

Recomendaciones para la implementación del Cupo Labora Trans en el ámbito público, privado y el tercer sector

A raíz de la sanción del decreto presidencial Nro. 721/2020 y el proyecto de ley que cuenta con media sanción por parte de la Cámara de Diputados de la Nación se reactivó un tema que desde el activismo trans estaba puesto en agenda y la provincia de Buenos Aires fue precursora en su reconocimiento legislativo ya que en el año 2015 sancionó la ley 14.783: el *cupo laboral trans Diana Sacayan*. Dicha norma, con alcance provincial, tiene como principio rector el derecho a la no discriminación por identidad de género y son sus destinatari*s “las personas travestis, transexuales y transgénero, mayores de 18 años de edad, hayan o no accedido a los beneficios de la Ley N° 26.743 y que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos” (art. 5). Además establece específicamente que, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, el sector público provincial debe ocupar a personas con esas identidades, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público (art. 1).

Obligación que comprende a “El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos” (art. 2), contemplando en dicho cupo todas las formas de contratación posible que brinda el Estado (planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado). A su vez, su incumplimiento es considerado como una falta grave conforme a la ley provincial 10.430, y fija como autoridad de aplicación actualmente una comisión conjunta entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

Esta normativa, tanto nacional como provincial, ha generado la implementación del Registro Nacional de Cupo Laboral Travesti Trans¹, el Registro Provincial Diana

¹Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/generos/formulario-inscripcion-registro-cupo-laboral-travesti-trans> (4/4/2012)

Sacayan² e incluso registros³ por parte de organizaciones de la sociedad civil como la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgenero de Argentina (ATTA) y la iniciativa “Contrata trans” organizada conjuntamente por la ONG Impacto Digital y el Bachillerato Popular Trans Mocha Celis que apunta no solo a tener un registro de personas trans sino también a intermediar en su contratación, por ejemplo, proveyendo dichos datos a potenciales empleador*s del sector privado y el tercer sector.

Si bien el cupo laboral trans que cuenta con reconocimiento legislativo, lo cierto es que existe una gran brecha respecto de su implementación y el efectivo ejercicio de los derechos humanos que ello implica. Esta inquietud, motivó a la realización de los talleres “*Desafíos para la implementación del cupo laboral trans*”, en octubre de 2020, co-organizados entre el Área de Género y Disidencias sexuales del Instituto de Cultura Jurídica de la FCJyS de la UNLP y las organizaciones Furia Travesti y Mujeres Trans Argentina, con el aval de la Sociedad Argentina de Sociología Jurídica. Partiendo desde una epistemología del asterisco (Radi, 2020)⁴, se co-construyeron recuperando y poniendo en valor los aportes del activismo, la voz de las personas trans, y se potenciaron con los aportes académicos, marcando los aportes sociales y políticos en el disfrute de los derechos humanos en los cuales la Universidad puede construir sinergia de investigación-transferencia y acción con la sociedad civil.

Como resultado del trabajo de investigación e intercambio entre las organizaciones participantes y el Área de Género y Disidencias Sexuales, que se llevó a cabo de manera previa a los talleres y principalmente durante los mismos junto con l*s⁵ participantes, se elaboraron -como instancia de construcción de conocimiento colectiva- una serie de recomendaciones para la implementación eficiente del Cupo Laboral Trans y la efectiva inclusión de las personas trans en el ámbito público, privado o de la

² Disponible en <https://www.trabajo.gba.gov.ar/index.php/registro-diana-sacayan#:~:text=La%20Provincia%20de%20Buenos%20Aires%20sancion%C3%B3%20la%20Ley%2014.783%2C%20que,condiciones%20de%20idoneidad%20para%20el> (4/4/2012)

³ Disponible en <http://attta.org.ar/contratapersonastrans/> y <https://contratatrans.org/> (4/4/2012)

⁴ Radi Blas (2020). Epistemología del asterisco: una introducción sinuosa a la Epistemología trans*. En Maffia Diana et al (2020). *Apuntes epistemológicos*. Rosario. UNR editora. Disponible en http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/9ee8a_01-Apuntes%20Epistemol%C3%B3gicos.pdf (6/11/2020)

⁵ El uso del * se fundamenta en las enseñanzas de Cabral quien plantea “Podríamos escribir siempre los. Podríamos escribir los/as. Podríamos escribir los y las. Podríamos escribir los, las y les. Podríamos usar un arroba. Podríamos usar una x. Pero no, usamos un asterisco. ¿Y por qué? Porque no multiplica la lengua por uno. Porque no divide la lengua en dos. Porque no divide la lengua en tres. Porque a diferencia del arroba no terminará siendo la conjunción de una a y una o. Porque a diferencia de la x no será leído como tachadura, como anulación, como intersex. Porque no se pronuncia. Porque nace saltar la frase fuera de renglón. Porque es una telaraña, un agujero, una estrella. Porque nos gusta”. Cabral M. (ed.), *Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano*, Córdoba, Anarrés, 2009.

sociedad civil, independientemente que a dicho sector se encuentre obligado normativamente.

A saber, el taller tuvo dos ediciones en octubre de 2020 a raíz de la cantidad de inscript*s, la virtualidad posibilitó que se inscribieran personas del interior de la provincia, del país e incluso de países latinoamericanos. Lo que llevó a una situación “única”, porque las experiencias se ampliaron, incluyendo lo vinculado a la trayectoria y experiencia laboral heterogénea de quienes se inscribieron. En ese sentido, la virtualidad permitió romper la barrera geográfica, y nos acercó a realidades de otras latitudes, trayectorias profesionales, personales y militantes, de diversas disciplinas.

La propuesta del taller fue intentar incorporar e instalar el tema de cupo laboral trans como parte de las discusiones que se daban en la FCJyS, aunque no necesariamente en su formación de grado. La forma de trabajo -como ya se adelantó- respondió a la epistemología del asterisco que plantea Blas Radi (2020), buscando romper con la larga historia de objetivación epistémica del colectivo trans para su investigación, produciendo una crítica a la producción de conocimiento cis-normativa, ampliando las nociones de género y por sobre toda las cosas revertir “la devaluación de credibilidad y negación de la agencia epistémica de las personas trans*” (2020,112), coloca al conocimiento por ell*s producido en una posición de subalternidad.

Desde un comienzo el taller buscó visibilizar, aprender y respetar la pluralidad de experiencias del género y darle una participación activa en la producción de conocimiento, apostando incluso a que el conocimiento producido tenga impacto fuera de la universidad, en la realidad social, y es por ello que pensamos en la difusión de las recomendaciones allí elaboradas.

Para la construcción de conocimiento, constitutivos de la propuesta, fueron los materiales y actividades que utilizamos, entre ellos y a modo introductorio se encontraba la nota titulada “El cupo laboral trans tiene que existir: si lo dejamos al azar no nos contratan” entrevista a la activista y actual funcionaria del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, Alba Rueda⁶ y el texto “Habeas corpus”⁷ de la filósofa y activista trans Marlene Wayar, asimismo la visualización de un video elaborado por la organización Mujeres Trans Argentina sobre “Historias de vidas de

⁶ Alba Rueda (2020). El cupo laboral trans tiene que existir: si lo dejamos al azar no nos contratan. Cosecha Roja, Disponible en <http://cosecharoja.org/el-cupo-trans-tiene-que-existir-si-lo-dejamos-al-azar-no-nos-contratan/> (16/6/2021)

⁷ Marlene Wayar (2009). Habeas Corpus. Disponible en [https://www.lavaca.org/mu26/habeas-corpus-2/#:~:text=Marlene%20Wayar,.una%20nueva%20identidad%20de%20g%C3%A9nero.&text=Es%20exactamente%20en%20ese%20campo.trans%20ha%20forjado%20su%20experiencia.\(16/6/2021\)](https://www.lavaca.org/mu26/habeas-corpus-2/#:~:text=Marlene%20Wayar,.una%20nueva%20identidad%20de%20g%C3%A9nero.&text=Es%20exactamente%20en%20ese%20campo.trans%20ha%20forjado%20su%20experiencia.(16/6/2021))

mujeres trans” que en primera persona contaba sus experiencias personales y lo que significaba para ellas el cupo laboral trans.

Además se propuso la consigna -de la cual participamos l*s organizador*s- “Dibuja una persona trans trabajando”, pensando acerca si se la imaginaban trabajando, qué puesto tenía, cómo se la imaginaban en relación a otr*s compañer*s y al contexto, y si podían representar el propio ámbito laboral. Ello llevó a hacer una puesta en común de los dibujos, y su análisis, de los estereotipos y presunciones que se hacen presentes. Posteriormente, se generó para debatir la siguiente propuesta “*¿Qué recomendaciones le darías a una persona, institución para implementar el cupo laboral trans en el ámbito público, privado o del tercer sector?*”. Ello propició el debate sobre la importancia de la implementación del cupo laboral en el ámbito público, entendiendo como un derecho que intenta reparar la violencia institucional sistemática y estructural del colectivo trans travesti en Argentina. 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. Un recurso también interesante que pudo visualizarse fue la identificación en el dibujo con los espacios laborales personales. Es decir, much*s de l*s que participamos dibujamos a una persona trans en nuestro propio ámbito laboral y problematizamos el espacio: cómo se sentiría, podría ocupar un puesto laboral allí (no sólo como condición de posibilidad sino de sostenimiento), etc.

A partir de ello se elaboraron una serie de recomendaciones vinculadas a la sensibilización y la capacitación, y por otro lado construcción de políticas institucionales, a saber:

Sensibilización y capacitación

- Brindar Talleres de sensibilización dirigidos a las personas que forman parte de las instituciones donde se implementará el cupo laboral trans. El objetivo de dichos talleres es promover espacios de reflexión crítica en torno a la situación actual de las personas que pertenecen a la comunidad travesti trans.

Dichos espacios resultan de vital importancia ya que son propicios para abordar, identificar y evacuar dudas, miedos e inquietudes presentes.

A continuación se mencionan algunas pautas que se trabajaron como contenidos posibles de dicha sensibilización, a saber:

- Situaciones de discriminación por orientación sexual, percepción de género y vestimenta asociadas a determinadas expresiones de género, por ejemplo la división binaria de indumentaria estableciendo el uso de pantalones y polleras, y su obligación de evitarlas
- Estereotipos y prejuicios existentes en relación a la comunidad travesti trans entendiendo que las mismas son fundantes de prácticas sociales discriminatorias que vulneran los derechos humanos de las mismas;
- Convocatorias laborales, requisitos y ámbitos de difusión;

La presencia de dichos espacios sirve para identificar preguntas, miedos, prejuicios, estereotipos, comentarios transodiantes y poder efectuar un abordaje con personas idóneas en el tema, pudiendo evacuar dudas, desmontando prejuicios y estereotipos sin exponer a la persona, ni hacerla objeto de preguntas, comentarios o actitudes hostiles. Ello resulta fundamentalmente importante para quienes van a realizar las entrevistas de admisión, pues serán el primer contacto con el aspirante y pueden constituir la primera puerta a actitudes y comentarios transfobicos. Igual entidad debe darse a quienes se desempeñan en recursos humanos, pues son quienes informan y permiten acceder al ejercicio de derechos, y a l*s futuros compañer*s que son quienes mayor tiempo de su cotidianeidad laboral van a compartir con la persona.

Como parte de dicha sensibilización, y orientado a pensar el ingreso de las personas y el filtro realizado por quienes realizan las entrevistas, debemos destacar que es necesario partir de “la presunción de la capacidad de la persona”, evitando reservar tareas vinculadas a estereotipos de género así como también a áreas de género y diversidad sexual. Sobre este tema es importante también que la “idoneidad” no se convierta en una categoría que habilite las discriminaciones considerando las trayectorias del colectivo y que en la mayoría de las oportunidades no logran responder a los estándares educativos esperados, reemplazando dicha idoneidad por requisitos de capacitación. Incluso puede resultar un insumo la pregunta ¿Y por qué no contratar a una persona trans?

- Se recomiendan Talleres de Capacitación dirigidos a directiv*s y compañer*s de trabajo donde por ejemplo se dan a conocer la normativa legal vigente en relación a los derechos que asisten a las personas del colectivo travesti trans comenzando por el derecho que la autopercepción sea respetada.

Construcción de políticas institucionales a

- Se construyan convocatorias laborales inclusivas evitando en las mismas el requisito de “Buena presencia” asociado a estereotipos binarios y cis-generos,
- Se difundan las convocatorias en espacios donde exista presencia del colectivo trans, por ejemplo a través de organizaciones trans o bien a partir de los Registros previamente mencionados
- Se conformen equipos de trabajo idóneos que brinden asesoramiento y acompañamiento a las instituciones que deban implementar el cupo laboral trans teniendo en cuenta la especificidad de cada ámbito;
- Se de-construya la comunicación institucional y se readeque cartelería que contenga información clara, precisa e inclusiva que de cuenta de la diversidad sexual y no reproduzca imágenes cis-sexistas;
- Se re-formulen los instrumentos de registros, no encontrándose confeccionados desde una perspectiva binaria e inmodificable y resulten respetuosos de la autopercepción en cuanto a género y nombre.
- Se realicen modificaciones edilicias buscando la creación de espacios mixtos como vestuarios y baños;
- Se piensen estrategias de permanencia donde se contenga la intimidad de la persona, evitando exponerla a preguntas, comentarios o actitudes hostiles;
- En la construcción de políticas institucionales se le de parte a sus propi*s protagonistas y con quien pueda hacerse un seguimiento y ajustarse las políticas de inclusión al caso en particular conforme a sus deseos, necesidades;
- Se construyan mecanismos de seguimiento y monitoreo sobre la implementación, y que ante la renuncia de un persona trans, previo a su aceptación se puedan identificar la situación de discriminación e intervenir a los fines de investigarla, repararla y prevenirla.

- Se trabaje en conjunto y/o sean consultadas por un lado con organizaciones sociales quienes cuentan con amplia trayectoria en reivindicar el acceso al derecho digno para personas trans, travestis, transexuales y transgenero.
- Se realicen convenios con sindicatos teniendo en cuenta la importancia de los mismos en defensa de los derechos laborales y las condiciones de trabajo.



Autor*s: Karina A. Andriola⁸, Thatiana Carmona⁹, Calor Otto Maciel¹⁰, Laura Fernández Peredo¹¹, Daniela A. Goga¹²

⁸ Abogada feminista y lesbiana. Jefa de Trabajos Derecho Civil I, FCJyS, UNLP. Especialista en Derecho de Familia (UBA) y en Docencia Universitaria (UNLP). Ex Becaria Doctoral Conicet-UNLP-ICJ. Coordinadora del Área de Estudios de Género y Disidencias sexuales del Instituto de Cultura Jurídica y de la Sociedad Argentina de Sociología Jurídica. Mail: Karinaandriola1@gmail.com

⁹ Activista trans por los derechos de la comunidad TLGBIQ+. Trabajadora del Ministerio de Justicia y DDHH de la Nación. Mediadora comunitaria. Formada en perspectiva de género y diversidad en la UNdAv. Estudiante avanzada en Cs. de la Educación. Integrante de Mujeres Trans Argentina y Notitrans.

¹⁰ Estudiante trans avanzado de la Lic. en Trabajo Social - Unlp

¹¹ Lic. en Comunicación Social y Abogada (ambas UNLP) feminista, integrante del Área de Estudios de Género y disidencias sexuales del Instituto de Cultura Jurídica y de la Red de Profesoras; Auxiliar Docente Derecho Penal I (todes de la Fac. Cs. Jur. y Soc.-UNLP).

¹² Abogada feminista. Integrante de ABOFEM La Plata y del Área de Estudios de Género y Disidencias sexuales del Instituto de Cultura Jurídica (UNLP)