como elemento de articulación del sujeto y el todo (la sociedad).

En tercer y último lugar, el plano que delimita "lo social" del trabajo social, vinculado y articulado entre las nociones de necesidad social y problema social.

Estos tres planos que se superponen e interactúan en cada situación, con diferente manera de presentación e importancia están presentes en la intervención del trabajo social.

Se plantea a la intervención como un ámbito donde esas desigualdades, injusticias pueden rehacerse, modificarse, transformarse, compartiendo con los otros, desde la escucha y el diálogo. También consideramos necesario replantear o revisar las formas en las que actualmente se interviene o se viene interviniendo en problemáticas sociales actuales, poniendo el foco en las etiquetas, rótulos, estigmas que son construcciones sociales que desde la intervención se deberían ver, problematizar, deconstruir.

Finalmente tomando el posicionamiento del autor antes mencionado, la intervención es una forma de comprender desde el otro, ese otro capaz de tomar decisiones, ejercer sus derechos y obligaciones, de transformar su propia realidad. Capaz de dialogar y cuestionar aquello que forma parte de su cotidianeidad.

Se debe, como planteamos con anterioridad, repensar la manera de intervenir, como así también, la manera en como observamos la realidad social y la forma en que nos acercamos a los sujetos.

Haciendo hincapié en nuestro tema de investigación, en nuestra opinión, nos resulta relevante destacar que toda intervención social tiene un impacto sobre el género y las relaciones de género. La perspectiva de género se ha convertido en un modelo de análisis fundamental que ha de ser incorporado de forma transversal al estudio de la realidad social.

La perspectiva de género y diversidad en la intervención social implica una toma de postura a favor de la igualdad de género en las distintas intervenciones que se desempeñen a favor de determinados colectivos que se encuentran vulnerados.

Intervenir desde esta perspectiva de género implica tener una mirada sobre la realidad que nos permite detectar situaciones, diferencias y problemáticas que se derivan de la propia construcción de género. Nos facilita conocer mejor la vida de las personas y su realidad, adaptando las intervenciones para promover una mayor igualdad.

La perspectiva de género y diversidad en la intervención social nos impulsa a buscar estrategias que traten de revertir desigualdades sociales, promover cambios sociales y evitar que se sigan profundizando las discriminaciones por cuestiones de género. Intervenir como trabajadoras sociales desde una perspectiva de género y diversidad no solamente pone el énfasis en detectar obstáculos que tiene en este caso el colectivo travesti trans para participar en distintos ámbitos de la sociedad, el trabajo, la salud, la cultura y atender sus necesidades inmediatas, sino también, implica abordar la causa de la desigualdad.

En este sentido, la perspectiva de género es una perspectiva de la diferencia y del respeto de la diferencia en igualdad.

6.3 Investigación en Trabajo Social

En este apartado nos referimos a la importancia de la investigación en la disciplina, extendiendo los fundamentos de nuestra presente investigación.

El lugar en que uno se ubica, piensa, actúa, permite no solo el conocerse a uno mismo y al otro, sino además, identificar las diversas perspectivas que se tienen como profesionales de un determinado campo y los modos de pertenencia y existencia de la profesión.

Se considera al trabajo social *"como un campo disciplinar/profesional que se estructura por las prácticas de investigación e intervención"* (Cazzaniga, 2015, p 99),como expresa la autora, en primer lugar, la investigación se basa en la producción de conocimientos, y en segundo lugar, la intervención se refiere a la puesta en práctica, a la acción misma, donde se pone en juego la comprensión, la reflexión y la respuesta inmediata que puede darse a la situación en la que se interviene de una sola disciplina (Cazzaniga, 2015).

El campo de acción donde el trabajo social despliega sus bases, es sumamente complejo y cambiante, ya sea en el ámbito social, político, económico, ideológico, cultural, es decir, aquellos aspectos de la vida que se encuentran en constante transformación. Se considera así, la importancia de lo interdisciplinario.

La autora expresa, *"Consideramos que es justamente el carácter interdisciplinario y complejo de los temas el que no puede ser reducido a la especificidad de un saber profesional, lo que nos coloca en ventaja frente a otros profesionales en cuanto somos portadores de saberes interdisciplinarios"*(Cazzaniga, 2015, p 103). Esto quiere decir, que la interdisciplina juega un papel fundamental a la hora de poder abordar situaciones cada vez más complejas, que demandan acción y respuesta, las cuales muchas veces desbordan saberes o experiencias.

Los/as investigadores no suelen encontrarse frente a esta situación, de tener que dar respuesta inmediata a problemáticas o situaciones que se presentan.

> La investigación social exige tomar en cuenta los hechos sabiendo que no surgen de la nada, ni están prefigurados. En su camino hay acciones, decisiones, medios, conflictos, adhesiones, resistencias, recursos, creencias, instituciones, etc. En ese sentido, no es posible desentenderse a priori de ningún concepto, de ninguna teoría, de ninguna hipótesis, de ninguna metodología, al menos porque al proponer cómo son las cosas o qué significan los hechos, éstas se convierten también en parte de esos dispositivos. Es este un buen motivo por el que la producción de las ciencias sociales debe "tomarse en serio" en la investigación social. (Grassi, 2011, p 131).

Esto significa que se debe conocer de forma completa la situación que se va a investigar, interpretando la complejidad de la misma en su totalidad, con todas sus aristas, siendo los

datos parte de la situación, incluyendo a los sujetos involucrados, al entorno, y la mirada y perspectiva de los mismos.

En lo que respecta a las disciplinas, cada una delimita o lucha por delimitar su objeto de estudio, con un saber propio, que la diferencia de las demás, es decir, define su área de intervención, sus saberes, sus prácticas y sus modos de pertenencia.

> El trabajo social debería hallarse en condiciones ventajosas, en tanto profesión, para interactuar y "apropiarse" (en un sentido positivo) de los recursos teórico metodológicos que ofrecen las ciencias sociales, precisamente porque el objeto se le presenta ya en toda su complejidad y multideterminación, en los innumerables hechos, lugares, acontecimientos, sucesos o rutinas institucionales que suelen pasar desapercibidos, precisamente, por ser la rutina (Grassi, 2011, p 134).

Resulta fundamental la investigación a la hora de poder comprender los hechos con mayor complejidad, por lo que, se debe fomentar la investigación en todas las disciplinas que atienden problemas de la realidad social, como lo es el Trabajo Social.

Al momento de llevar a cabo una investigación, se plantea una hipótesis que puede ser refutada, se utilizan supuestos que habrá que investigar detenidamente con teoría y práctica, y con datos obtenidos del propio análisis, para luego refutar o no esa hipótesis. *"Si esas proposiciones han de ser válidas, dependerá de lo producido por la investigación y de la más convincente articulación de teoría y empiria (datos)"* (Grassi, 2011, p 131). En el momento en que objeto de estudio se acerca y toma conexión con los datos obtenidos, y con las preguntas formuladas, se parte de una investigación con total detenimiento y especificidad en lo que se intenta investigar.

Al hablar del Trabajo Social y la Investigación entra en juego el debate que se sigue dando aun en la actualidad, sobre el objeto de estudio, es decir, con que parcela del problema se debería quedar el Trabajo Social, ya que se espera que cada disciplina tenga su objeto y se apropie de él.

> El trabajo social (latinoamericano en particular) se afianzó sustentado en el conocimiento producido por la investigación social acerca de los procesos generales y de sus campos de intervención en particular, así como la investigación devino en una de sus incumbencias y en quehacer de cada vez más profesionales (Grassi,2011, p 132).

En nuestra investigación nos propusimos conocer sobre la realidad del colectivo travesti trans, su historia de lucha y reconocimiento, su conquista de derechos como lo fueron la Ley de Identidad de Género y la Ley de Cupo Laboral Trans. Llevado esto a nivel local, intentamos

además, interiorizarnos en el ámbito laboral del colectivo, haciendo referencia a la implementación de la Ley de Cupo en la ciudad de Mar del Plata, específicamente quisimos indagar sobre las posibles barreras y facilitadores que pudieran o no existir en la implementación de la Ley de Cupo en la Facultad de Ciencias de Salud y Trabajo Social, siendo esta, pionera de dicha resolución. *"Hacer una investigación implica producir unos conocimientos sistematizados y profundos sobre una realidad que queremos conocer, y sobre la cual hay un cierto desconocimiento generalizado o necesitamos saber más (o bien dar un nuevo enfoque al saber"* (Biglia, 2014, p 30).

Daremos aquí el puntapié sobre una corriente de gran relevancia e importancia en los últimos tiempos, el feminismo. En primer lugar tomamos como referencia la explicación que en el texto "*Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista"* (2014) se postula:

> El feminismo con todas sus vertientes es una de las corrientes críticas que más reflexión y debate aporta para pensar y poner en práctica otras formas de (re)conocer, más horizontales, ética y políticamente más responsables y con mayor orientación hacia la transformación social (Azkue et al. 2014, p 14).

De esta forma nos preguntamos ¿es importante realizar una investigación con una perspectiva de género y feminista? Creemos que sí, es sumamente necesario investigar, siendo parte activa, con una visión de transformación de relaciones y de realidades, de debate y reivindicación de patrones y de roles de género, que se reflejan en una sociedad patriarcal.

La manera de poder transformar esas relaciones y/o realidades sociales es produciendo conocimiento desde una investigación feminista, que tome temas de investigación con una perspectiva de género en su análisis y metodología. *"Apostamos por una práctica investigadora que sea coherente con los postulados feministas y que se repiense y rediseñe de acuerdo con las especificidades de la investigación, su contexto, su finalidad y, por supuesto, el posicionamiento feminista asumido"* (Biglia, 2014, p 26).

La importancia de redefinir las formas en que se investiga, el hacer de manera diferente, el romper con normas y patrones culturales que obligan a que asumamos determinados roles y posiciones.

Nuestro interés, además de mencionar la importancia que para nosotras presenta la investigación con una perspectiva de género y feminista, es hacer mención sobre la

importancia de las voces, en este caso de la población trans, que son los protagonistas de la investigación. Creemos que los aportes, las vivencias, experiencias y voces que pueden brindarnos son de gran importancia, pero que estos no sean utilizados como estadísticas o ejemplos prácticos, sino que, sean ellas/os sujetos activos en la producción de conocimiento.

> No se trata de citar feministas negras, indígenas, empobrecidas, para dar el toque crítico a las investigaciones y a los conocimientos y pensamientos que se construyen. Se trata de identificar conceptos, categorías, teorías que surgen desde las experiencias subalternizadas, que son generalmente producidas colectivamente, que tienen la posibilidad de generalizar sin universalizar, de explicar distintas realidades para romper el imaginario de que estos conocimientos son locales, individuales, sin posibilidad de ser comunicados (Ochy,2014, P 59).

Haciendo referencia a nuestro trabajo de investigación, nos parece relevante destacar que la incorporación de las perspectivas de género y diversidad en la investigación demuestra el gran potencial para el avance en las distintas áreas del conocimiento y como esto impulsa procesos de transformación social.

7. CAPÍTULO IV: "IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE CUPO LABORAL TRANS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y TRABAJO SOCIAL DE LA UNMDP

A continuación se plantea la temática más importante de nuestra investigación, que tiene como actor principal la Universidad Nacional de Mar del Plata, específicamente la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. Se expone sobre la formación de la "Cátedra Abierta de Lohana Berkins" siendo ésta el motor generador de la implementación de la Ley dentro de la Facultad, tomando como primera medida las resoluciones y las actas paritarias que se desarrollaron con dicha implementación.

Como expusimos hasta el momento en los apartados anteriores son varios los ámbitos en los que se comenzó a incorporar/implementar la Ley de Cupo Laboral Trans. Nos parece oportuno en este capítulo puntualizar su implementación en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la Universidad Nacional de Mar del Plata, narrando cómo se implementa dicha Ley, la resolución que se dictaminó y las trabajadoras que formaron parte de esta primera iniciativa del cupo en nuestra facultad.

El 10 de junio del 2016, se dio inicio a la Cátedra abierta sobre diversidades de género en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, la cual llevó el nombre de la activista trans Lohana Berkins. Se trató de encuentros mensuales gratuitos y abiertos a toda la comunidad, en los cuales se debatía y ponía en cuestión el reconocimiento, acceso y respeto de los derechos del colectivo travesti-trans, así como también la creación de nuevos dispositivos que ayuden y acompañen a dicho reconocimiento.

El objetivo principal de la cátedra fue visibilizar la realidad de las personas trans, aportar a la formación integral con perspectiva de género en el marco de los derechos humanos; y conocer sus luchas y conquistas a través de las organizaciones y movimientos que la/s representan.

Como expusimos en los capítulos anteriores transcurrieron años desde la reglamentación a la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans. Lo que ocurrió en la *Cátedra Abierta Lohana Berkins* fue que se tomó la iniciativa de reclamar y poner en debate que sea la Universidad Nacional de Mar del Plata la que incorpore el 1% de los puestos de trabajo (no docentes) a personas travestis, transexuales y transgénero, impulsada por esta Cátedra, la Asociación por un Mundo Igualitario (AMI) y la Asociación Personal de la Universidad (APU).

Representantes de la Cátedra antes mencionada en conjunto con representantes del colectivo travesti trans y la Secretaria de Extensión, presentaron un pedido para que en la UNMDP se trate la reglamentación de la Ley de Cupo Laboral Trans.

Desde el Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en octubre del 2016, aprobó la adhesión a la Ley “Diana Sacayán”, iniciativa solicitada, como mencionamos por la Secretaria de Extensión de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Cátedra Abierta “Lohana Berkins”). Donde además, se propuso la formulación de una reglamentación interna para dicha adhesión.

A partir de la Secretaria de Extensión, encargada del área de diversidad y género, se gestiona la realización de la cátedra mencionada y se solicita la adhesión a la ley, llevando esta solicitud al Consejo Superior, el cual luego adhiere al pedido por unanimidad, donde se decide dar apoyo al pedido de Secretaria.

"A los cuatro meses, el Rectorado firmó un convenio con la Asociación del Personal de la Universidad (APU) para incorporar el cupo en la paritaria no docente. Y se llamó a concurso para cubrir los cargos" (Agencia Presentes, 2017, p 2).

Luego de la postulación se realizó un examen ante un jurado. El mismo, estaba compuesto por el personal de planta y académico. Posteriormente se llevó a cabo la selección de trabajadores que cubrirán los cargos, llegando a cubrir el 1% de los puestos. Se desarrolla el concurso para dicha selección tomando como referencia el puntaje que se obtuvo en la evaluación (se aprueba con siete). Además, se deberá contar con la aprobación del examen de aptitud psicofísica y pre ocupacionales. Los mismos son evaluados sobre conocimientos de los estatutos y del personal de maestranza.

Se creó para dicha implementación una serie de actas paritarias (N°01/2017 y N°04/2017) como también una resolución en las cuales, como primera medida se reúnen el Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

> En representación de la Patronal el Secretario de Administración Financiera Mg, Santiago Jorge Fernández, el Secretario de Consejo Superior Cdor. Osvaldo Darío de De Felipe y en representación de la Asociación del Personal Universitario (APU) los paritarios Secretario General Sergio Mendoza, la Secretaria Gremial María Victoria Schadwill, la Secretaria de Organización y Capacitación María Victoria Giménez y el Vocal Estela Miccio (Acta Paritaria Local, 2017, p 1).

En lo que respecta a la primer Acta Paritaria, se esboza la reunión en Rectorado con miembros involucrados donde la Universidad Nacional de Mar del Plata consolidó la Ley 14.783 en todos sus aspectos, cumpliendo así el 1% de los puestos de trabajo a personas travesti, transexuales y transgénero. Deberán tener idoneidad en los cargos a cubrir mediante concursos abiertos que se realizarán para poder cubrir los puestos disponibles. La finalidad del cupo es la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, es decir, en el empleo público.

Acuerdan en el Acta:

> Disponer hasta cumplir con el cupo establecido (no inferior al 1% de la totalidad del personal a personas travestis, transexuales y transgénero), en los ingresos a categoría inicial de los distintos agrupamientos de la Planta Permanente del Personal, uno de cada diez puestos vacantes, sea cubierto por personas travestis, transexuales y transgénero (Acta Paritaria Local, 2017, p 2).

Los requisitos que las personas alcanzadas por dicha norma deberán cumplir son:

Ser mayores de 18 años de edad, hayan o no accedido a los beneficios de la Ley de Identidad de Género y reunir las condiciones idóneas para el puesto a cubrir a través de sus antecedentes laborales o educativos. Aquellas que cuenten con el beneficio de la Ley N° 26.743 deben presentar constancia de dicho beneficio para ser acreditado, los que no, solo deben presentar su partida de nacimiento.

Se procede a la inscripción del listado del concurso por los cargos a cubrir. Prontamente del cierre de la misma los solicitantes tienen cinco días para comunicar a la oficina de Personal No Docente su Identidad de Género a fin de dar cumplimiento con lo expuesto anteriormente.

En artículo 4 de dicha acta se expone:

> Para su cumplimiento, en caso de que las personas travestis, transexuales y transgénero en el orden de mérito de los concursos no ocupen un lugar que permita alcanzar el cupo dispuesto, se deberá convocar a la mejor puntuada para su reubicación en el mencionado orden de mérito (Acta Paritaria Local, 2017, p 2).

Se hace mención a la no discriminación e igualdad en base a la identidad de cada persona, de modo que no trate de un acto discriminatorio la identidad que cada persona auto percibe.

En el acta número dos N°04/2017 formulada el día 5 de mayo del año 2017, se rectifica lo expuesto en el acta anteriormente mencionada. Además, las partes fundan que los cargos disponibles a cubrir por personal travestis, transexuales y transgénero, se corresponderá con el número 2 de cada 10 cargos a cubrir. El Rectorado de la Universidad resuelve en su artículo Nº1:

> Ratificar las Actas Paritarias Locales firmadas entre la Universidad y la Asociación del Personal Universitario (APU), que forman parte de la presente Resolución, por las cuales se acordó la reglamentación que regirá las pautas de inclusión de las personas travestis, transexuales y transgénero en los concursos abiertos para el ingreso a la planta no docente de esta casa de estudios (Acta Paritaria Local, 2017, p 1).

Continuando con lo planteado, nos parece significativo en este punto hacer mención sobre las primeras trabajadoras en ingresar a la UNMDP, cumpliendo con lo trazado en la Ley de Cupo laboral Trans. Convirtiéndose la universidad, específicamente la Facultad de Cs de la Salud y Trabajo Social en la primera de Latinoamérica en incorporar el Cupo Laboral para personas trans. Siendo esto un gran avance en reconocimiento de derechos para el colectivo, resultando también en un gran progreso en materia de igualdad para la Universidad.

En una entrevista realizada por Agencia Presentes se expresa que dos trabajadoras fueron las primeras en firmar su contrato de planta permanente en la UNMDP, donde comenzarán a trabajar como personal de maestranza, contando con un sueldo fijo y obra social.

Como primera medida se realizó la inscripción a todas las personas que aspiraban a cubrir los cargos. Cerca de 30 fueron en total las que realizaron la evaluación. Luego se seleccionó según el puntaje obtenido y se realizó una prueba de los conocimientos sobre estatutos de la universidad y del personal de maestranza a las seleccionadas.

Una de las entrevistadas por la revista Agencia Presentes expresa:

> Estamos muy emocionadas con la lucha que hoy termina y que arrancó en 2016 con la Cátedra Libre. En ese espacio empezamos a visibilizar la realidad de la población trans en sus vidas cotidianas el contexto de la sociedad marplatense, a través de voces en primera persona que fueron invitadas a participar", contó Claudia Vega, presidenta de AMI. Y destacó: "Cuando uno hace trabajo territorial siempre se busca que los inconvenientes tengan un final feliz y que mejor que suceda en tiempos de vaciamiento de políticas públicas en materia LGBTI. Esto nos llena de energía para trabajar en todo lo que queda por hacer (Agencia presentes, 2017, p 1).

Es un camino que llevó mucha organización, movilización y lucha por parte de muchas organizaciones que defienden e intentan que se ponga en debate cuestiones que son invisibilizadas, donde no se reconoce la identidad de las personas ni se las acepta, donde los derechos fundamentales son negados. La exclusión que genera problemáticas y complicaciones en esferas que van desde la salud, la educación, una vivienda hasta el ingreso al mercado laboral, conllevan a una calidad de vida muy poco satisfactoria.

Es por ello que nos resultan fundamentales todos los avances que se han logrado en estos años y que se siguen dando; donde en el caso del acceso a un empleo cada vez son más las universidades y ámbitos en general en donde se comienza a aplicar y llevar a cabo la ley de cupo. Sabemos que el camino aún sigue siendo largo y con mucho por recorrer, pero los avances son muy significativos para la vida de las personas travestis, transexuales y transgénero, dando posibilidad no solo a un empleo, sino también, a contar con una obra social, poder jubilarse y sustentar tanto sus gastos como los de su familia

Nos parece relevante mencionar que otras universidades se han sumado a la adhesión de la ley de cupo laboral trans.

Continuando con la pionera de las Universidades en implementar la Ley de Cupo Laboral Trans, que fue la Universidad Nacional de Mar del Plata, sigue la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, que al año siguiente, el 28 de septiembre del 2018 adhiere a la Ley de Cupo Laboral Trans, estableciendo los puestos para trabajadores docentes y no docentes, que cumplan con las condiciones de idoneidad a personas travestis, transexuales y transgénero. El mismo año, fue la Universidad Nacional del Comahue (UNCo) la que continuo con la adhesión a la Ley, aprobada la misma en el Consejo Superior por unanimidad, donde además, se abrió un espacio para tratar la elaboración de la reglamentación.

En el año 2019, la Universidad Nacional de la Pampa (UNLPam) aprobó la resolución Nº 53/19 y el Reglamento Cupo Trans, que permiten incorporar en planta no docente a personas travestis, transexuales y transgénero.

La universidad Nacional de Rosario, el 10 de Marzo del 2020, adhiere mediante la Resolución 783/2020 a la Ley de Cupo Laboral Trans, creando además un registro único de aspirantes para quienes deseen presentarse a los puestos a cubrir de personal no docente de dicha universidad.

En el mismo año la Universidad Nacional de Lujan (UNLu) también se suma como las anteriores mencionadas, a la adhesión de la Ley, en este caso el ingreso efectivo de la primera trabajadora se produce el año siguiente (2021). Se aprobó por unanimidad la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans, en el marco de una sesión ordinaria donde diferentes representantes de dicha universidad participaron. Se suma durante el mismo año la Universidad Nacional de Villa María (UNVM), la cual aprueba en el Consejo Superior la adhesión a la Ley.

En la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) en el año 2021, mediante el Consejo Superior se da la aprobación por unanimidad de la Resolución Nº 7878 la cual establece los "Lineamientos para la inclusión Travesti, Transexual y Transgénero" orientados a la promoción laboral y educativa de la población. El mismo año la Universidad Nacional de las Artes (UNA), se suma a la aprobación mediante el Consejo Superior a la implementación de la Ley. En este caso dicha resolución "Effy Beth" lleva el nombre de Elizabeth Mía Chorubczyk la cual fue, una activista feminista, estudiante de dicha universidad, milito junto a referentes del colectivo, mostrando la realidad de la comunidad trans.

Otra de las Universidades que podemos mencionar que se sumaron a la implementación de la Ley, es la Universidad de Cuyo (UNCuyo), la cual mediante las Ordenanzas 11 y 19 da el paso a la incorporación de trabajadoras/es a su planta.

En lo que respecta a la Universidad de Buenos Aires (UBA) se logró en el año 2021 que se aprobara en el Consejo Directivo de Filosofía y Letras la implementación de Ley a dicha universidad.

La Universidad Nacional de San Martín, a través de la resolución Nº 180/22 adhirió a la Ley Nacional Nº 27.636, en la sesión de Consejo Superior el mes 08 del año 2022.

La Universidad Nacional del Litoral (UNL) el 26 de mayo de 2022, firma la resolución Nº173, en la cual adhiere a la Ley de Cupo Laboral Trans, la cual había sido sancionada el año anterior, promoviendo así, el acceso de empleo a personas travestis, transexuales y transgénero en un porcentaje no menor al 1%.

Es notorio cómo las distintas universidades en conjunto y acompañadas por referentes de distintas organizaciones trabajan por la mejora, la igualdad y tratan de ampliar los derechos, además de defenderlos. Son sumamente importantes estos debates, reuniones y encuentros donde se pone en palabras las cuestiones y dificultades que deben ser atendidas para así lograr esa igualdad y posibilidad, en este caso, de un trabajo digno.

En el año 2017, se creó el Programa Integral de Políticas de Género, con el objetivo de promover los derechos de las mujeres desde una mirada integral de DDHH, orientando estrategias de igualdad, equidad en términos de género y diversidad.

Como se hizo mención con anterioridad, mediante el Acta Paritaria el Rectorado resuelve el ingreso a planta permanente No Docente de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a personas Travesti, Transexuales y Transgénero. Se determina en el Acta Local Nº1 del 08-02-2017 llamar a "Concurso Público de Oposición y Antecedentes" para la cobertura de los cargos disponibles en intendencia, servicios generales, mantenimiento a fin de realizar funciones de limpieza en la dependencia universitaria.

Dicho concurso se publicó a través de la página web de la Universidad, donde se presentaron las pautas que se deberán cumplir para poder presentarse al mismo. Se detallaron en el Artículo Nº 3 los requisitos que se deben cumplir para postularse: ser argentino nativo, tener 18 años y menos de 60 (inclusive), contar con certificado de Estudios Primarios, contar con las condiciones generales del convenio de Trabajo. El desarrollo de dicho concurso contó con miembros titulares integrados por la Dirección de Personal No Docente, Representantes del Personal Universitario, del Sector del Personal Universitario y del Rectorado.

Los aspirantes se inscribieron al concurso a través de la página Web de la Universidad, completando los datos solicitados, continuando con el cronograma publicado en el mismo. Al momento del cierre de la inscripción se publicaron la lista de postulantes, teniendo un tiempo establecido para poder realizar cualquier tipo de reclamo por inconvenientes surgidos.

En dicha Acta se determinó el cumplimiento del 1% en los ingresos a los cargos, uno de cada diez puestos vacantes será cubierto por personas Travestis, Transexuales y Transgénero que

cumplan con las pautas antes mencionadas, deberán además, cinco días posteriores al cierre de la postulación, comunicar y acreditar su identidad de género ante la Dirección Personal No Docente.

En lo que respecta a la aprobación del concurso, el postulante debe aprobar con siete (7) cada una de las pruebas que lo integran. El puntaje final resultará de la suma de todas las notas obtenidas en cada módulo. Dicho puntaje fue publicado en la página Web, cuentan con tres (3) días para poder rectificar los puntajes obtenidos lo que será resuelto ante el jurado.

Concluidos los pasos mencionados se determinó el listado definitivo de postulantes aprobados y desaprobados por medio de la publicación en la página Web. De presentarse una igualdad de puntajes se realiza un sorteo entre los postulantes. Finalizado esto el jurado elabora un listado por orden de mérito que será entregado al Rectorado para su aprobación, por el cual se realiza el correcto orden de ingreso a los puestos.

Considerando al trabajo como un aspecto fundamental en el proceso de socialización e inclusión, pero teniendo en cuenta que la discriminación laboral persiste generando condiciones de exclusión, discriminación, hostigamiento, se deben generar empleos donde existan condiciones de igualdad, equidad, libertad para todas las personas sin distinción ni exclusión. El consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata declara en su artículo Nº1:

> Adherir a la iniciativa presentada por la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias de Salud y Servicio Social de esta Universidad -Cátedra abierta "Lohana Berkins"-, acompañando el reclamo por la urgente reglamentación de la Ley 14783 de la Provincia de Buenas Aires (…)(Declaración del consejo superior Nº022).

La Resolución de Rector, RR 3607/20 publicada el día 5 de julio de 2022 propone la adhesión a la Ley de Cupo Laboral Trans por parte de la Universidad Nacional de Mar del Plata, dicha proposición expresada por el Programa Integral de Políticas de Género dependientes de la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios.

Por lo que, el Rector de la Universidad resuelve: *"Adherir a la Ley Nacional Nº27.636, Ley de Promoción del acceso al empleo formal para las personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán- Lohana Berkins"."*

Donde la universidad se propone tomar parte de los aspectos mencionados, contribuyendo a la promoción de igualdad real de oportunidades, generando espacios donde se puedan desplegar diversas estrategias de integración e inclusión.

Cerramos el capítulo considerando la importancia que tiene la aplicación del Cupo Laboral Trans en lo que respecta al reconocimiento de derechos, al acceso a un empleo, a igualar las condiciones de accesibilidad y oportunidad. Se intenta con esta medida, reparar el daño causado históricamente y la violencia institucional que sufren. "*Institucional porque desde la familia, las escuelas, policía, hospitales, entre algunas, son responsables del silencio, la exclusión, la violencia, la falta de acceso o imposibilidad de permanencia en las mismas para personas de la comunidad trans*" (Andriola, Carmona, Maciel, Fernández, Goga, 2021, p 4).

Resulta necesaria la implementación de políticas públicas de acción afirmativa, como lo son los cupos, utilizamos el termino en plural, ya que nos resulta pertinente hacer mención a otro cupo, que es el Cupo de Discapacidad[11], el cual expresa, la obligación por parte del Estado de garantizar el derecho a trabajar a las personas con discapacidad, en un cupo no menor al 4%, también, la igualdad de oportunidades e inclusión.

8. CAPÍTULO V: "ASPECTOS METODOLÓGICOS".

En el presente capítulo se desarrollan las estrategias metodológicas empleadas en la actual investigación. Se procederá a describirlas y caracterizarlas mediante aportes de diversos autores y a fundamentar su empleo y utilidad. Se avanzará describiendo la fuente utilizada para la recolección de datos, detallando su conceptualización, características y aportes generados, así como también, se hará mención de los instrumentos empleados para la manipulación de las mismas y el modo en el que se llevarán a cabo. Se delimitará la muestra partícipe de la investigación para su posterior análisis.

8.1 Métodos y Técnicas de recolección de datos

Las estrategias metodológicas que se utilizaron en el presente trabajo son de tipo cualitativas. Según Mawxell este tipo de métodos tiene como propósito principal la comprensión del significado de los sucesos, situaciones y acciones en las que están involucrados los participantes, como así también de lo que relatan sobre sus vidas y experiencias.

Realizamos una investigación de tipo cualitativa con el fin de evocar relatos reales y significativos, apelando a la recuperación de voces y tensiones. Se tomó esta estrategia

[11] Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires, 16 de marzo de 1981.

metodológica dado que la misma indaga en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos a partir del significado que las personas les otorgan.

La investigación cualitativa para los autores (Denzin y Lincoln, 1994). Es interpretativa y naturalista, es decir, que los/as investigadores/as inquieren en situaciones naturales intentando interpretar los fenómenos que se estudian desde el significado que las personas les otorgan. En la misma, se utilizó la recolección, el estudio y uso de varios materiales empíricos que van desde la experiencia personal, el estudio de la situación, la historia de vida hasta las diversas técnicas, como la entrevista, la observación e interacciones visuales que contribuyen a describir momentos, situaciones y problemáticas.

> El proceso de investigación cualitativa supone la inmersión en la vida cotidiana de la situación seleccionada para el estudio, la valoración y el intento por descubrir la perspectiva de los participantes sobre sus propios mundos y la consideración de la investigación como un proceso interactivo entre el investigador y los participantes (Marshall y Rossman. Sacado de Vasilachis de Gialdino, 2006, p 26).

Algunas de las características de la investigación cualitativa es que la misma se centra en la forma de ver, sentir, experimentar el mundo, por lo que, se trata de una investigación inductiva, interpretativa y reflexiva. Además, se debe tener en cuenta la historia de las personas, sus narrativas, intereses, perspectivas, comportamientos. Dicha investigación intenta interpretar todo lo antes mencionado posicionándolo en el contexto particular en el que tienen lugar, tratando de comprender el contexto y sus particularidades. La misma emplea métodos de análisis basándose en un proceso interactivo entre el investigador y los sujetos participantes, dando lugar a nuevas formas de conocer, de ver e interpretar las cosas.

Las características mencionadas de la investigación, son sumamente necesarias a la hora de abordar los objetivos de la misma, partiendo del intento de investigar, indagar y descubrir lo nuevo, o bien, verificar o no lo ya existente.

Al hablar de componentes de la investigación se refiere a la forma en que se llega a recolectar la información necesaria, es decir, la recolección de datos y la forma en que se obtiene, los mismos forman parte importante en la investigación, ya que los datos obtenidos serán analizados para el informe final de dicha investigación.

Según Strauss (1989) tanto la recolección de datos como el análisis de los mismos deben realizarse en base a la interpretación realizada durante la investigación, teniendo en cuenta estos datos, el análisis debe ser, completo y claro con la información necesaria para evitar caer

en la simplicidad, se habla así, de un análisis detallado e intensivo con la finalidad de poder sacar a la luz toda la información necesaria que hay en ellos.

En resumen, como expresa Creswell (1998) la investigación cualitativa parte del término cómo o qué se investiga, el tema que se debe abordar y un examen del mismo, las personas involucradas y el estudio de ellas y por último, la presencia del investigador que va actuando y realizando una narración de la situación, antes de actuar como un evaluador experto.

Existen múltiples y diferentes técnicas de recolección de datos. En lo que concierne al presente trabajo procedimos a utilizar como primera técnica, la recolección de archivos, documentos que fueron nuestra fuente de información sobre lo sucedido en la Universidad. En segundo lugar, utilizamos la entrevista, donde el entrevistador/a busca obtener información en el habla de los sujetos, donde ellos son los protagonistas de la misma. Se toma la entrevista como una conversación entre dos personas con un propósito bien definido. Como afirma Michael Patton:

> La finalidad de la entrevista cualitativa es entender cómo ven el mundo los sujetos estudiados, comprender su terminología y su modo de juzgar, captar la complejidad de sus percepciones y experiencias individuales (…). El objetivo prioritario de la entrevista es proporcionar un marco dentro del cual los entrevistados puedan expresar su propio modo de sentir con sus propias palabras (Patton, 1990:290. tomado de Corbetta, 2007, p 345).

Las entrevistas se clasifican según el grado de libertad o restricción que se les confiere a los sujetos, tanto al entrevistado como al entrevistador. De los cuales podemos mencionar tres tipos de entrevistas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas.

En este caso utilizamos la entrevista no estructurada, en este tipo de entrevistas las preguntas no son fijadas con anterioridad, siendo flexibles y abiertas dando lugar al entrevistado a formar y reformular su respuesta con total libertad.

> El único objetivo del entrevistador/a es plantear los temas que desea abordar en el curso de la conversación, (…) dejará que el sujeto desarrolle su visión del asunto y mantenga la iniciativa de la conversación, limitándose a animar o incitar a que profundice cuando sea necesario (Corbetta, 2007, p 353).

En tercer lugar, se utilizó otro método de recolección de datos complementario a la entrevista; cuestionarios auto administrados /autocumplimentados. Estos son útiles para recoger información, a través de un proceso de cumplimentación de una serie de preguntas; donde no hay influencia del entrevistador; ya que estos son realizados por sujetos, sin presencia del entrevistado.

Se pueden diferenciar dos tipos de autocumplimentación: la encuesta en grupo y la encuesta individual. Se procederá a utilizar la encuesta individual. La misma se diferencia entre situaciones con y sin vínculos sobre la devolución del cuestionario rellenado. Sobre este último haremos hincapié. El cuestionario individual sin vínculos *"consiste en enviar por correo el cuestionario a una lista de nombres que representan a la población estudiada, adjuntando una carta de presentación de la investigación, el cuestionario a rellenar y un sobre para la devolución"* (Corbetta, 2007, p 199).

Se seleccionó este método de recolección de datos ya que posee diferentes ventajas, entre estas se pueden mencionar el ahorro de los costos, la mayor flexibilidad de respuesta por parte del entrevistado pudiendo completarlo en el momento que pueda y considere oportuno, teniendo en cuenta además, el anonimato, y la ausencia de influencia por parte del entrevistador.

Otro método que utilizaremos en dicha investigación es el método biográfico, basándonos en su importancia a la hora de tratarse de investigaciones relacionadas con aspectos sociales, tomando como eje central a los sujetos, precisando la importancia de la escucha y la recuperación de historias. Los estudios biográficos e historias de vida presentan diversos contenidos y definiciones. Por lo general, se los relaciona a ambos con técnicas que sirven para abordar una problemática, comprendiéndola desde la narración del propio sujeto. A partir de ello, podemos afirmar que:

> "El estudio con historias de vida se asocia a las experiencias biográficas que una persona constituye a lo largo de su vida o en un momento determinado. El investigador social indagará sobre los sentidos subjetivos, los significados y las representaciones que un actor construye acerca de una problemática que forma parte de su historia personal" (Roberti 2012, p 6).

Podemos mencionar los aportes que el método biográfico brinda a las investigación en Ciencias Sociales, *"la capacidad para analizar las relaciones entre individuo y sociedad, la aptitud para destacar los aspectos diacrónicos de los hechos sociales, la sensibilidad para iluminar personas, grupos sociales y problemáticas que son ininteligibles desde otras estrategias metodológicas"* (Roberti, 2012, p 4).

La importancia de cada historia relatada y su particularidad contribuyen a conocer y recoger la experiencia de las personas tal como ellas la interpretan y poder tener a partir de la escucha activa la historia reconstruida del narrador. Es decir que mediante dicho método se puede conocer la vida de las personas, el significado que alguna situación en particular tiene para

ellas, sus percepciones y experiencias. Aquí podemos notar la importancia que toma el sujeto, es decir, un sujeto activo, objeto de una investigación, que mediante su narración puede dar a conocer su trayectoria, su visión, como también sus valores, la forma de percibir el mundo, como también su posicionamiento frente a la sociedad, sus normas y valores.

8.2 Procedimientos

8.2.1 Delimitación de las muestras

Trabajadores docentes y no docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, que se encuentren actualmente trabajando en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. Entre estas, personas que ingresan por la Ley de cupo Laboral trans, y que desarrollan actualmente sus actividades laborales en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la ciudad de Mar del Plata.

8.2.2 Recolección de datos

Las entrevistas de tipo no estructuradas se realizaron, en primer lugar, a la trabajadora que ingresó por medio de la Ley de Cupo en el año 2017 y que actualmente se encuentra ejerciendo su puesto. Si bien ingresaron dos personas por el cupo, solo una de ellas se encuentra actualmente trabajando en la universidad. En segundo lugar, se entrevistó a los trabajadores de la facultad que tomaron parte del Acta Paritaria donde se implementó la Ley.

Se realizaron las entrevistas de forma presencial, acordando con cada entrevistado el lugar y la fecha. Los temas a abordar, en lo que respecta a la primer entrevistada, serán las condiciones institucionales que requirieron para acceder al empleo; los requisitos para poder ingresar al concurso, con sus barreras y facilitadores; beneficios que pueden llegar a tener con el empleo, vivencia propia sobre el ingreso al puesto y demás temas que pueden surgir en relación al ingreso al puesto de trabajo. En lo respecta a las segundas entrevistas, se hizo hincapié en la manera en que se gestaron las reuniones y las actas paritarias, para poder tomar conocimiento “desde adentro” sobre la implementación de la Ley en la facultad.

Se da por supuesto que todos podemos hablar y preguntar, pero en el caso de las entrevistas va mucho más allá, es saber escuchar y preguntar, siguiendo el hilo de lo que se intenta averiguar, escuchando al otro, comprendiendo su realidad, su “subjetividad”. Por ello, es una interacción acordada donde el entrevistador tiene la iniciativa de querer conocer alguna parte

de la historia del otro y el entrevistado tiene su lugar de escucha, donde libremente pueda expresarse y contar su vivencia.

Por otro lado, los cuestionarios de auto cumplimentación se realizaron a trabajadores docentes y no docentes que integren la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. Los mismos se enviaron por vía mail o se entregaron en mano, según la circunstancia. Se plantearon preguntas destinadas a indagar sobre el conocimiento de la ley, la implementación de la misma, la opinión de cada trabajador y su perspectiva frente a la misma. Como también, la participación o no en talleres de sensibilización sobre género y diversidad que se desarrollan en la facultad[12].

8.3 Aspectos Éticos

Con respecto a las **consideraciones éticas**, las personas que fueron convocadas a participar recibieron una explicación de manera oral y escrita (en la hoja de información para el/la participante) de los objetivos y propósito de la investigación, y se habilitó un tiempo y un clima en el que puedan realizar todas las preguntas que deseen, y decidir con libertad si participarán. Se explicaron los beneficios que se espera genere la investigación y que se considera un estudio de bajo riesgo, el tiempo aproximado que les insumirá, y que pueden dejar de completar la encuesta y/o retirarse de la entrevista en cualquier momento que deseen, sin dar explicaciones y sin tener consecuencias negativas por ello. Asimismo, que toda la información será confidencial y protegida por la Ley de Protección de Datos Personales, y que los cuestionarios y entrevistas serán codificadas para protección de la identidad de los/las participantes por las tesistas. Por ello, se codificarán asignándoles un número y se removerá la información que puedan hacer identificables a los/las participantes y sus instituciones. Aquellos que acepten participar, se les presentará la hoja de consentimiento informado.

Asimismo, se tomará especial protección de los/as empleados/as en tanto constituyen un grupo subordinado. Según:

ARTÍCULO 21 de la ley Nº 11044 y en referencia a los sujetos subordinados se expresa: .- *A los fines de la presente Ley, entiéndese como grupos subordinados, a estudiantes, empleados de hospitales, laboratorios y otras instituciones públicas o privadas, poblaciones carcelarias,*

[12] Se hace referencia a la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

internados en centros de rehabilitación, y todo grupo poblacional cuyo consentimiento puede ser influido por autoridad institucional.

ARTÍCULO 22.- Las investigaciones realizadas con grupos subordinados deben asegurar: a) Que la participación voluntaria, la negativa a participar o la interrupción de la participación no afecte la situación ocupacional o educacional de los integrantes del grupo subordinado. b) Que los resultados de la investigación no sean utilizados en perjuicio de los participantes.

9. CAPÍTULO VI: "ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS".

9.1 Análisis

En el siguiente capítulo tomamos los tópicos mencionados en el apartado anterior para poder analizar los datos obtenidos. Las estrategias de investigación elegidas son importantes ya que permiten captar la perspectiva de los sujetos o fenómenos estudiados al utilizar una amplia variedad de métodos para la obtención de datos. Por lo que la propuesta debe ser clara, explícita y contar con los elementos básicos teóricos- metodológicos que guiarán la investigación. Es por ello que en dicha investigación utilizamos como principal técnica la entrevista en profundidad cuyo objetivo es conocer la perspectiva del sujeto, sus interpretaciones, experiencias, sentimientos y percepciones, es decir, el objetivo es tener acceso a la perspectiva que el sujeto tiene. Como técnica complementaria a la entrevista elegimos el cuestionario autoadminitrado, el cual puede ser completado en forma online o en papel, frente al contexto epidemiológico actual es de vital importancia poder acceder a estos cuestionarios en forma online, sin recurrir a la presencialidad. Retomaremos el análisis en base al método biográfico y de caso, explicitando el porqué de dicha elección.

9.2 Análisis de las Entrevistas

El desarrollo de las entrevistas nos permite la interacción cara a cara, conocer la realidad desde el punto de vida de cada persona entrevistada y acercarnos a nuestro objeto de estudio, también, generar un espacio de reflexión y escucha.

Las entrevistas se realizaron entre abril y junio del año 2022 (duración: 30-60 min). La elección del lugar y la hora de la entrevista se dejó a elección de los participantes para que se sintieran más cómodos; en este caso eligieron la Facultad, lugar donde los entrevistados/as se

encuentran trabajando actualmente, siendo para nosotras, también, un espacio de encuentro e intercambio de saberes y conocimientos. El espacio en donde se realizaron los encuentros fueron diferentes aulas, que al momento de las entrevistas se encontraban disponibles. Las entrevistas se realizaron de forma presencial (entrevistado/a- entrevistadoras) en los días, horarios y lugar acordado. Las entrevistadoras informaron a los entrevistados/as que estaban realizando este trabajo desde una perspectiva académica (tesis). Las entrevistadoras no conocían a ninguno de los entrevistados/as. Se obtuvo además el consentimiento informado por escrito de cada entrevistado[13] antes de la entrevista; se solicitó, además, la aceptación de la grabación de la misma y se informó sobre el resguardo de su identidad. Una vez pactadas las condiciones de las entrevistas se comenzó con cada entrevistado.

La guía de entrevistas se desarrolló a partir de los objetivos de la investigación y sobre la base de una revisión del material realizada al comienzo del estudio, confeccionando así una lista de preguntas.

En pos de visibilizar las posibles barreras o facilitadores en la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, seleccionamos como fuente de recolección de información la entrevista en profundidad. Tomamos como base el relato de los trabajadores universitarios que formaron parte de la creación de las Actas Paritarias en las que se implementó la Ley en la Facultad, para luego elaborar una comparación entre los datos obtenidos y lo plasmado en cada acta.

Tabla nº 1: Característica de los encuestados

Participante Identificación	**Género Auto percibido**	**Conocimiento de la misma a través de**	**Función que desempeña**	**Longitud de la entrevista**
P1 : Romina	Femenino	Acta paritaria	Personal de limpieza	45 min.
P2 : Alicia	Femenino	Acta paritaria	Administrativa	30 minutos
P3 : Marcelo	Masculino	Acta paritaria	Subsecretario de APU	35 minutos.

[13] Se utilizan nombres ficticios, protegiendo los datos personales.

Para poder tomar conocimiento del grado de cumplimiento de la Ley, como así también las condiciones para acceder a un empleo en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social tomamos como base principal el relato de la trabajadora que ingresa al puesto de trabajo bajo la aplicación de la Ley de Cupo Laboral Trans. Nos centraremos, por un lado, en lo plasmado en las Actas Paritarias antes mencionadas, y por otro lado, en lo vivenciado por la trabajadora durante el proceso de postulación y selección del puesto de trabajo. Pudiendo, además, tomar conocimiento desde la propia vivencia de la entrevistada las condiciones del colectivo travesti- trans a la hora de conseguir un empleo.

Adhiriendo a los aportes que nos brinda el método biográfico para poder contextualizar las técnicas de recolección de datos utilizadas, consideramos que la entrevista a la trabajadora que ingreso mediante la Ley de Cupo, nos permite conocer la historia, su percepción, significados y reflexión sobre su propia experiencia pasada y presente.

> Es necesario tomar en cuenta que la biografía no es ni social, ni física, ni subjetiva, sino que es todo al mismo tiempo, unida en una totalidad compleja y original. En este sentido, el relato de vida debe ser considerado como el estudio del modo en que un fenómeno se constituye biográficamente en la forma del individuo (Cornejo, M., Mendoza, F. y Rojas, R. 2008).

La estructura del siguiente análisis se dividirá por temas obtenidos en las entrevistas y cuestionarios. Se analizaran fragmentos de cada entrevistado, es pos de cumplir con los objetivos de dicha investigación.

La Implementación de la Ley/Actas Paritarias.

Para la descripción de lo que fue la implementación de la Ley en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, tomamos como referencia a las entrevistas realizadas a trabajadores de la universidad que formaron parte de las Actas Paritarias a través de las cuales se implementa la Ley de Cupo Laboral Trans. Las entrevistas efectuadas serán comentadas a continuación utilizando nombres ficticios para mantener la privacidad de los entrevistados/as.

La implementación de la Ley dentro de la Facultad comienza a dar sus primeros indicios dentro del área de Secretaría, donde la misma Secretaría de Extensión de Salud empieza a trabajar en el área de género y diversidad, posteriormente se comienza a desarrollar la Cátedra Abierta de Lohana Berkins. Una vez que el tema entra en Secretaria, llega al Consejo Superior donde se invita a plantear el hecho de dar tratamiento a lo que era pedido por el

colectivo, que la universidad apoye lo planteado por la Ley Provincial de Cupo Laboral travesti-trans.

Se pronuncia la declaración del Consejo Superior adhiriendo a los términos de la Ley, a partir de esa declaración los representantes de la organización AMI (Asociación Mundo Igualitario), quienes tuvieron una gran participación en este proceso, toman contacto con APU y comienzan a trabajar en forma conjunta.

El entrevistado[14], expresa: *"Tomo contacto con la temática, cuando llego al Consejo Superior, apoyando y poniéndome a disposición ante cualquier cosa. Pero en caso de que se pudiera avanzar teníamos que ir viendo, porque la posibilidad de tratar de implementarlo en la universidad estaba justo en el momento ideal, porque si la universidad adhería a la Ley nosotros podíamos presionarla para el ingreso a los concursos para trabajar como personal universitario y que se pudiera establecer un Cupo Laboral Trans y estábamos previos al llamado de un concurso general"* (Entrevistado, Marcelo[15]).

Alicia, otra de las integrantes que formó parte de las reuniones nos comenta que se trabajó en conjunto y se presentó después en la paritaria para que se evaluara y posteriormente se trabajara a fin de lograr acuerdos. Considera que todavía hay que seguir trabajando la reglamentación, perfeccionándola.

En sus palabras: *"Primero las chicas se juntaron con nosotros en APU, se habló, se planteó después en la paritaria se siguió trabajando y se presentó el proyecto más o menos cerrado en la paritaria y bueno se acordó con algunas modificaciones y el hecho de la implementación de que sea el segundo, el primero que ingresa es el cupo de discapacidad, el segundo es la del cupo".*

Alicia expresa sobre la propia Ley:

"El hecho de que esté firmada ya es un logro fantástico. El tema del reconocimiento, de la puesta en agenda del tema, porque lo que paso con esto es que todos aprendimos, mismo cuando las chicas se acercan, fue el hecho de ponernos en la cabeza la posibilidad de plantear esto. Son cosas que no es que no las quieras hacer, es que no te las planteas".

[14] Se utiliza letra cursiva en palabras textuales de los/las entrevistados/as.
[15] Subsecretario de APU.

Que se traten estas cuestiones ayuda a poner en tema y en debate a instituciones y a la sociedad en general, reviendo los derechos vulnerados y el acceso a los mismos, como también, poder comenzar a implementar políticas públicas de este índole.

Para el colectivo travesti trans, como mencionamos en el marco teórico, la implementación de la Ley de Cupo es un gran avance. La visibilización de la realidad que viven, el cuestionamiento por la falta de acceso a derechos y la no igualdad de condiciones contribuyen a que se comiencen a repensar nuevas formas de transformar dicha realidad.

No podemos dejar de mencionar que la Universidad Nacional de Mar del Plata, fue la primera Universidad en implementar la Ley "Diana Sacayán", esto muestra un gran avance en materia de reconocimiento de derechos por parte de la institución, como así también, muestra un arduo trabajo por parte de las personas que lograron que esto se concrete. Por ejemplo, podemos mencionar la Secretaria de Extensión donde se propuso la creación de la Cátedra "Lohana Berkins". También que se tratara la implementación en el Consejo Superior, generando además, espacios de intercambio, debates en materia de género y diversidad.

Los cupos se realizan en base a lo que son los llamados generales. En el momento que se comienza a tratar en el Consejo Superior el tema, se encontraban próximos a un llamado a concursos generales, es decir, al ingreso masivo a distintas áreas: administrativos, servicios generales, mantenimiento, limpieza. Una de las características que tienen los concursos generales es que se renuevan cada tres años. Se realiza uno, se tiene un orden de mérito por tres años y dentro de tres años se debe generar un nuevo concurso, pero la realidad es que se estiran y como no existe un agotamiento hasta que no sale otro, suelen durar unos cinco o seis años. Por ello era una gran posibilidad aprovechar los tiempos en se había comenzado a dar inicio a la temática.

Expresa el entrevistado sobre posibles inconvenientes: "*Del lado de la gestión no visualizamos inconvenientes, no se mostraron reacios, hubo una información previa, ya tenían conocimiento de que se iba a presentar el tema para que sea tratado en lo interno de la gestión, el rector y secretario. Entonces, hubo una predisposición por incorporarlo"* (Entrevistado, Marcelo).

Continuando con el tratamiento de la implementación, en una de las Sesiones Plenarias del Consejo Superior se le da tratamiento y se aprueba.

"En ese momento hablé con las chicas de AMI y con Agustina Ponce y les exprese que esto no tenía que quedar en una foto, que había que trabajarlo e implementarlo. Acordamos una reunión, en la cual ellas llevaron todo lo que ya venían trabajando a nivel provincial, entonces lo que hicimos fue bajar todo lo que habían presentado a la universidad (tomar esas características)" (Entrevistado, Marcelo).

La idea era presentar un proyecto general y ver que planteaba la paritaria frente a esto. El armado de lo que iba a presentarse se basó en lo que se tenía ya trabajado dentro de la facultad con el Cupo de Discapacidad[16] tomando características, aspectos generales que aportarían al armado de lo que era para el Cupo Laboral Trans.

Lo que expresa el Acta (N°01/2017) es establecer el Cupo Laboral Trans, lo que va a implicar dicho cupo, como se va a tramitar, qué pautas se deben seguir, qué requisitos deben tener los posibles aspirantes para entrar al concurso, como se determina el orden de mérito. En este caso el orden de mérito, se establece luego del Cupo de Discapacidad, entonces aparece como el número dos, sería entonces, el dos, el doce, el veintidós, cada diez. Esto quiere decir, que cada 10 personas que ingresan en los cargos que se encuentran para cubrir, el primero (1) de ellos es ocupado por el Cupo de Discapacidad y el segundo (2) por el Cupo Laboral Trans.

Dicha Acta en su Artículo Nº2 expone los requisitos que deben cumplir las personas alcanzadas por la misma. Ser mayores de 18 años, que hayan o no accedido a los cambios establecidos en la Ley de Identidad de Género.

Se indaga sobre el tiempo que llevó este proceso y como respuesta obtuvimos que el tiempo fue corto y de manera rápida. La firma de la declaración de la adhesión a la Ley fue en octubre del año 2016. Para el 8 de febrero del año 2017 estaba firmada el acta y el 21 de febrero de ese mismo año salió el primer llamado a concurso.

"Fue corto, fue efectivo. Sobre todo lo que hay que rescatar en eso es que cuando alguien toma la bandera de algo y hace militancia tiene otra eficacia y también se dieron las condiciones, porque el hecho de que se estuviera tratando la ley y hablando la reglamentación es como que el escenario era el ideal para que pasara" (Entrevistada, Alicia).

[16] Ley 22.431. La ley de cupos busca garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, facilitar su inclusión y la igualdad de oportunidades.

La entrevistada, la cual será nombrada como Romina[17], cumpliendo con la privacidad de su identidad, comentó que al momento de tratarse la Ley en la Facultad, se encontraba militando en una organización, la cual venía reclamando durante meses la reglamentación de la Ley de Cupo Laboral Trans, ley que había sido aprobada en el año 2015.

Tabla nº2: Implementación de la Ley: participación en la misma.

Concursos Públicos.

En lo respecta al concurso público, el llamado al mismo es público, es decir, para toda la comunidad, se publican por las páginas oficiales de la Universidad, además, el cronograma de lo que será el concurso, fechas de inscripción, fecha de presentación de determinados papeles, fecha de exámenes escrito, psicofísico. Todo se publica, como también los textos de la parte teórica que se toma en el examen escrito.

Haciendo referencia a cómo se le informa a la sociedad externa sobre el concurso, Alicia, nos comenta que las publicaciones son las habituales pero hubo una promoción del tema del Cupo Laboral Trans en los medios de comunicación. En sus palabras: *"La publicación del concurso*

[17] Primera trabajadora en ingresar a través de la Ley de Cupo Laboral Trans.

es en la página de la universidad, ahí tenés todo el seguimiento, dónde están las inscripciones, todavía figuran las chicas". Eso se sube todo para la gente en general. Hubo reuniones con las chicas de AMI. Hubo capacitaciones para el personal no docente".

El acta expresa: *"los postulantes al Concurso Público de Oposición y Antecedentes deberán inscribirse a través de la página web de la Universidad (...) completando los datos que se soliciten en el Formulario de Inscripción y en la Declaración Jurada referida a condiciones generales, morales y de conducta exigidos para ingresar (...)"(*Resolución 3307, 2017).

Romina, por su parte al momento de implementarse la Ley en la Facultad tras su trabajo en la militancia, tenía conocimiento de que se estaba luchando por eso, además fue informada por sus compañeras de activismo y por la Asociación de Mundo Igualitario (AMI) las cuales formaron parte fundamental en la propuesta, además de acompañar a todo aquel que lo necesitara.

La militancia, el activismo y la movilización de organizaciones son de gran importancia, no solo por tratar de luchar por la reivindicación, el reconocimiento o igualdad, sino además, por el acompañamiento, cuidado y apoyo que se genera en cada organización, donde muchas veces uno se encuentra informado gracias a compañeros o de alguna otra organización con la que se tiene contacto.

Sobre el concurso el entrevistado expresa: *"El concurso se aprueba tomándole una prueba, escrita si mal no recuerdo, en principio fue un debate. Se toma el estatuto, el manual de procedimientos y la redacción de la nota en donde se evaluaba un poco la cohesión y coherencia, mínimamente. Estamos tratando de actualizar todo este tipo de exámenes que son abiertos a la comunidad, en el cual siempre es una discusión porque si me presentas un título primario vos leer y escribir sabes, y si me traes un título secundario sé que tenés un conocimiento más amplio sobre ciertas cosas, un conocimientos sobre ciertas operaciones básicas y si me traes un título técnico, ese título te está habilitando"* (Entrevistado, Marcelo).

Aquí entra en debate la necesidad o no de realizar una prueba escrita. Pruebas de selección que pueden contribuir a la hora de evaluar el potencial del candidato/a para el puesto de trabajo, pero, al referirse a un ingreso a concurso, sin saber cuál será el puesto a cubrir puede ser innecesaria la implementación de la misma.

Se llama a Concurso Público de Oposición y Antecedentes a toda la población, para la cobertura de puestos de trabajo, mediante la publicación en la página web de la universidad.

El comienzo de esto, en palabras de la entrevistada *"es inscribirte y comenzar a presentar varios papeles, la duración del concurso fue de aproximadamente un año"*. Luego de la inscripción, se publican las listas de inscriptos donde se presenta un plazo para reclamar alguna situación de irregularidad, posterior a eso se comienza a rendir los exámenes.

Sobre la vivencia de la propia entrevistada en dicho concurso nos expresa:

"Fue una cosa de mucha ansiedad, mucha emoción. Sentí bastante ansiedad, porque yo estaba comenzando con la transición, era todo muy nuevo para mí, ya que comencé con mi transición de grande y en ese momento mi situación económica era muy complicada. Así que era medio loco presentarse, decir "si soy trans y quiero anotarme al cupo" y no saber que te van a decir. Además, había que firmar unas declaraciones juradas por el tema de la Ley de Identidad de Género, que dice que podes cambiar tu documento pero no estas obligada a hacerlo y si no lo queres hacer igual te tienen que reconocer tu identidad en cualquier lugar. Yo todavía no lo cambie, pero había que firmar diciendo "si soy trans, mi nombre es tal aunque no aparezca en mi documento". Una cosa como medio intimidatoria. El concurso estuvo implementado muy bien por este acompañamiento que había de esta agrupación (AMI), asique bueno hubo muchos nervios, incertidumbre, porque no sabes si vas a quedar o no o cuánto va a tardar".

Se puede comprender en base a la vivencia de la propia entrevistada como cuestiones personales, como es el nombre propio, se pueden volver algo intimidatorio. La Ley de Identidad de Género comprende el reconocimiento de las personas a su identidad, la cual permite ser identificado tal como la persona lo desea. Puede en caso de que quiera cambiar el sexo, nombre de pila e imagen de su DNI, cuando estos no coincidan con su identidad de género autopercibida. Es una decisión personal hacerlo o no. Por lo que distinguimos en el relato la entrevistada decidió no hacer el cambio de nombre, ni imagen, y aun así, tuvo que firmar un documento aclarando dicha decisión.

El concurso primero tiene su etapa de inscripción, luego se presentan los materiales teóricos que van a ser evaluados, se rinde el examen, se evalúa el mismo y se publican las notas. Se da un determinado plazo para poder realizar reclamos ante cualquier situación ya sea por los papeles presentados como por las notas obtenidas, en caso de ser necesario se puede solicitar la asistencia de un abogado. Posterior a ello se tiene una entrevista personal, por turnos, lo cual lleva un tiempo medianamente largo. Finalmente, se forma el orden de mérito, se informa quienes serán las ingresantes a los puestos de trabajo y comienzan con el examen pre

ocupacional, el cual expresa Romina: *"es muy exhaustivo, psicológico y físico, y una vez hecho eso, desde la división de salud te dicen si estás apta para trabajar o estás apta con reservas".*

Aquí podemos evidenciar lo engorroso que puede volverse para una persona el presentarse a un concurso, el desconocimiento sobre el mismo, siendo para muchos algo nuevo, la gran cantidad de papeles que se deben presentar, las revisiones que se realizan en lo que respecta a la salud física y psicológica, como también, puede pasar el encontrarse con situaciones o inconvenientes sin saber cómo resolverlos. Lo que vuelve más arduo este proceso es el tiempo de espera y la incertidumbre sobre si uno se encuentra aprobado o no. Esta situación puede presentarse como una barrera para el ingreso al concurso para muchos postulantes, al no contar con la información necesaria o los medios para poder presentar todos los requisitos exigidos, así como también, puede generarse alguna situación particular y no tener la forma de resolverlo y no contar con ayuda para eso, o en algunos casos el miedo y/o vergüenza a solicitarla.

La entrega del curriculum vitae, la Declaración Jurada y toda la documentación requerida será recibida y luego por medio de la Dirección de Personal no docente mediante el sitio web se informará si se cumple con los requisitos para participar del concurso.

Se realiza entonces, la prueba escrita, la entrevista personal, el psicofísico, que suele tener tiempos más largos debido a que cada situación es diferente. Para poder evaluar a cada uno de los aspirantes se realiza una valoración del concurso, de las notas de los exámenes, de la entrevista personal. Se obtiene una nota y con todo lo mencionado se arma un orden de mérito, en el caso de que exista equivalencia de puntajes se realiza un sorteo y queda el del puntaje más alto arriba. Posterior a eso, se comunica a los postulantes los resultados y se publican en la página para que puedan verlos. Una vez que se aprueba, las ingresantes tienen la entrevista con su jefe y se les asigna el espacio.

Tabla nº 3: Concursos públicos: pasos a seguir

Requisitos para el ingreso al puesto.

En lo que respecta a los requisitos que debían cumplirse para ingresar al concurso, Marcelo explica: "*lo que encontrábamos como temática más complicadas eran los antecedentes penales y los títulos; porque la discusión se terminó trasladando, ya era un debate que se tenía de acuerdo a que títulos se debía pedir para ese concurso previo al cupo trans y con el cupo trans fue mucho más fuerte la discusión, la universidad quería pedir título secundario y nosotros ya veníamos insistiendo que para las tareas a desarrollar no era necesario y que nosotros como parte del Estado no podíamos generar una discriminación más a la sociedad. Además el criterio era que a aquellas compañeras que no tengan el secundario poder darles todas las posibilidades y herramientas para que pudieran terminar, comenzar o continuar con sus estudios*".

Para postularse al concurso se exigen ciertos requisitos que fueron acordados en la resolución del Rectorado, plasmados en su artículo Nº 3 , ser argentino/a , mayor de 18 años, certificado de estudios primarios y tener conocimiento sobre el Convenio Colectivo de Trabajo.

En primera instancia se pedían los estudios secundarios completos, pero en diversas reuniones entre las personas encargadas de la formulación del Acta, se llega al acuerdo de pedir solo primario. Esto trae a tema lo mencionado anteriormente sobre la educación en relación al

colectivo travesti trans, una realidad que es alarmante, un nulo acompañamiento institucional, donde la mayoría de las personas no terminan sus estudios o no los comienzan debido a la discriminación que sufren, o por el hecho de ser expulsados de sus casas a temprana edad, por expresar su identidad, lo que repercute en abandonar sus estudios para buscar empleo. El hecho de exigir estudios completos para poder ingresar a un concurso lleva a generar una gran traba a la hora de poder acceder e inscribirse, agravando aún más la situación de discriminación. Podemos visibilizar un facilitador en lo re respecta a la modificación de exigibilidad de estudios secundarios completos, como el hecho de indagar sobre la realidad que atraviesa el cupo al que va dirigido el concurso, ya que se optó por modificar dicho requisito.

Marcelo comenta "*Lo del secundario también puede llegar a ser una traba, pero al final, no era que trabaron, porque se les iba dando solución, pero surgen problemas que no son sencillos, porque se parte de una situación de mucha marginalidad".*

En palabras de Alicia: *"Hay una tendencia a que todos los ingresos a la universidad sean con secundario entonces hubo que tratar de mantener el ingreso de vigilancia y limpieza con primario porque sino no hubiera podido entrar ninguno. Por lo general, las chicas no tienen secundario, entonces es un tema que acceden a los concursos de limpieza o vigilancia. Que por ahí en algún momento se pensó que era un espacio hostil, que no fue así, eso fue un preconcepto, también pensar que era más hostil, te digo que hubo mucha más recepción entre los compañeros de ellas que en otros ámbitos. El hecho de que puedan terminar el secundario una vez que ingresaron tendría que ser una opción en todos los concursos. Distinto es cuando pedís un profesional*" (Entrevistada, Alicia).

Otro de los requisitos fue el tema de la identificación, se tenía que manifestar la opción de género en el personal no docente. El acta expone que los participantes deberán acreditar si accedieron o no a los beneficios de la Ley de Identidad de Género presentando el DNI o su partida de nacimiento.

Se considera que *"es un tema, porque están guardando identidad por un lado en algún artículo te dice que se resguarda identidad y se maneja con DNI y por el otro, tenés que manifestarlo, pero también, al estar el cupo es muy difícil hacerlo porque vos tenés que seleccionar a esa gente, la vas a poner en un listado de cupo, que también, podría haber sido solo con documento y no necesariamente con el nombre y género, pero no hubo problema con ninguna de las chicas en poder inscribirse"* (Entrevista, Alicia).

Aquí se retoma el tema de la identidad y el DNI, la entrevistada expresa que la idea de pedir el nombre y género podría haber sido cambiada por el número de DNI, evitando así, indagar en cada decisión personal.

Creemos que lo expresado por Alicia es un tema relevante y merecedor de revisión para los próximos llamados a concurso al tratarse de una decisión personal que no es necesaria de informar. Consideramos que esto puede tomarse como algo intimidatorio que no contribuye a lo pedido para ingresar a un concurso.

Otra temática que presentó ciertas complicaciones, fueron los antecedentes penales, siendo esto un requisito del concurso de ingreso en general y no del cupo. Si bien no hubo requisitos extras, si hablamos del colectivo travesti- trans tenemos conocimiento de que la prostitución termina siendo un salida laboral para muchas/os. Esto acaba con varias entradas y salidas en la policía que son contravenciones mayoritariamente. "*Se acordó, si mal no recuerdo, que si no existía sentencia firme no se le podía tener en cuenta como delito, atendiendo a la problemática específica."* (Entrevistado, Marcelo).

Frente a una realidad que no puede negarse, no se hizo caso omiso y en lo que refiere a antecedentes penales, como también, a la terminalidad educativa, hubo predisposición y fue tenido en cuenta.

Según Alicia: *"Eso fue un poco una traba. De alguna manera y para algunas sí, porque vienen de mucha vulneración. El tema del antecedente penal en un colectivo que está totalmente castigado y que mucho de su actividad laboral pasa por la prostitución es muy difícil que no tengan antecedentes penales".*

Podemos advertir que el hecho de que exista una modificación en el requisito de antecedentes penales puede tomarse como un facilitador para muchas/os de las/los postulantes, al acordarse que no habiendo sentencia firme cumplen con lo requerido. Pero la contracara de esta situación y la realidad es que muchas de las personas del colectivo travesti trans cuentan con antecedentes, causas y hasta sentencias por ciertos delitos. En la mayoría de los casos, estos delitos relacionados con el trabajo sexual y/o la venta de drogas, por cual esto termina recayendo en una barrera para poder anotarse al concurso por no cumplir con dicho requisito, que más allá de que exista una modificación, no deja de serlo.

En cuanto a los impedimentos para poder concursar el entrevistado nos cuenta:

"*Tuvieron miedo, mucho miedo. Se anotaron muchas más compañeras y solo se presentaron dos. Es muy difícil, fue el primero y había de todo, un poco el miedo al examen, a la situación, a la exposición. Más allá de que nosotros hablamos con todas para que puedan contar con nosotros, si tenían alguna duda o apoyo. Y por otro lado, esto de decir que será de esto, que pasará, será verdad o no, esto de la incertidumbre por ser el primero, lo desconocido. Hay que comprender la situación de vulnerabilidad que se encuentran y que de la nada salga un trabajo en la universidad, siendo la universidad un lugar de mucho prestigio social, entonces tener un trabajo ahí te da a pensar muchas cosas. Hubo que romper con eso, estuvo bueno que se hayan presentado estas dos compañeras, que pudieron aprobar y acá están. Las dos entraron, no tuvieron ningún problema de integración laboral, se pudo romper con ese miedo y mito que hay que cuando uno ve que se pueden generar ambientes de dialogo y comprensión del otro, la aceptación es llevadera"* (Entrevistado, Marcelo).

Lo que menciona el entrevistado es ese miedo que se tiene a la incertidumbre, a lo nuevo, a lo desconocido, cuando se trae además, una historia de estigmatización y discriminación que en el imaginario social se encuentran tan arraigadas. Prejuicios que muchas veces se traen por vivencias propias. Todo eso lleva a que las personas tengan miedo a presentarse a ciertos empleos, para no sufrir el mismo rechazo que ya sufrieron en otros ámbitos de su vida. Es un gran trabajo de acompañamiento el que debe hacerse para intentar de a poco romper con esto, además, es necesario que las empresas comiencen a informarse sobre género y diversidad y esto va a contribuir a que las formas de empleo sean más justas e igualitarias. Visibilizar e informar es la mejor manera de romper con prejuicios.

La entrevistada nos expresa que vivencio una situación durante su proceso de postulación que por suerte se solucionó rápidamente: "*Durante el examen tuve algunas dificultades, fue una tontería, desde el rectorado te dan un papelito para que lleves a salud y te empieces a hacer análisis con los mismos doctores de la universidad, entonces cuando me presenté en salud me dicen "mira no me coincide el documento con lo que me figura acá en la orden, entonces yo tengo un reglamento y no puedo hacerlo" en el momento le explique todo pero aun así, no podía hacer nada. Asique volví al rectorado y les pregunté qué hacer, cómo solucionarlo. En rectorado me informan que ya habían enviado un mail informando cómo iba a ser la situación del cupo, pero se ve que no lo habían leído. Por suerte se solucionó, y ahora es una anécdota que tengo con un compañero de trabajo*" (Romina).

Otra de las situaciones que enuncia la entrevistada, fue durante el examen psicológico, el cual no lograba aprobar y tuvo que presentar un reclamo que con la ayuda de una de las personas que forman parte de AMI lograron presentarlo y solucionar la situación. Romina expresa: "*la verdad me sentí muy mal, porque estaba casi por entrar y que me pase eso*".

La vivencia de estar siendo evaluada para obtener el puesto deseado, trae aparejado diversas sensaciones, nervios, ansiedad, incertidumbre. Las situaciones mencionadas anteriormente que vivencio la entrevistada podemos identificarlas como trabas en algún aspecto, más allá de que se solucionaron de forma positiva. En primer lugar, las trabas que se presentan por parte de la administración, requisitos que son burocráticos y que se estima que se pueden presentar, como el hecho de que no sea el mismo nombre el que aparece en el certificado y el del DNI. Esta situación puede traer aparejado que una persona no llegue a presentar a tiempo cierto papel, o pierda un turno, o que la situación que vivencie la sienta intimidatoria y prefiera no volver a realizarla. En segundo lugar, podemos evidenciar la falta de medidas de acompañamiento en etapas de concurso y preparación al mismo. Se destaca que si bien contaban con el apoyo de personal de la facultad y el rectorado, se carecía de programas de apoyo específicos. Por ejemplo, el hecho de no saber a dónde acudir cuando se presenta alguna situación de este tipo, como no aprobar algún examen y tener que decidir si preguntar u optar por no volver a presentarse. Son situaciones que se deben rever, para evitar poner a las personas en situaciones incomodas, muchas veces innecesarias.

Para el ingreso al puesto de trabajo, como se ha mencionado anteriormente se solicitan varios requisitos que fueron detallados en el apartado anterior. En lo que respecta a los requerimientos, los antecedentes penales y el secundario completo fueron los más complejos de abordar. "*Hay una ley que dice que si vos tenés antecedentes penales no podes trabajar en el Estado, yo tuve que presentar el certificado de antecedentes penales, pero pasa que muchas chicas si los tienen, al estar en la calle, la prostitución misma lleva a muchas situaciones con la policía"* (Entrevistada, Romina).

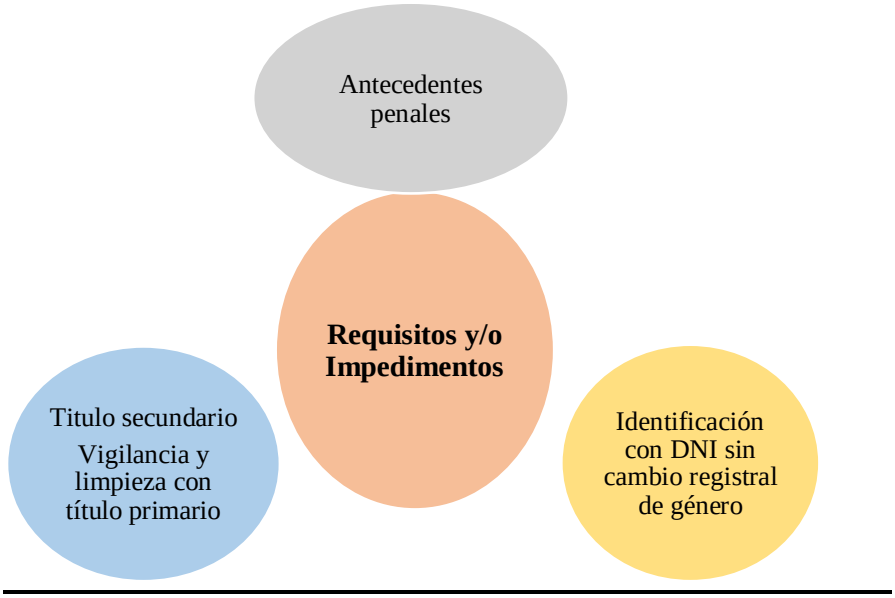
Mencionado por las personas entrevistadas en dicha investigación y desarrollado además, en el marco teórico de la misma, se puede explicitar como el trabajo sexual forma parte de la vida de la población travesti y trans. El motivo claramente especificado es la falta de acceso a un empleo que cubra las necesidades básicas, lo cual lleva a que la prostitución sea la salida para subsistir. Pero esa salida, que puede contribuir a contar con un ingreso, se realiza en condiciones inhumanas, desprotegidas de todo tipo de cuidado, siendo además, violentadas

por la fuerza policial, ninguneadas e involucradas con la venta de drogas, lo que muchas veces lleva a detenciones por parte de la policía, que terminan en diversas entradas y salidas a la comisaría y con antecedentes penales.

Se hace necesario el propio relato de las compañeras del colectivo para poder conocer desde adentro cuales son las problemáticas fundamentales que deberían trabajarse.

En el imaginario social se puede reflejar como la diversidad, el género, las identidades, siguen siendo vistas como algo que rompe con lo "normal". Es significativo mencionar la importancia de romper con patrones que llevan a situaciones de discriminación, malos tratos, no solo en el ámbito laboral, tema en cuestión, sino en todos los ámbitos de la vida. En el siguiente apartado se hace un análisis más profundo sobre la temática.

Tabla nº 4: Requisitos e impedimentos para el ingreso al puesto



Talleres de sensibilización.

La asociación AMI presento los talleres de sensibilización, los cuales fueron aprobados desde Secretaría de Extensión y se desarrollaron en la Facultad para los trabajadores docentes y no docentes con la finalidad de informar, debatir, concientizar, sobre temáticas como el género, la transexualidad, la identidad de género y el cupo. Se presentaron en el área de capacitación a través de la paritaria para que se implementaran como obligatorios para todo el personal. Pudimos evidenciar que estos talleres contribuyeron a facilitar la toma de conocimiento por

parte del personal de la universidad sobre el Cupo Laboral Trans y su posterior implementación, aspecto que favoreció tanto a la inserción como a la relación laboral entre pares.

"La problemática de la aceptación no era solamente en el sector de trabajadores universitarios porque iban a ingresar compañeras, si lo llevas al sector docente estudiantil sigue siendo una problemática" (Entrevistado, Marcelo).

Los talleres se realizaron en el rectorado, en el complejo, en las distintas facultades. Se desarrollaron varios encuentros y se trató de que llegue a todos los trabajadores en general.

"*Eso también se acordó con APU, como para buscar la manera de que todos vayamos tomando conocimiento y también entrar a conversar el tema, porque las cosas hay que empezar a conversarlas y ponerlas en debate para poder asimilarlas y no es que no entraba nadie porque nadie se presentaba"* (Entrevistada, Alicia).

"A veces uno cree que la mayor problemática que podemos visualizar puede ser la no aceptación de los compañeros, pero no fue así, en realidad, encontramos discriminación en áreas donde uno no las esperaría" (Entrevistado, Marcelo).

Estos talleres se presentan como un gran facilitador a la hora de implementar una Ley en una institución, el contar con la total predisposición para informar a todo el personal del lugar sobre cómo se llevara a cabo esta implementación, de que se trata y además, conocer sobre cuestiones relacionadas a la temática que algunos desconocen. Como también se hace necesario capacitar a todo el personal en forma periódica.

La importancia de los encuentros de sensibilización además de lo antes mencionado, contribuyen a generar espacios de trabajo libres de discriminación y prejuicios. Promueven el respeto, la libertad, el buen trato hacia el otro. Generan un buen clima laboral, donde cada empleado/a se sienta libre y seguro, donde la diversidad se promueva de forma favorable, eliminando situaciones de vulneración. La entrevistada, respecto al tema comenta: "*Con mis compañeras tengo un excelente grupo, se tomaron muy bien el hecho de los talleres de sensibilización, tuvieron mucha curiosidad y muchas preguntas. Hay mucho compañerismo, muy buena onda".*

Tabla nº 5: Talleres de sensibilización

Contribución desde la UNMDP.

Como se expresó anteriormente, la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social fue la primera en gestionar la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans, se dio un espacio de escucha, debate, encuentro, para tratar la temática. Pudimos observar como facilitador la predisposición total por parte de la UNMDP al momento de debatir la temática, ponerla en cuestión e implementarla.

También hay una realidad y es que actualmente hay una sola persona trabajando en la Facultad, cuando en realidad el cupo debería ser del 1% tal como lo expresa la Ley. Cuestión que debe indagarse y ponerse en debate.

En lo que respecta a la Universidad, en el año 2016 adhirió a los puntos planteados en la Ley provincial Nº14.783, lo que luego surgió con las Actas Paritarias firmadas por la Universidad y la Asociación del Personal Universitario (APU) que incluían todas las pautas para la inclusión del Cupo Laboral Trans a los concursos abiertos, lo cual fue rectificado por el Rectorado. La misma universidad se encuentra en constante proceso de trabajo con Extensión, desde hace varios años se vienen creando espacios de integración, de ampliación de derechos, de igualdad. Podemos mencionar como principales los talleres de sensibilización, de género y diversidad, las cursadas para estudiantes embarazadas, el protocolo de actuación en casos de violencia de género, el proyecto de Lenguaje Inclusivo, la incorporación de la “Ley

Micaela"[18] la cual propone la capacitación obligatoria en género de todas las personas que integren la institución.

Fue parte fundamental la participación del Consejo Superior, el Rectorado, los Sindicatos, y demás, que formaron parte en la formulación de las actas para que se incorporen todas las pautas necesarias para el ingreso del Cupo en los concursos.

La Ley de Cupo Laboral Trans atribuye a la Universidad una gran jerarquía a nivel internacional por ser la primera en implementarla. *"De muchas universidades del país nos pidieron la reglamentación. Al tener todo publicado, nos llamaron de otros sindicatos, recuerdo que Tierra del Fuego fue uno de los primeros en contactarse y luego comenzó a trabajar con el cupo, para luego finalmente implementarlo"*(Entrevistado, Marcelo).

Para poder conocer si existieron barreras al momento de presentar la implementación en la Facultad Marcelo nos expresa:

"No. En realidad el debate, una vez tomada la decisión política de avanzar, era si avanzar o no por una cuestión política interna. Pero una vez que se tomó la decisión, en eso fue muy fuerte la impronta de quien era el Rector en ese momento. Lo que estuvo después en debate fue como hacer para salvar las barreras que nos imponía la propia reglamentación nuestra del concurso y las barreras de la sociedad, como romper con esto de los antecedentes, como superábamos esto que sabíamos que se nos iba a presentar y ahí hubo consultas con el área jurídica, abogados y todo para poder ver en que formato salvar eso. No hubo barreras para frenar y que no se llevara adelante, lo que hubo que romper fue la decisión política, una vez que la decisión política estuvo se avanzó".

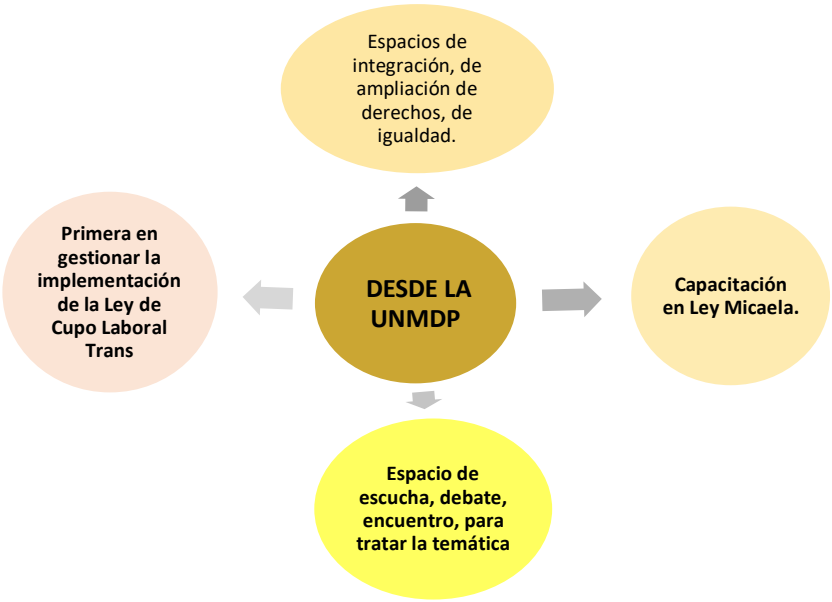
En palabras de Alicia: *"A nivel gestión no hubo impedimentos. Las trabas más grandes fueron, por ahí, de asumir la realidad y ponerlos a todos a tiro con eso. Falta un montón todavía y tiene que haber más cantidad de gente inscripta, más cantidad de gente trans trabajando para que realmente tenga un sentido social".*

La predisposición de la Universidad fue buena y la facultad dio un paso significativo en cuanto a derechos y coherencia, sobre todo en el rol social. No hubo trabas importantes porque era algo que todos querían que saliera, eso fue sustancial tanto como para la Universidad como también para el colectivo.

[18] Fue promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

"*Nosotros ya estamos podridos de ver declaraciones que quedan en declaraciones, esto fue la posibilidad de que las palabras se concreten, de que no sea como dice ahí enunciamientos, que sean acciones que cambien la vida, creo que el rol de la universidad es ese, tener un rol más allá de lo académico"* (Entrevistada, Alicia).

Tabla nº 6: Colaboración desde la UNMDP



Importancia del Cupo Laboral Trans.

La entrevistada nos comenta sobre su experiencia a la hora de ingresar al puesto de trabajo y comenta:

"La verdad que estoy contentísima, yo realmente estaba casi en la calle, no estaba haciendo trabajo sexual, nunca lo hice, por suerte para mí. Súper contenta una cosa que sabía que iba a mejorar muchísimo. Había muchos nervios, ansiedad porque sabías que ibas a trabajar para el Estado con compañeras y compañeros que por ahí una está acostumbrada o rodeada de gente LGTB y de repente entras a un lugar que nada que ver. Pero la verdad muy bien con mis compañeras, la universidad había hecho algo que estaba muy bueno que eran charlas que se daban. Me costó habituarme porque tuve un año bastante complicado, por muchas cosas, pero hoy en día mucho mejor, ya hace algunos años que estoy en planta permanente,

ya sé cómo se maneja un poco todo lo laboral acá en una dependencia del estado, se un poco la movida. Así que bien, hoy estoy muy contenta del trabajo que tengo".

Lo que expresa la entrevistada refleja la realidad que vive diariamente el colectivo travesti-trans, el vivir "prácticamente en la calle", sin ningún tipo de ayuda, el contexto de vulneración económica que lleva a que la única forma de subsistir sea en algunos casos el trabajo sexual. Excluidas además, de muchos otros ámbitos como la salud, la educación, que complejizan aún más la forma de vivir, el no poder tener una adecuada atención en salud o no poder comenzar o finalizar los estudios, lleva por un lado, a una salud que se va deteriorando por la falta de acceso a una atención adecuada y por otro, el no poder acceder a una educación que te brinde no solo los conocimientos y aprendizajes sino además, la oportunidad de acceder a distintos empleos, siendo en la mayoría de los casos requisito fundamental.

El segundo punto a remarcar sobre lo que expresa la entrevistada, es sobre la importancia del desarrollo de charlas que se realizaron en la Facultad, sobre género y diversidad, donde además, se informó sobre la Ley, su importancia, finalidad y la forma en que se aplicaría en dicha institución. Esto contribuye no solo a que las personas tomen conocimiento sobre el tema, sino además, el generar un espacio de trabajo integral, donde el compañerismo y la igualdad sean las formas de tratar al otro.

La importancia de dicha Ley es el acceso laboral, donde el trabajo cumple un rol fundamental de socialización e inclusión, además de mejorar la calidad de vida de las personas, pudiendo satisfacer las necesidades básicas, llevando una vida plena y digna.

"La verdad es la primera vez que tengo un trabajo en blanco y estable, la primera vez que tengo una obra social. Algún aporte tenía porque lo que hacía era ocultar mi identidad y trabajar de lo que pudiera, mucho trabajo en negro y precario. Este trabajo me permitió transicionar, hacerlo teniendo obra social, porque los medicamentos son muy costosos, también me dio un montón de oportunidades, de poder moverme sola, de empezar a mantenerme y la tranquilidad de decir el día que yo transicione totalmente no voy a tener que elegir "prostitución o muerte" digamos".

Al expresar esto podemos advertir que contar con un empleo que cumpla con las prestaciones laborales para el empleado, como lo es una obra social y que también contribuya a poder satisfacer las necesidades básicas y tener la tranquilidad de poder costearlas favorece a mejorar la calidad de vida de las personas, no solo por tener el dinero para poder subsistir,

sino además, el poder acceder a otros recursos como lo son medicamentos, alimentación, vestimenta, etc. En este punto se pone en juego algo muy valioso como es su identidad, la posibilidad de poder ser quien quiere ser, algo de lo que estaba privada por no querer perder el trabajo, por no sufrir exclusión o discriminación, por "encajar" en los requisitos o en determinadas formas de empleo. Todos estos factores llevan a que haya ocultado su propia identidad, para poder tener en cierto punto una "mejor" calidad de vida. El sufrimiento que internamente uno debe procesar, al tener que ocultarse y no ser quien uno desea y siente, lleva a que sus emociones y sentimientos, se encuentren completamente reprimidos[19].

Resulta fundamental mencionar que el trabajo se ha concebido, como mencionamos en el marco teórico, como un fin, el cual contribuye a tener los recursos para poder subsistir y se debe remarcar, las complicaciones que trae en la vida cotidiana el no contar con un empleo, y no tener la manera de satisfacer las necesidades básicas. Sumando a esto, que el trabajo es un factor de relaciones tanto personales como sociales.

Esto lleva a reflexionar sobre la importancia de la Ley no solo en la Universidad, sino en todos los ámbitos de la vida. La entrevistada expresa: *"es una ley que es genial que se haya implementado, pero también es un poco algo simbólico que el Estado empieza a responder a ese derecho que no se estaba cumpliendo. Como pasa con el porcentaje, ese 1% el cual no se está cumpliendo acá, la otra chica que ingresó conmigo en el cupo se transfirió a la UBA. Nosotros tenemos una opción que son permutas laborales, donde mandan a una persona de tu mismo rango y categoría y vos te vas para allá. En ese puesto tendría que ingresar otra persona y no paso".*

Cuando se habla de derechos vulnerados, aparece la imagen de organizaciones, movimientos que luchan por la igualdad de condiciones, por el reconocimiento, por la reglamentación de una Ley, en lo mencionado anteriormente se refleja la importancia de las organizaciones. Frente a esto la entrevistada comenta: *"Creo que no habría ni Ley de Identidad de Género, ni de Matrimonio Igualitario, ni de Cupo Trans sin todas las organizaciones LGTB, o de izquierda o del kirchnerismo o de Derechos Humanos, que han ido luchando por estas cosas. Porque no es que el gobierno un día se despierta de buen humor y dice: "sabes que me acorde de que estoy vulnerado todos los derechos de LGTB", es reclamar, es movilizarse, es tomar todo tipo de medidas de lucha, de ir discutiendo con los legisladores, las autoridades*

[19] Refiere a una persona que oculta o refrena en exceso sus sentimientos o deseos.

de la universidad en este caso, que acá salió bien pero no es que esto está pasando en todas partes, es siempre una lucha, que lleva mucho".

Como ya mencionamos, la Ley de Cupo Laboral Trans es una Política Pública afirmativa, muy positiva para el colectivo travesti trans. Se presenta para tratar de mejorar las condiciones laborales de dicha población, para generar acciones que aborden la desigualdad estructural que tan presente se encuentra. Una política como esta que no solo asegure el ingreso a un puesto de trabajo, sino además, garantice la igualdad de oportunidades y la capacitación. Es compromiso del Estado aplicar dichas políticas públicas, que sean efectivas, mejorando el bienestar de la población, contribuyendo a mejorar sus condiciones de vida y exclusión.

Es urgente visibilizar las desigualdades e intervenir para lograr un cambio. Es necesario avanzar en la construcción de políticas públicas que apunten a transformar las estructuras de desigualdad existentes, de incluir la perspectiva de género y diversidad en todas sus acciones.

Tabla Nº 7: Importancia del Cupo Laboral Trans

Como pudimos apreciar a lo largo de este análisis, son diversas las cuestiones que responden a nuestro objetivo de investigación, refiriendo este a las barreras y facilitadores en la implementación de la Ley de Cupo en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

Frente a esto, nos parece relevante realizar un análisis un poco más detallado de cada uno de ellos, para luego abordar nuestras conclusiones finales.

En primer lugar mencionamos los facilitadores que pudimos evidenciar continuando luego con las barreras.

Como facilitadores se consideran tales como una forma de mejorar, facilitar, permitir ciertas cuestiones y/o impedimentos. Pudimos apreciar en primera instancia, que a la hora de la formulación de las actas que formaron parte luego de lo que fueron los concursos para la Ley ya implementada en la Facultad, se comenzó a indagar sobre los requisitos que el mismo debía tener. Es donde aparece a nuestro entender el primer facilitador, el mismo refiere a uno de los requisitos que ya formaba parte de los concursos públicos, que es la terminalidad educativa completa, teniendo conocimiento de la realidad que viven las personas del colectivo travesti trans, esto se presentaría como un gran impedimento, lo que llevaría a que la mayoría de ellas no puedan postularse, existiendo un número muy reducido de personas que cuenta con estudios secundarios completos. De esta manera, se puso en debate y se determinó que el requisito pasará a ser solo el primario completo.

En relación con el anterior facilitador surge el segundo, el cual apreciamos al momento de la formulación de la resolución del Rectorado, donde se llama a concurso público de oposición y antecedentes. La situación que aquí se evidencia es la predisposición para poder facilitar el ingreso de los postulantes al mismo, reviendo y revisando cuestiones particulares del concurso, como lo son determinados requisitos, para que la gran mayoría tengan acceso al mismo.

Se pudo tomar conocimiento por parte de los/las entrevistados/as, que durante el concurso se determinó la existencia de un plazo para poder presentar por parte de los postulantes, la revisión de alguno de los documentos exigidos, como los exámenes físicos, psicológicos o escritos. Se presenta esto, como un facilitador, mediante el cual los postulantes contaban con la predisposición por parte del rectorado, para poder en caso de alguna irregularidad, solicitar la revisión.

Otro facilitador que pudimos advertir fue el acompañamiento, apoyo y la escucha que recibieron los postulantes por parte del Rectorado, APU, personal administrativo, Secretaria de Extensión y las organizaciones sociales. Sin ellos, muchos no hubieran podido atravesar el proceso o se les hubiera dificultado seguir los pasos que el concurso exigía, desde la

postulación, la presentación de papeles, los exámenes y todas las inquietudes que podrían surgir como también inconvenientes a resolver.

En pos de lograr una efectiva y positiva implementación del Cupo Laboral Trans en la Facultad, se realizaron los talleres de sensibilización, para personal docente y no docente, para poder comenzar a tratar el tema, debatirlo y tomar conocimiento sobre el mismo. Esto se presenta como un facilitador a la hora de implementar alguna política pública. Se deben gestionar espacios de debate, intercambio y capacitación, para generar conocimiento y además, contribuir a un buen ambiente de trabajo, libre de discriminación, prejuicio, desigualdad.

Para finalizar con los facilitadores que pudimos visibilizar a lo largo de nuestro trabajo de investigación mencionamos otro de ellos y es que la implementación de la Ley de Cupo Laboral trans tiene el potencial de ser un gran facilitador en cuanto a que brinda la posibilidad a las personas travesti-trans de inscribirse a un concurso, participar del mismo e ingresar a un puesto de trabajo, el cual según la situación particular de cada uno, contribuirá a mejorar diversos aspectos de su vida. En referencia a la entrevista realizada a la trabajadora, pudimos evidenciar que el ingreso al puesto de trabajo mejoro su situación económica ,su calidad de vida, pudiendo de esta forma no solo costear su tratamiento de hormonas, independizarse, sino poder ser quien desea ser sin necesidad de ocultar su identidad para poder sostener un empleo.

Continuamos el apartado mencionando las barreras que se presentaron en la implementación de dicha Ley en la facultad, de las cuales logramos tomar conocimiento mediante las entrevistas realizadas. Comenzamos haciendo referencia a las barreras identificadas durante el concurso público y finalizamos con las encontradas en la implementación de la Ley en particular.

Como punto de partida mencionamos que esta barrera presenta una doble visión o percepción. Por un lado, evidenciamos que fueron muchos los requisitos que se exigieron para participar del concurso, algunos de los cuales fueron modificados en pos de lograr un acceso más igualitario y equitativo. En este caso nos referiremos al requisito de antecedentes penales, el cual puede presentar como expresamos una doble visión, porque por un lado, el requisito que se exigía en primera instancia en el concurso publico era de no contar con antecedentes penales, pero luego se debatió y decidió, como sucedió con el requisito de estudios

secundarios, que los antecedentes penales sean considerados como tales si contaban con una sentencia firme, es decir, las personas que tenían antecedentes pero sin sentencia cumplían con el requisito, el resto no. Esto se presenta como una posibilidad para aquellos que contaban con algún antecedente penal sin sentencia, pero para el resto de las personas que si tenían antecedentes con sentencia firme sería un impedimento poder anotarse y participar del concurso. Requisito que no se ajusta a la realidad de la población trans.

Por el relato de la trabajadora que ingreso al puesto de trabajo por medio de la Ley de Cupo, pudimos tomar conocimiento sobre algunas cuestiones más burocráticas, que podemos tomar como barreras. Por un lado, nos referimos a la Ley de Identidad de Género y su relación con el acta paritaria, en la cual se planteó que se guardaría la confidencialidad de los datos registrales de todas las personas, sin embargo, por otro lado, a través del relato de la entrevistada, tomamos conocimiento sobre una situación que vivencio, la cual sintió como intimidatoria, al tener que realizar un examen y por no haber coincidencia entre el certificado y su DNI, no pudo realizarlo, teniendo que explicar la situación y de igual forma tener que modificar dicho certificado, perdiendo el turno de esa consulta. Una de las entrevistadas expresa frente a esta situación una posible solución que nos resulta importante volver a mencionar, manejarse solamente con el número de DNI y evitar así estas situaciones.

Se tomó conocimiento de lo largo y tedioso que puede volverse el periodo de tiempo que llevo el concurso público. Un tiempo demasiado extenso, cerca de un año, para poder saber si se encontraban aptos o no para el puesto. Sumado a ello, la cantidad de documentos, exámenes y pruebas que se realizaron, algunas con una duración demasiado extensa. Nos informamos por la entrevistada, sobre la necesidad de contar con el apoyo y acompañamiento de personas para poder completar algunos documentos, declaraciones, por no contar con los medios o conocimientos necesarios para hacerlo. Esto puede volverse una barrera a la hora de ingresar y llevar a cabo el periodo de concurso, ya que no todas las personas cuentan con el tiempo, ni con los medios para realizarlo.

En lo que respecta a los objetivos que planteamos como específicos, el marco legal de la propia Ley de Cupo, las Actas Paritarias presentadas y el reglamento de los Concursos Públicos, nos dio la posibilidad de tomar conocimiento sobre las pautas de cada una de ellas y dar respuesta a nuestros objetivos.

Haciendo referencia a nuestro primer objetivo específico, el cual busca evaluar el grado de cumplimiento y viabilidad de la Ley de Cupo laboral Trans en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, pudimos conocer el grado de cumplimiento de dicha Ley dentro de la Facultad, a través del propio relato de una de las trabajadoras que ingresantes. Tomamos conocimiento de que en la actualidad, no se está cumpliendo con lo establecido por la Ley Provincial Nº 14.783, que establece el cupo para personas travestis, transexuales y transgénero, no inferior al 1% de la totalidad de su planta personal. En lo que respecta a las trabajadoras que ingresaron por el cupo que en total fueron dos (2), solo una de ellas se encuentra actualmente trabajando. La segunda, realizó el pase a otra Universidad de la provincia, pero no se realizó el intercambio, que se denomina "permutas laborales", es decir, se transfiere una persona con el mismo cargo y categoría.

En relación al segundo objetivo propuesto, conocer las condiciones institucionales para acceder a un empleo de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, pudimos conocer tales condiciones encontrando similitudes en lo expuesto en las Actas Paritarias y resoluciones y lo expresado por los entrevistados que formaron parte activa de la formulación de las mismas.

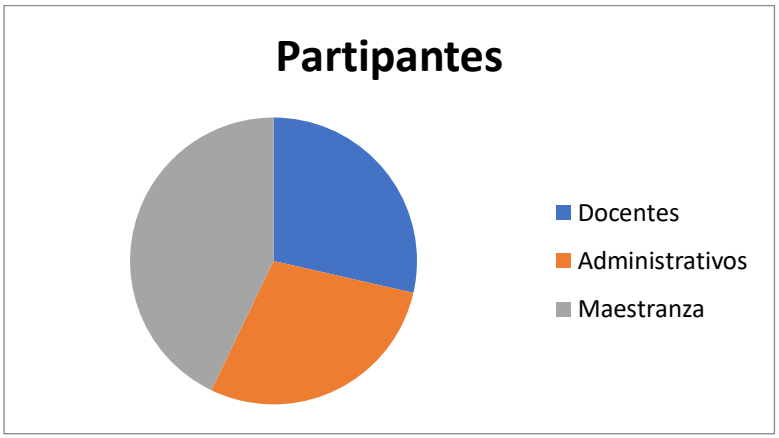
Para poder tomar conocimiento de lo propuesto en nuestro tercer objetivo, el cual pretende explorar las posibilidades y condiciones de la población trans para ser empleables en los términos exigidos por la institución, nos propusimos, en primer lugar, describir la historia del colectivo travesti trans a lo largo de nuestra investigación, haciendo hincapié en sus condiciones de accesibilidad en los diferentes ámbitos de su vida y en las problemáticas estructurales que enfrentan en relación a sus derechos. Se destaca la importancia de la organización, militancia y movilización. En segundo lugar, conocer desde el propio relato de la trabajadora, las posibilidades que ese empleo le brindó a su vida.

En el cuarto y último objetivo, analizar el rol del Trabajo Social en los procesos de implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans, nos encontramos como mencionamos anteriormente, con una escasa información sobre el abordaje del trabajo social en la implementación de la Ley, por lo que, nos resulta necesario hacer un aporte/ reflexión frente a esto. Indagando en relación a la implementación de la Ley tomamos conocimiento sobre la reunión que se realizó en el Consejo Superior donde se aprobó la adhesión a la misma, en dicha reunión estuvieron presentes referentes relacionados con el Trabajo Social, este aspecto, resulta relevante mencionarlo y evidenciar que en nuestra investigación no estuvieron

incluidos porque se tomó conocimiento una vez realizada las entrevistas y el análisis de dicha tesis de grado. Cuestión que retomaremos en nuestra conclusión.

9.3 Análisis de los Cuestionarios

Con el objetivo de obtener información sobre la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en la Universidad Nacional de Mar del Plata, centralmente en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, se realizaron diez (10) cuestionarios auto administrados al personal de la misma, que se desempeña en los diferentes ámbitos, tanto así docentes, administrativos, y personal de maestranza. Estos cuestionarios exhiben la facilidad y la flexibilidad de respuesta por parte de los encuestados pudiendo estos completar el mismo cuando lo consideren oportuno, no necesariamente estando presentes las entrevistadoras.



Los mismos se realizaron de manera individual y constaban de un total de nueve preguntas cada uno; que indagaban sobre temáticas tales como conocimiento o no sobre de la Ley de Cupo Laboral Trans en la facultad de Cs de la Salud y Trabajo Social; percepción de la implementación de la misma en espacios universitarios; noción sobre objetivos de la Ley; conocimiento de personas que ingresaron a la facultad a través de esta, percepción de necesidad o no la implementación de la misma. Además incluyo como pregunta la participación o no en talleres que abordaron la temática dentro de la facultad y la consideración personal sobre la información que se brinda sobre esta Ley dentro del espacio universitario.

De la lectura juiciosa de estos datos surgieron diferentes categorías que permiten dar orden a la información, todo en el cometido de conocer las barreras y facilitadores de la implementación de la Ley de cupo Laboral trans.

Conocimiento de la Ley.

Analizando el conocimiento de la Ley, podemos expresar que la totalidad del universo encuestado tiene conocimiento de que existe una Ley de implementación de cupo laboral trans en la Universidad. Se tomó conocimiento de la misma de diferentes formas, así el personal administrativo la conoce a través del gremio APU mientras que personal de intendencia, en este caso maestranza, toman noción por el ingreso de las propias compañeras.

Percepción de la Implementación de la Ley.

En cuanto a la percepción de la implementación de la ley en los espacios universitarios, se establecieron indicadores tales como muy satisfactoria, bastante satisfactoria, aceptable, bastante insatisfactoria, muy insatisfactoria. Del universo encuestado, incluyendo de esta forma específicamente personal de maestranza y personal administrativo, surgieron disímiles respuestas. Para algunos fue muy satisfactorias, mientras que para otro simplemente aceptable.

Conocimiento de las pautas y/o objetivos de la Ley.

Del universo encuestado casi la totalidad toma cierta noción sobre algunos de los objetivos, mientras que solo una persona desconoce los mismos. En la descripción de los mismos las respuestas indican igualdad de derechos, trabajo digno para todos y todas, inclusión, igualdad de oportunidades. Si bien en alguno de los casos no estaban del todo claros, las respuestas siguieron ese sentido.

Conocimiento de personas que ingresaron a la Facultad a través de esta Ley.

El total de las personas encuestadas conoce a las compañeras que ingresaron por el cupo laboral trans.

Necesidad de Implementación de la Ley.

En cuanto a la necesidad de implementación de la Ley, la totalidad del universo encuestado coincidió en que si es necesario. La fundamentación de la respuesta se validó en necesidad para disminuir las desigualdades y equiparar oportunidades, necesidad por inclusión de trabajo digno, necesidad por igualdad de derechos. En cuanto al personal docente encuestado, este considera que la universidad tiene que ser una herramienta de transformación de la vida, de todos y de los sectores populares y de los que tienen más derechos vulnerados.

Información que se brinda sobre la Implementación de la Ley en espacios universitarios.

Para la presente categoría de análisis se establecieron también respuestas tales como muy satisfactoria, bastante satisfactoria, aceptable, bastante insatisfactoria, muy insatisfactoria. Las respuestas fueron totalmente opuestas en su totalidad, registrándose respuestas en todas las micro categorías.

Participación en Talleres de Sensibilización dentro de la Facultad.

Se pudo observar que en lo que respecta al personal de maestranza, dos de las personas que respondieron el cuestionario indicaron que no participaron de ningún taller, mientras que el resto sí participó de distintas charlas. En cuanto al personal administrativo, todas las personas entrevistadas formaron parte de los talleres de sensibilización a través del gremio APU. En lo que respecta al personal docente encuestado no participó de los talleres.

10. CAPÍTULO VII: "CONCLUSIONES Y APORTES".

El recorrido de este trabajo que dio forma a nuestra tesis de grado, nos permitió llevar a cabo dicha investigación desde un marco teórico que adhiere a nuestro posicionamiento ético-político, donde los derechos humanos, la igualdad, la perspectiva de género y diversidad son el eje de nuestra investigación. La realización de esta tesis nos permitió determinar que aportes podríamos llegar a plantear para dejar abierta la posibilidad de reflexión a nuevos interrogantes que contribuyan a debatir, poner en cuestión y repensar otras líneas de investigación.

Nuestra investigación tuvo como objetivo principal poder conocer y visibilizar las barreras y facilitadores en la implementación de la Ley de Cupo Laboral Trans en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social. Es por ello, que como técnicas de recolección de datos utilizamos la entrevista en profundidad y el cuestionario auto administrado.

Las entrevistas fueron pensadas para crear un espacio de escucha, intercambio y tomar conocimiento sobre la temática. La totalidad de los entrevistados/as coincidieron al hablar sobre la situación de vulneración, exclusión y discriminación que el colectivo trans atraviesa

en todos los ámbitos de la vida, la marginalidad en lo que refiere a sus derechos humanos y el acceso a los mismos. Esto nos lleva a plantear la forma de ver los múltiples factores a los que se enfrentan, que no solo tienen relación directa con su identidad y diversidad, sino también, con sus derechos. Es menester concebir al colectivo travesti trans como sujetos de derechos y no solo como beneficiarios que el Estado debe ayudar.

Los cuestionarios auto administrados fueron utilizados con el fin de conocer la percepción de los/as trabajadores/as de la Facultad sobre el Cupo Laboral Trans, su conocimiento sobre la propia Ley, la importancia que tiene para ellos su implementación en el ámbito laboral, la participación o no en los talleres de sensibilización, cómo los consideran y perciben y el conocimiento o no sobre el ingreso de las compañeras por medio de la Ley de Cupo.

Se concluye que en la mayoría de los casos hay conocimiento sobre la Ley de Cupo Laboral Trans y aceptación en su totalidad, considerándola como una medida necesaria.

A través de los relatos obtenidos en las entrevistas en relación al objetivo de trabajo planteado, se puede concluir que sin duda la Ley de Cupo Laboral Trans tiene el potencial de ser un facilitador importante para la inclusión laboral de la población trans, así como para la diversidad en el ámbito laboral y el cumplimiento de los derechos humanos. Sin embargo, para que la Ley sea efectiva fue necesario abordar los obstáculos que se presentaron en la puesta en práctica de la misma.

En lo que refiere a la implementación de la Ley en la facultad pudimos evidenciar los diferentes procesos por los que paso para su aprobación y las diferentes etapas por las que paso la postulante que luego ingreso al puesto.

Ambas cuestiones nos ayudaron a identificar las barreras y facilitadores que se dieron durante la implementación de la Ley, durante el concurso y en el puesto de trabajo de la entrevistada, los mismos fueron explicitados y analizados en el apartado anterior. Pudimos evidenciar como se pudieron ir superando los diferentes obstáculos que se pudieron presentar a lo largo de todo el proceso.

La importancia de la temática abordada en lo que respecta a la intervención e investigación de nuestra disciplina, requiere un bagaje amplio de conocimiento en materia de derechos humanos, el cual debe estar acompañado y articulado por diversos profesionales,

organizaciones sociales y la comunidad en general, creando espacios de trabajo interdisciplinario, fomentando el trabajo en equipo y en red.

El quehacer profesional se sitúa en diversos ámbitos de la vida, respondiendo siempre a cuestiones relativas a la promoción y protección de los derechos humanos, velando por ellos y por las libertades colectivas e individuales. El accionar del Trabajo Social se encuentra inmerso en políticas públicas, donde la transformación de la realidad en la que se interviene es menester de la profesión. La participación de la sociedad en dichas políticas es necesaria para que dicha transformación e implementación sea verdaderamente efectiva. ¿De qué serviría poner en acción una política pública sin conocer la realidad de las personas a la que va dirigida? Esto nos lleva a plantear que las políticas públicas deben tener como eje principal la participación de las personas y una escucha activa que lleve a tomar conocimiento de la realidad en la que se encuentran inmersas.

Es necesario que las instituciones, organizaciones y la sociedad en general tome conocimiento de las mismas. Eso lleva a preguntamos ¿de qué sirve proponer una Ley de Cupo Laboral Trans, si no se prepara a las instituciones para que cumplan con la misma? Creemos que es necesario que el Estado tome acción, que no solo sea una Ley que se implemente, se debe gestionar su cumplimiento, capacitando a las instituciones para su implementación, fomentando que se incorpore en todos los ámbitos, creando dispositivos y programas que traten la temática.

Entran en cuestión las organizaciones sociales, las cuales tienen un papel fundamental entre el Estado y las demandas de las personas. Durante la investigación pudimos evidenciar el rol de estas, acompañando, apoyando y guiando a las personas a transitar lo que fue la implementación de la Ley en la Facultad. Debemos además, mencionar la importancia de las organizaciones que luchan y militan por el reconocimiento de derechos vulnerados, para ser escuchados y que sus demandas se pongan en debate, para poder de alguna manera reivindicar la marginalidad que durante años vivieron.

Nos parece fundamental realizar algunas conclusiones en pos de abrir el debate a futuras investigaciones sobre la temática.

La situación de vulneración y discriminación es una realidad que se presenta de forma histórica, no son situaciones aisladas, sino practicas sistemáticas que se repiten a lo largo de

su vida en todos los ámbitos. Creemos que es necesario reflexionar sobre las formas de concebir y tratar a las personas del colectivo travesti trans.

Se evidencia la importancia de pensar y concebir a las personas travesti trans como sujetos de derechos, siendo protagonistas, teniendo voz sobre su propia realidad, pudiendo decidir sobre su vida, cuerpos e identidad. Por ello creemos que el aporte teórico utilizado en nuestra investigación y el propio relato de la entrevistada nos ayudaron a repensar la importancia de sus voces.

La falta de acceso al mercado laboral por parte de la población trans es algo que vivencian desde temprana edad, esto demuestra la importancia de implementar políticas públicas afirmativas que tiendan a reparar derechos vulnerados, permitiendo la igualdad de oportunidades. Es necesario el compromiso del Estado en la aplicación de políticas que se garanticen y se implementen, integrando además, políticas sobre diversidad sexual en instituciones, fomentando medidas contra la violencia y discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual.

Si bien queda mucho por alcanzar en materia de derechos y reconocimientos en relación a la población travesti-trans, desde nuestro lugar, como futuras profesionales de Trabajo Social nos resulta importante y productivo llevar adelante una construcción de conocimiento sobre la problemática en cuestión, ya que puede ser útil e importante para visibilizar estas realidades. Consideramos que es imprescindible la toma de conciencia sobre ésta problemática. Ésta exclusión sistemática ha generado y genera muchas consecuencias en la dinámica de sus vidas, en cuanto al ejercicio de sus derechos, la libertad, la integridad física, autonomía, entre otros. Para ellos/as esto es parte de una conquista diaria y una lucha en la sociedad actual contra la discriminación y los prejuicios.

Es necesario un cambio cultural para una sociedad un poco más justa e igualitaria, a través de la promoción de los derechos humanos para lograr combatir el estigma y la invisibilidad. Como bien sabemos, siendo el Trabajo Social la profesión que por excelencia debe velar por los derechos humanos de las personas, es imprescindible que, como futuras profesionales, nos interpele la perspectiva de género y diversidad y nos motive a construir conocimiento que pueda servir como mínimo para una toma de conciencia y posible transformación social.

Consideramos que este trabajo de investigación nos brindó un proceso de aprendizaje, que nos permitió repensar nuestro posicionamiento, brindándonos un conocimiento mucho más amplio sobre la temática, arribando a la siguiente conclusión final.

La complejidad de la temática abordada, requiere la presencia del Trabajo Social como disciplina que gestiona, articula y acompaña, generando espacios de encuentro, de trabajo en red e interdisciplinario, con organizaciones sociales, con referentes, con instituciones estatales y con la comunidad en general. Esto nos permite dejar abierta esta investigación para que otras/os futuras/os colegas puedan retomarla, debatirla y generar nuevas líneas de investigación.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Acta Paritaria N°01/2017, N°04/2017. (2017). Boletín Oficial de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Disponibles en: https://gremioapu.org.ar/digesto-normativo.
- Agencia Presentes. (2017). "*Universidad de Mar del Plata, primera de América Latina con cupo laboral trans*" Disponible en: https://agenciapresentes.org/2017/03/28/la-universidad-de-mar-del-plata-primera-de-america-latina-con-cupo-laboral-trans/. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Agencia Presentes. (2017). *"Universidad de Mar del Plata ya tiene a sus primeras trabajadoras por #CupoLaboralTrans"*. Disponible en: https://agenciapresentes.org/2017/12/11/la-universidad-mar-del-plata-incorporo-dos-trabajadoras-trans/. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Agencia Presentes. (2019). "*Tras 4 años, se reglamentó la ley de cupo laboral travesti trans en provincia de Buenos Aires*" Disponible en: https://agenciapresentes.org/2019/12/05/tras-4-anos-se-reglamento-la-ley-de-cupo-laboral-travesti-trans-en-provincia-de-buenos-aires/. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Agencia Presentes. (2021). *"El cupo laboral travesti trans ya es Ley en Argentina".* Disponible en: https://agenciapresentes.org/2021/06/24/la-inclusion-laboral-travesti-trans-es-ley-en-argentina/. [Fecha de consulta Septiembre 2021].
- Agencia Presentes. (2021). *"Se promulgó en Argentina la ley de cupo trans e inclusión laboral Diana Sacayán-Lohana Berkins".* Disponible en: https://agenciapresentes.org/2021/07/07/se-promulgo-en-argentina-ley-de-cupo-trans-e-inclusion-laboral-diana-sacayan-lohana-berkins/. [Fecha de consulta Septiembre 2021].
- Argentina. 15-12-1994. Constitución de la Nación Argentina. Ley N°24.430. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.ht.
- Argentina. 19-10-2015. Ley de Cupo Laboral Trans N° 14.783.Disponible en: https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2015/14783/2606.
- Argentina. 10-12-2014. Ley Federal de Trabajo Social N°27072. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27072-239854/texto.

- Argentina. 14-12-2006. Ley Nacional de Educación Nº 26.206. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/educacion/validez-titulos/glosario/ley26206.
- Argentina. 24-06-2021. Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero *"Diana Sacayán- Lohana Berkins"* Ley 27.636. Boletín disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708.
- Argentina. 04-10-2006. Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Ley Nº 26150. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26150-121222/texto.
- Berkins, Lohana. (2003). *"Un itinerario político del travestismo"* en Maffia, Diana (ed.) *"Sexualidades Migrantes. Género y Transgénero",* Buenos Aires. Editorial Feminaria.
- Barbara Biglia. (2014). Capítulo 1: *"Avances, dilemas y retos de las epistemologías feministas en la investigación social"*. Ochy Curiel Pichardo (2014). Capítulo 2: "*Construyendo metodologías feministas desde el feminismo decolonial"*. En Irantzu Mendia Azkue, Marta Luxán, Matxalen Legarreta, Gloria Guzmán, Iker Zirion, Jokin Azpiazu Carballo. (2014). *"Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista".* Edificio Zubiria Etxea.
- Balza, Isabel. (2009). "*Bioética de los cuerpos sexuados: transexualidad, intersexualidad y transgenerismo".* Revista de Filosofía Moral y Política Nº 40 ISEGORÍA.
- Berkins, Lohana. (2010). "*Travestismo, Transexualidad y Transgeneridad. En: Un cuerpo: mil sexos. Intersexualidades"*. Argentina, CABA: Topia. Disponible en: https://www.topia.com.ar/articulos/travestismo-transexualidad-y-transgeneridad.
- Carballeda, Alfredo. (2002). *"La intervención en lo Social: Exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales".* Buenos Aires: Paidós.
- Carballeda, A. (2016). "*El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención del Trabajo Social".* Revista Margen, [online] 82, pp.1-4. Disponible en: https://www.margen.org/suscri/margen82/carballeda82.pdf.
- Castel, Robert. (1997). *"La metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado"*. Barcelona: Paidós.

- Carballeda, Alfredo. (2020). Video conferencia, "*Nuevos escenarios de intervención. La pandemia y la intervención social.*" ISSS. Instituto Superior de Servicio Social.
- Cazzaniga, S. del V. (2015). *"Trabajo Social: entre diferencias y potencialidades".* Tendencias & Retos, 20(1), 93-104.
- Clase 2 *"Conceptualizaciones en relación a género"*. Publicado por la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual y la Secretaría de Derechos Humanos. Disponible en: http://www.spb.gba.gov.ar/site//documentos/genero/3Clase%20G%C3%A9nero.pdf.
- Código de Ética, Procedimientos del Tribunal de Disciplina y Sanciones. (1996).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009).
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos. (1978). Suscrita en San José, Costa Rica.
- Corbetta, Piergiorgio. (2007). *"Metodología y Técnicas de investigación social".* Edición revisada. McGraw-Hill/ Interamericana de España, S.A.U.
- Cornejo, M., Mendoza, F. y Rojas, R. (2008). *"La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico"*.
- Cutuli, Romina Denisse. (2022). *"Del trabajo a casa… Mujeres y Precarización Laboral en la Industria Pesquera Marplatense (1990-2010)".* Mar del Plata: EUDEM, 2022. Libro digital, PDF.
- Darouiche, Cristian. (2018), "*Formas de sociabilidad y vínculos de parentesco entre mujeres trans que realizan sexo comercial en la Ciudad de Mar del Plata".* Ponencia presentada en las XXVI Jornadas de Jóvenes Investigadores AUGM, Mendoza.
- Decreto 721/2020. (2020). *"DCTO-2020-721-APN-PTE Cupo laboral".* Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires.
- Declaración del Consejo Superior Nº022. 13/10/2016. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan. (1995). "*Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales"*. Editorial Sintesis, S.A. Vallchermoso, Madrid. Primera reimpresión.

- Diario Democracia, Junín. (2020). "*Hospital de Junín incorporó a dos trabajadoras mediante el cupo trans*". Disponible en: https://www.diariodemocracia.com/locales/junin/231224-hospital-junin-incorporo-dos-trabajadoras-mediante/?fbclid=IwAR3By11h-Wn-na0bOxRm-0D91TDPcgd95KwG_iPPSMMH-i4Od9-u9_G-sRw. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Diario Gran Río Cuarto. (2020). *"Cupo Laboral Travesti Trans"*. Disponible en: https://granriocuarto.com.ar/cupo-laboral-travesti-trans-lara-godoy-ya-trabaja-en-el-sector-publico/?fbclid=IwAR35dqU1A6IC-wfBEu1sSi4XQpv7LcPpT4-wXauQyYtqaQmhVrpyGAV0lGU. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Diario Télam. (2020). *"Una salteña de 23 años es la primera trabajadora trans del Banco Nación"*. Disponible en https://www.telam.com.ar/notas/202011/534500-una-saltena-de-23-anos-es-la-primera-trabajadora-trans-del-banco-nacion-y-de-la-bancaria.html. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Diario Télam. (2020). *"Cupo Laboral: la primera empleada trans del Senado bonaerense y su primer trabajo en blanco"*. Disponible en https://www.telam.com.ar/notas/202010/527925-cupo-trans-trabajo.html. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Dolin, Elsa. (2009).*"Sexo, género, sexualidades. Introducción a la Teoría Feminista"* Buenos Aires. Editorial Nueva Visión.
- El Diario (2020). *"Aprobaron el Cupo laboral trans en los claustros docentes y no docentes".* Disponible en https://www.eldiariocba.com.ar/locales/2020/11/5/aprobaron-el-cupo-laboral-trans-en-los-claustros-docentes-nodocentes-31811.html.
- El Suburbano Digital. (2020). *"El Municipio de Quilmes sumó a trabajadoras a través del Cupo Travesti Trans"*. Disponible en: https://elsuburbanodigital.com.ar/el-municipio-de-quilmes-sumo-a-trabajadoras-a-traves-del-cupo-travesti-trans/. [Fecha de consulta Marzo 2021].
- Enrique de la Garza Toledo. (2009). *"Hacia un concepto ampliado de trabajo: del concepto clásico al no clásico"*. Sacado de *"Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales"*. 1era Ed. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLASCO.
- Federación Internacional de Trabajo Social. (1928). Paris.

- González, Agostina Daniela. (2017). "*La Ley de Cupo laboral trans como medida positiva contra la desigualdad estructural: logros y desafíos.*" Lecciones y Ensayos. Disponible en: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/98/la-ley-de-cupolaboral.pdf.
- Grassi, Estela. (2011). "*La producción en investigación social y la actitud investigativa en el trabajo social".* Revista "Debate Público. Reflexión de Trabajo Social".
- Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género acerca de su misión a la Argentina. (2018). Consejo de Derechos Humanos 38º período de sesiones.
- Informe Técnico y Propuesta de trabajo. (2019). *"Cupo Laboral para personas trans, travestis y con identidades de género no cisnormadas"*. Tandil, Facultad de Ciencias Humanas UNICEN.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) e Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). (2012). *"Primera Encuesta sobre población trans 2012: Travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans. Informe técnico de la prueba piloto. Municipio de La Matanza".*
- Ileana Vargas Jiménez. (2012). *"La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos".* Centro de Investigación y Docencia en Educación. Universidad Nacional, Costa Rica. Volumen 3, Número 1.
- Jahoda, Marie. (1987). *"Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico"*. Madrid: Morata.
- "*La Revolución de las Mariposas. A diez años de La Gesta del Nombre Propio*". (2017). Publicación del Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- La Izquierda Diario Neuquén. (2018). *"Cupo laboral, un derecho pendiente para las personas trans"* Disponible en: https://www.laizquierdadiario.com/Cupo-laboral-un-derecho-pendiente-para-las-personas-trans. [Fecha de consulta Marzo 2020].
- López, Miguel Nicolás. (2019). *"La "dimensión ético-política" en Trabajo Social. Algunas categorías analíticas".* Rev. Plaza Pública, Año 12 - Nº 22.

- Maffia, Diana (Comp.) (2003) *"Sexualidades Migrantes. Género y Transgénero"*. Buenos Aires. Editora Feminaria.
- "*Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)".* (2022). Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Informes técnicos. Vol. 6, nº 237. Buenos Aires, diciembre de 2022.
- Nicolao, Julieta [Comp.] (2020). *"Migración regional, política migratoria y derechos sociales en el interior de la Provincia de Buenos Aires".* Capítulo 7: "*Mujeres Tran Migrantes y Trabajo Sexual en la Ciudad de Mar del Plata, apuntes de una experiencia en el contexto ASPO (2020)"*. Lila García, Ana de los Ángeles Azpeitia y Elisa Isabel Sosa. - 1a ed. - Tandil: CEIPIL. 230 p. Libro digital, PDF.
- Noticias UNLU. Disponible en http://www.prensa.unlu.edu.ar/.
- Noticias UNLu. Universidad Nacional de Luján. (2020). "*Cupo Laboral Trans: apertura de registro para aspirantes"*. Disponible en http://www.prensa.unlu.edu.ar/?q=node/6839.
- Obando Loayza, Rosa. (2017). *"¿Perspectiva de Género? Reflexiones desde el Trabajo Social". Voces Emergentes*. Universidad Nacional de La Plata.
- Ocampos, Florencia (2016). *"Mil flores por la identidad. Una aproximación a las prácticas y respuestas de las agencias penales del control social formal sobre las personas transexuales en Mar del Plata durante el período comprendido entre los años 2014 y 2017".* Tesis de Maestría en Criminología y Sociología Jurídico Penal, UNMdP y Universidad de Barcelona.
- Ordenanza Nº 23237. (2017). Municipalidad del Partido de General Pueyrredon Departamento Deliberativo. Disponible en https://concejomdp.gob.ar/biblioteca/docs/o23237.html.
- Paul B. Preciado. (2019). "*Un apartamento en Urano".* Crónicas del cruce. Prólogo de Virginie Despentes. Editorial Anagrama.
- Principios de Yogyakarta. (2017). *"Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación*

sexual y la Identidad de género". Disponible en: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2.

- "*Recomendaciones para la implementación del Cupo Labora Trans en el ámbito público, privado y el tercer sector*" (2021). Karina A. Andriola, Thatiana Carmona, Calor Otto Maciel, Laura Fernández Peredo, Daniela A. Goga. Instituto de Cultura Jurídica; Mujeres Trans Argentina; Furia Travesti.
- Resolución 220/2020. (28/09/2020). "RESOL-2020-220-APN-MMGYD". Ciudad de Buenos Aires. Boletín Oficial de la República Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Disponible en: https://www.boletinoficial.gob.ar/#!DetalleNorma/235573/20200930.
- Resolución de Rectorado N°3607/ 2020. Boletín Oficial de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Disponibles en: https://gremioapu.org.ar/digesto-normativo.
- Resolución de Rectorado N°3307/2017. 21/02/2017. Boletín Oficial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Resolución de Rectorado Nº3607/2022. 05/07/2022. Boletin Oficial de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Resolución 783/2020. Cupo Laboral Travesti. (2020). Disponible en https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2022/06/Resol.-783-2020-Cupo-laboral-travesti.pdf.
- Revista de Trabajo. (2017). *"Pensar el Trabajo. Debate y actualidad". Dominique Medá:"¿Qué sabemos sobre el trabajo?".* Nueva Época - Año 3 - Nº 4. Buenos Aires.
- Roberti, Eugenia. (2012). "*El enfoque biográfico en el análisis social: claves para un estudio de los aspectos teórico-metodológicos de las trayectorias laborales*". UNLP-Conicet, Argentina.
- Universidad Nacional de Cuyo (2021). *"Personas Travestis, transexuales, transgénero y no binarias tendrán su cupo laboral en la UNCUYO".* Disponible en https://www.uncuyo.edu.ar/prensa/personas-travestis-transexuales-transgenero-y-no-binarias-tendran-su-cupo-laboral-en-la-uncuyo.

- Universidad Nacional de General Sarmiento. (2021). "*Derechos e identidad. Universidades y cupo laboral travesti, transexual y trasgenero"*. Disponible en: https://www.ungs.edu.ar/new/derechos-e-identidad-universidades-y-cupo-laboral-travesti-transexual-y-transgenero.

- Universidad Nacional de las Artes. (2021). *"La UNA aprobó el Cupo Laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgénero (TTT)"*. Dsponible en https://una.edu.ar/noticias/la-una-aprobo-el-cupo-laboral-para-personas-travestis-transexuales-y-transgenero-ttt_33435.

- Universidad Nacional del Litoral (2022). *"UNL avanza en la implementación del cupo laboral trans"*. Disponible en https://www.unl.edu.ar/noticias/news/view/unl_avanza_en_la_implementaci%C3%B3n_del_cupo_laboral_trans#.ZBzuj3bMK1s.

- Universidad Nacional de Rosario, Portal. *"Implementación del Cupo Laboral Trans"*. Disponible en: https://unr.edu.ar/. [Fecha de consulta Marzo 2021].

- Universidad Nacional de San Martín (2022). *"Cupo Laboral Travesti Trans en la Unsam"*. Disponible en https://noticias.unsam.edu.ar/2022/08/23/la-unsam-aprobo-el-cupo-laboral-trans-travesti/.

- Vasilachis de Gialdino, Irene. (2006*). "Estrategias de investigación cualitativa"*. Editorial Gedisa, S.A. Barcelona, España.

- 0223 Mar del Plata. (2020). "*Por primera vez, en Zona Sanitaria VIII trabajan una travesti y un varón trans"*. Disponible en: https://www.0223.com.ar/nota/2020-11-3-14-30-0-por-primera-vez-en-zona-sanitaria-viii-trabajan-una-travesti-y-un-varon-trans?fbclid=IwAR3D_4AUYF2C1-anjJaH4Jk1YMmpzlXacKxP1QkogMPeJxrp_tXK03RII7g. [Fecha de consulta Marzo 2021].