

Vínculo entre el colectivo trans y el acceso al empleo formal La Plata, 2018

Rosa Paula Guiñazu, Federico Iglesias, Antonina Kruger, Marcela Nuñez y Julieta Zambon

paulagui@gmail.com

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata

Argentina

Resumen

La presente propuesta de investigación se propone indagar el nivel de acceso al empleo formal del Colectivo trans en la ciudad de La Plata. Para ello tomaremos en cuenta la legislación vigente a partir de la Ley Provincial N° 14.783 (o Ley de Cupo Laboral *Trans*), la Ley Nacional N° 26.743 (o Ley de Identidad de Género) y en el plano Internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y los Principios de Yogyakarta (2007).

Se abordará el tema de la diversidad sexual en relación con el trabajo como derecho fundamental, como se indica en el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos: “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Se analizará el problema de la discriminación del colectivo de personas trans como variable incidente sobre la calidad de vida laboral de las y los trabajadoras y trabajadores, en las instancias de acceso y sostenimiento del empleo en el ámbito público y privado.

El propósito del proyecto es de índole social, por lo tanto, no podemos hacer oídos sordos a la legislación que nos regula como ciudadanos y como futuros profesionales. Es por ello que se considera la legislación actual, tanto Provincial como Nacional, como dos pilares fundamentales de la problemática que nos ocupa. Además, consideramos que no se trata de crear más leyes, sino de la regulación e implementación de las ya sancionadas.

Palabras clave: transexualidad; colectivo trans; empleo formal; Derechos.

Abstract

In this report we intend to explore the level of access to formal employment regarding *trans* population in the city of La Plata, relying on the current legislation of 2018. The topic of sexual diversity will be addressed in connection with work as a fundamental right, analyzing the issue of discrimination of the *trans* population as a variable that affects the quality of working life of the workers in the instances of access and sustaining of jobs, both in the public and private sectors.

One of the main objectives of this investigation is to be able to delve into the possibility of the population of the *trans* community to access to formal employment/decent jobs. This arises as a compromise solution, since it's not about adopting more laws, but rather complying with the existing ones. In our country, the National Degree Law 26.743, known as the Gender Identity Law, was adopted in the year 2012. According to the section 2 of the same law, and in the year 2015, the Act N° 14.783 was enacted in the province, which establishes a *trans* working quota higher than 1% in the public sector of the Province of Buenos Aires.

We believe that the present investigation will show the big disadvantages that *trans* people suffer in the working level, not only in the Public Sector (the quota stipulated by law", but also in the private sector.

In the last years, the approach to problems such as gender issues has acquired a substantial relevance in the research agenda. From our training as future professionals in the field of health, we must remember that we should not stand aside to this problem, and in fact, we don't.

Keywords: *trans*-sexuality; collective *trans*; formal employment; rights.

Estado del arte

En materia de derechos existen diversos logros de la comunidad *trans* a nivel Internacional, Nacional y Provincial.

Los principios de Yogyakarta son principios relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a todas las personas donde todas las personas, habiendo nacido libres e iguales en dignidad y derechos, podrán ejercer ese precioso derecho adquirido al momento de nacer.

En nuestro país, la Ley Nacional N° 26.743, conocida como Ley de Identidad de Género fue sancionada el año 2012. Según su artículo 2:

Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a 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 Nacional N° 26.743).

Así se reconoce el derecho a la identidad de género de todes les persones de acuerdo a su identidad autopercibida. También desde una perspectiva jurídica garantiza la inclusión y el acceso a derechos e igualdades de les miembros de la comunidad trans.

Fue de la mano de la militante trans Diana Sacayán que en el año 2015, a nivel provincial, se sancionó la Ley N°14.783, que establece un cupo laboral *trans* no inferior al 1% en el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires.

Para comprender el cupo laboral trans, primeramente es necesario delimitar el concepto de transexualidad, para establecer su especificidad y sus diferencias con la noción de travestismo. “Ser travesti, *Drag’s Queens* o *Drag King* implica utilizar indumentaria del sexo opuesto [como un acto performativo] pero sin rechazar su cuerpo ni sentir la necesidad de modificarlo –no tienen conflictos con su identidad de género-. Por el contrario, la transexualidad tiene que ver con el concepto de género, referido a aquello socialmente construido, aquellos atributos, roles, valores, sentidos que se le asignan a las diferencias biológicas” (Rubio Arribas, 2009: 2).

Se denomina persona cis o cissexual a quienes, a lo largo de su vida, no han experimentado disonancia significativa entre sus caracteres sexuales primarios y la identidad asignada al nacer (varón / mujer). Por su parte, les persones trans pueden vivenciar cierto grado de disidencia entre su sexo biológico y los roles y expresiones de género socialmente delimitados para dichos genitales, razón por la cual pueden llegar a realizar una construcción acorde a su identidad de género percibida en determinados momentos de sus vidas.

Pese a las legislaciones existentes según Warner (1993) nuestra sociedad impone la heteronormatividad, la cual consiste en “dar por supuesto que todas las personas que nos rodean (...) son heterosexuales, y organizar todo el sistema administrativo y valorativo en función de esa presunción. Cualquier forma de identidad sexual distinta supondrá exclusión y rechazo de las personas que las lleven adelante”.

Se trata entonces de un régimen político hetero-normativo en tanto que funciona como sistema regulador y modelador de las subjetividades del conjunto social, a través del Estado y de las instituciones, tanto públicas como privadas.

En este sentido, la batalla cultural se erige contra el régimen político de la heterosexualidad hegemónica que bien puede encarnarse en cualquier persona o colectivo, independientemente de su orientación y/o identidad sexo-genérica.

Además, aparece la Transfobia como un hecho socialmente discriminatorio, el cual no puede ser comprendido desde una sola perspectiva, sino que hay que tener en cuenta la influencia de factores socioculturales como: la ideología, la educación y la religión. Por lo que al momento de contratar a una persona transexual para un puesto de trabajo hay muchos prejuicios instalados, lo cual este hecho social vincula a la transexualidad con la exclusión (prostitución, delincuencia, etc.) y con el mundo de la farándula (Rubio Arribas, 2009).

De este modo no se trata de posicionarse desde una postura abolicionista, pero el hecho de que casi la totalidad de las mujeres trans se haya dedicado o se dedique a la prostitución como único medio laboral posible trasluce una falta de oferta de otro tipo de salida laboral. La militancia y el compromiso social han posibilitado a algunas desempeñarse en diferentes organismos del Estado (Moretti, 2017).

Una de ellas fue la activista transgénero Lohana Berkins, que fundó en 1994 la Asociación de Lucha por la identidad Travesti y Transexual (ALITT), impulsora de la Ley 3.062 de respeto a la identidad adoptada por travestis y transexuales, donde fue aprobada por la legislatura porteña en 2009. Se convirtió en la primera trans con un trabajo estatal como asesora del legislador Patricio Echegaray, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Coordinadora del libro “La gesta del nombre propio” que fue publicado por las Madres de Plaza de Mayo en 2006, con el fin de demostrar la situación de las travestis, transexuales y transgéneros en las diversas zonas de Buenos Aires. Al cumplirse diez años de aquella publicación, se presentó “La Revolución de las Mariposas”, una investigación de Bachillerato popular trans Mocha Celis y, como soporte institucional, al Programa de Género y Diversidad Sexual del

Ministerio Público de la Defensoría de CABA. Las preguntas que guiaron la investigación fueron: en qué medida y cómo se fue cambiando la vida de la población trans/ travesti de la CABA en los últimos diez años, y cuál era la valoración que esa población hacía en referencia a la Ley de Identidad de Género. En este libro, es citada Lohana Berkins:

Nuestra primera lucha era por nuestros derechos, ahora, estamos construyendo la ciudadanía travesti, es una lucha cotidiana (...) Es muy difícil intentar salir de la exclusión. No se ven las marcas que van dejando. Muchas podemos transitar, reflexionar sobre ellas, pero será algo que va a convivir con nosotras toda nuestra vida. Quien ha sido golpeada, maltratada, humillada, está marcada (Berkins, 2016: 23).

Se ven reflejados en el colectivo trans dos tipos de injusticias: la injusticia socioeconómica, arraigada en la estructura económica, política de la sociedad; y la injusticia cultural o simbólica, reflejada en los modelos sociales de representación, interpretación y comunicación, expresadas, por ejemplo, en la dominación cultural, la falta de reconocimiento y la falta de respeto. También se cree necesario incluir en este punto la criminalización que se le suele adjudicar desde el imaginario social a la mayor parte del colectivo trans, vinculada más con cuestiones discriminativas que con hechos reales.

Es necesario concebir que la demanda de igualdad es resultado de las experiencias subjetivas vividas en torno a la discriminación social, reconocida en los actos de violencia física psicológica y emocional, pero también en la mirada del otro ser social. La acción colectiva se explica como una forma en que los actores buscan restablecer sentidos.

Otro concepto que nos resulta significativo para abordar la problemática es el de Trabajo decente el cual busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Relato de implicancia

En los últimos años, el abordaje de las problemáticas relacionadas con las cuestiones de género ha adquirido una relevancia sustancial en la agenda de investigación. Desde nuestra formación como futuros profesionales en el campo de la salud debemos ser conscientes que no debemos permanecer ajenos a dichas problemáticas, y de hecho no lo somos.

Al plantear las posibles áreas a investigar, fueron surgiendo diferentes problemáticas vinculadas a la temática finalmente abordada. En un primer momento nos interesaba abordar las condiciones en las que algunos miembros de la comunidad trans, en muchas oportunidades vinculados, y por decirlo de alguna manera, asociados, logran romper con el estereotipo del trabajo sexual que los estigmatiza. Pero llegamos a la conclusión de que se trata de una minoría. Entonces surgió la pregunta: ¿Por qué una persona, por el solo hecho de asumir su identidad de género, está casi condenada al ejercicio de la prostitución como única salida laboral? Y no estamos condenando al ejercicio de la prostitución como opción, como elección, sino que consideramos que no debe ser un destino irremediable.

Al comenzar con el relevamiento de información, conocimos la historia de muchas activistas trans, de sus luchas, de sus logros. Supimos que existe una ley producto de esas luchas, y nos interrogamos acerca de su efectiva legislación. Somos muchos los que consideramos que no debería existir una ley que “obligue” al sector público a incorporar en sus dependencias a al menos un 1% de personas trans, pero somos conscientes de que por algo se empieza. Por eso comenzamos a plantearnos interrogantes acerca de su efectiva implementación.

Problema de investigación

El problema de investigación que se plantea es: ¿Cuál es el nivel de acceso al empleo formal/trabajo decente (OIT) del colectivo trans en el casco urbano de la ciudad de La Plata durante el año 2018?

Objetivo general

- Indagar sobre las posibilidades de las integrantes de la comunidad trans de lograr acceder a un empleo formal/trabajo decente.

Objetivos específicos

- Identificar el tipo de empleo al que logran acceder los integrantes de la comunidad trans en la ciudad de La Plata.
- Caracterizar las expectativas laborales de los integrantes del colectivo trans de la ciudad de La Plata.

Unidad de análisis

Se define a la unidad de análisis como “tipo de objeto delimitado por el investigador para ser investigado (...) el referente de cualquier unidad de análisis es un concepto, es decir, una clase de entidades y no una entidad determinada o concreta del espacio tiempo” (Manzini y Azcona, 2012: 3).

Contemplamos como unidad de análisis el nivel de acceso al empleo formal/trabajo digno del colectivo *trans* que habita en el casco urbano de la ciudad de La Plata durante el año 2018.

Unidad de observación

Las unidades de observación son “los referentes empíricos, [observables] que el investigador utiliza para obtener los datos que necesita la unidad de análisis”, es el soporte material al que se le aplican las diversas técnicas (Manzini y Azcona, 2012: 5). En nuestro caso, la unidad de observación serían las personas *trans* que residen en el casco urbano de la ciudad de La Plata durante el año 2018.

Metodología

Se utilizará una metodología de tipo cualitativa, que intente “comprender los fenómenos de estudio, los cuales son interpretados desde la perspectiva de los participantes en su contexto cotidiano” (Dorati y Gomez, 2017: 4).

Diseño

Se plantea un diseño exploratorio descriptivo en relación a los objetivos, para tener una aproximación a dicho fenómeno sobre el cual no se conoce demasiado y que describa los fenómenos a través de sus atributos; y de campo, según la obtención de datos, debido a que la investigación se basará en datos primarios obtenidos por el grupo de investigación.

Muestra

La muestra será seleccionada mediante un muestreo no probabilístico (no aleatorio) de tipo intencional basada “en la selección de un subconjunto de elementos que el investigador subjetivamente considera representativo de la población” (Manzini y Villarreal, 2017: 8).

Técnicas de recolección de datos

Se pretende realizar encuestas a miembros del colectivo Trans para indagar sobre el acceso de los encuestados a empleo formal/ trabajo digno y dar cuenta del cumplimiento/incumplimiento de las legislaciones, tanto nacionales como provinciales, vigentes hasta la fecha (año 2018).

Factibilidad

Existen posibilidades de realizar la propuesta de investigación. Para evitar reticencias por parte de algunas personas a participar de la investigación, podría plantearse el asesoramiento de referentes del colectivo *trans* a nivel local (por ejemplo Claudia Vásquez Haro).

Resultados/discusiones

Para finalizar, creemos que la presente investigación mostrará las grandes desventajas que atraviesan las personas trans a nivel laboral, no solo en la esfera Estatal (que es el cupo que estipula la ley), sino también en ámbitos privados. Es menester destacar también la información que ha surgido en el mes de junio del presente año, en la que el Ministro Nicolás Dujovne decidió suspender por dos años el ingreso de empleados al Estado (Diario Perfil), volviendo el panorama aún más pesimista para quienes aspiran a ser parte del 1% que estipula la ley.

Referencias bibliográficas

Doñate, C. (2016). *Vulnerabilidad social de la población transgénero: un análisis de las situaciones de violencia institucional*. Recuperado de <<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57166>>

Dorati, J. & Gómez, M.F. (2017). *Diseños de investigación en Ciencias Sociales y Humanas*. Ficha de cátedra. Asignatura: Seminario de Psicología Experimental. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata.

Manzini, F. & Azcona, M. (2012). *La unidad de análisis y la unidad de observación. Su operacionalización a partir del diseño de investigación*. Ficha de cátedra. Asignatura: Seminario de Psicología Experimental. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata.

Manzini, F. & Villarreal, J.M. (2017). *El muestreo en investigación*. Ficha de cátedra. Asignatura: Seminario de Psicología Experimental. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata.

Ministerio Publico de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017) *La Revolución de las Mariposa. A diez años de La Gesta del Nombre Propio*. Recuperado de https://www.mpdefensa.gob.ar/biblioteca/pdf/la_revolucion_de_las_mariposas.pdf

Moretti, J. (2017). *Transgredir el sistema: crónicas sobre mujeres trans y acceso al trabajo formal*. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/63747>

Rubio Arribas, F.J. (2009). "aspectos sociológicos de la transexualidad". En *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences* [en línea] 21 [Fecha de consulta: 3 de julio de 2018]. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18111521019> ISSN 1578-6730 >

Warner, M. (1993). *Fear of a queer planet: Queer politics and social theory*. Minneapolis: University of Minesota. Citado por INADI (2016) *Diversidad Sexual en el ámbito del trabajo. Guía informativa para sindicatos*. Recuperado de <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/producto/diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo-guia-informativa-para-sindicatos/>

Informacion periodística

Diario Perfil del 1 de Junio de 2018. Recuperado de <http://www.perfil.com/noticias/economia/el-gobierno-anuncio-que-suspende-por-2-anos-el-ingreso-de-empleados-al-estado.phtml>