

El derecho al trabajo



Identidades informadas
#5

Gio Perchivale
Martina Ansardi

El derecho al trabajo

Gio Perchivale
Martina Ansardi

Identidades informadas #5

- Generar riqueza
- Promover el bienestar
- Transformar el Estado



Índice

El derecho al trabajo

4	Introducción
5	Pasos previos a la Ley de Cupo Laboral Travesti/trans
6	¿Qué dice la norma?
8	A un año de la ley, ¿cuál es la situación?
10	Estímulos para el sector privado
11	Nación
12	Provincia de Buenos Aires
13	Recomendaciones para entrevistas laborales
15	Iniciativas en Argentina y América Latina
15	En Argentina
16	En la región
17	Conclusión
19	Bibliografía

Introducción

Cuando una persona trans se presenta a una entrevista, se renuevan sus esperanzas de tener una oportunidad laboral, algo que parece lejano en nuestras vidas. Los escasos datos con los que contamos sobre la realidad de las personas trans, travestis y no binaries (TTNB) en Argentina muestran que entre el 80 y 90 % de la comunidad no se encuentra incorporada al mercado de trabajo formal; por el contrario, su situación laboral es insegura y de precaria estabilidad. Las búsquedas de trabajo son particularmente hostiles dada la discriminación que reciben: más del 60% nunca accedió a una entrevista laboral luego de asumir socialmente su identidad ([Ministerio Público de la Defensa, 2017](#)). Por todo esto, las vivencias están atravesadas por un universo histórico de violencias y vejaciones sistemáticas.

¿Qué habrá atravesado ese cuerpo para llegar a esa entrevista? En la calle, en el transporte público, en la entrada al edificio, al entregar su DNI para poder ingresar al mismo. Si prestamos atención a su relato, podemos ver dónde están esos datos que no cuentan pero que hacen a toda la historia de dificultades que se atraviesan, por ejemplo, para estudiar rodeados de personas cis hetero en instituciones binarias y cisexistas. En esos espacios, la existencia como personas TTNB, nuestra existencia, es nula en todo sentido.

En una entrevista laboral, detrás de cada respuesta se esconde una red imaginaria de experiencias y violencias que no se nombran, porque ninguna quiere recaer en la imagen de "víctima" o "quejosa" ante quien realiza la indagación. Pero, muy frecuentemente, son experiencias que no se mencionan, debido a que la violencia transodiante está tan naturalizada que parece un hecho cotidiano que no merece ser contado. Esa mirada, esa corporalidad que llega tensa y con escudos, comienza a bajar las defensas y relaja su tensión cuando escucha, del otro lado, palabras claves como *"mis pronombres son..."* o *"aquí, todes estamos aprendiendo"...* todes, con "E".

Para nuestra población, estos no son datos nuevos. La violencia social contra nuestro colectivo no es local ni estatal, no viene de nuestras instituciones actuales o de un gobierno de tal o cual partido, sino que ocurre desde hace siglos; se remonta a la colonización de nuestras tierras. Si se le acerca este texto a una persona trans de cualquier país de Latinoamérica, asentirá con la cabeza en cada párrafo que lea. Los relatos colectivos, las historias de los individuos que hacen a la población TTNB y las estadísticas que dan cuenta de esta realidad son datos necesarios para el diseño de políticas públicas inclusivas. No se propone sólo darle sustento a políticas y estrategias que tiendan a mejorar las condiciones de vida de la comunidad, sino también para que dichas políticas reciban un presupuesto acorde a sus objetivos.

Sin embargo, la política pública no se erige sólo sobre relatos colectivos ni sensaciones populares, sino que requiere de información empírica para llevar a cabo un diagnóstico certero, diseñar una política inclusiva y dedicar presupuesto para tal fin. Por ello, es importante toda la labor que pueda hacer tanto el Estado como las organizaciones de la sociedad civil para recolectar, difundir y tener en cuenta estos datos a la hora de diseñar e implementar políticas públicas. Aquí yace una de las demandas centrales de nuestro colectivo.

La falta de producción de datos por fuera del binomio varón-mujer y de diagnósticos que contemplen las necesidades específicas de la comunidad TTNB se traducen en un auténtico problema para el Estado a la hora de diseñar políticas públicas inclusivas.

La falta de producción de datos por fuera del binomio varón-mujer y de diagnósticos que contemplen las necesidades específicas de la comunidad TTNB se traducen en un auténtico problema para el Estado a la hora de diseñar políticas públicas inclusivas. Para paliar este déficit, muchas organizaciones de la sociedad civil, e incluso el ecosistema de activismos que rodea al colectivo de personas TTNB, se dedican a la producción estadística y a la recolección de datos acerca de la población sobre temas específicos.

En esa pluralidad de actores se inscribe [Contratá Trans](#), desde donde acompañamos y promovemos la inclusión de las personas TTNB en los ámbitos laborales, la empleabilidad y la capacitación y sensibilización de quienes emplean. Programas como este acompañan y complementan la [Ley N° 27.636](#) de Promoción al acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins" (comúnmente conocida Ley de Cupo laboral travesti/trans), aprobada el 24 de junio de 2021 gracias a la lucha activista por la búsqueda de la no discriminación y el cese de la violencia en los ámbitos laborales.

Pasos previos a la Ley de Cupo Laboral Travesti/trans

Durante los años posteriores a la aprobación de la [Ley N° 26.743 de Identidad de Género](#) en 2012, las organizaciones sociales de Argentina acompañaron a muchísimas personas trans en la rectificación de sus DNI y toda la documentación legal emitida con el nombre de nacimiento. Aun así, los registros civiles e instituciones de todo tipo en el territorio argentino tardaron mucho tiempo en atender la Ley para su efectiva aplicación. Incluso, en algunas provincias como Jujuy, su adhesión ocurrió hace sólo algunos meses.

Gracias al relevamiento del alcance de la norma por parte de las organizaciones y la [Primera Encuesta sobre Población Trans](#) realizada en 2012 en el Municipio de La Matanza, se detectó que, aun habiendo realizado el cambio registral, existe mucha resistencia por parte del Estado y de los sectores empleadores para aceptar personas trans en espacios laborales formales. Ignoran tanto la formación educativa como la experiencia, incluso cuando es acorde al puesto requerido.

Con esto en mente, se empezó a discutir entre las organizaciones LGTBIQ+ una posible ley que acompañe esta falta de acceso al empleo formal. Al mismo tiempo, estos organismos empezaron a tener mucha más demanda por parte de sus integrantes trans para ser quienes llevaran la voz y el timón de la agenda TTNB. Así aparecieron por todos lados referentes travestis-trans que, en primera persona, reclamaban sus derechos. Gracias a ello, se generaron acciones colectivas para intercambiar experiencias y funcionar en sinergia.

El 2018 fue determinante para el colectivo trans: en Uruguay se aprobó la [Ley Integral Trans](#), que da derechos integrales a todo el colectivo trans del país vecino. En paralelo, en Argentina asesinaban a Diana Sacayán, activista fundamental por los derechos del colectivo e impulsora de la [Ley N° 14.783](#) de Cupo Laboral Travesti-Trans en la provincia de Buenos Aires. A partir de ese hecho, las organizaciones trans se encuentran desde junio de ese año para marchar contra los travesticidios y transfemicidios, lo que inició un proceso de construcción de consenso para llevar, al Congreso de la Nación, un proyecto de ley que fuera similar al impulsado por Diana.

De esta manera a lo largo de 2018 y 2019, el Congreso Nacional recibió no uno, sino catorce proyectos de ley de cupo laboral trans, todos escritos y liderados por las organizaciones sociales, integradas en su mayoría por personas del colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y otras identidades cissexuales no pertenecientes a la población travesti-trans.

Esto fue posible en un contexto de progresiva institucionalización por parte del movimiento LGBTIQ+ y la participación de personas TTNB en la gestión estatal. Con ello, aumentaron las posibilidades de diseñar una política pública desde una perspectiva transincluyente fuera del cissexismo¹. El contexto de aislamiento durante la pandemia de COVID-19 no apagó esa llama y los encuentros continuaron realizándose de manera virtual. Durante ese período se expuso la necesidad y urgencia de tener un cupo que le permitiera al colectivo trans tener un trabajo formal que respetara todos sus derechos.

A lo largo de 2018 y 2019, el Congreso Nacional recibió catorce proyectos de ley de cupo laboral trans, todos escritos y liderados por las organizaciones sociales, integradas en su mayoría por personas del colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y otras identidades cissexuales no pertenecientes a la población travesti-trans.

Casi a finales del 2020, se lanzó mediante el Decreto 721/2020 un cupo laboral que impulsó a muchas a pensar un futuro con otras posibilidades por fuera del trabajo sexual o el ejercicio de la prostitución, y a cambiar la corta expectativa de vida de 40 años que poseen las personas de la comunidad. Aun así, se siguió trabajando para asegurar la medida con fuerza legislativa.

Finalmente, gracias al trabajo parlamentario de muchos compañeres que estuvieron en despachos de diputades y senadoris explicando por qué era urgente esta medida, la Cámara de Diputados brindó dictamen de mayoría a un único proyecto de ley que unificaba los catorce proyectos presentados. En junio de 2021, finalmente, se sancionó la [Ley N° 27636](#) de Promoción del Acceso Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins".

¿Qué dice la norma?

La [Ley N° 27.636](#) establece que el sector público nacional (en los tres poderes del Estado) debe reservar, al menos, el 1 % de sus cargos y vacantes para personas travesti-trans. A su vez, invita a las universidades a adherirse.

- Avanza con una mirada integral, federal y transversal que busca una aplicación que comprenda todos los factores determinantes que influyen en la discriminación laboral y la falta de empleabilidad del colectivo para reducir significativamente la brecha laboral que existe entre las personas cis y trans a lo largo de todo el territorio argentino. Por eso, exige a los organismos del sector público nacional la promoción de acciones de sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales para contribuir a una efectiva inclusión.

En lo federal, la cantidad de vacantes abarca también a organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales y empresas estatales que, al igual que los tres poderes del Estado Nacional, tienen dependencias a lo largo y ancho del país. Dado que son los propios organismos/entidades quienes solicitan perfiles para cubrir puestos según el [Reglamento Operativo del Registro Único de Aspirantes](#), el desafío está en promoverlo activamente. En términos de la transversalidad, la Ley crea una Unidad de Coordinación Interministerial y, junto a su reglamentación, pauta la articulación de acciones.

¹ El cissexismo es un comportamiento discriminatorio basado en la creencia de que las identidades, expresiones y cuerpos de las personas cisgénero (en oposición a las transgénero) son las correctas y válidas. Junto con la transfobia y otras formas de discriminación, se constituye un sistema de opresión que resulta en desventajas sociales hacia las personas trans*. El cissexismo opera bajo un entramado de ideas subliminales que se sostienen en la creencia de que todas las personas son cisgénero.

Contempla la terminalidad educativa de los aspirantes que no hayan completado su educación obligatoria, garantizando su ingreso laboral con la condición de cursar y finalizar sus estudios secundarios². Fomenta también la formación, capacitación y crecimiento profesional de las personas TTNB como forma de adecuar su situación a los requisitos del puesto e igualar oportunidades en todo el territorio argentino.

- El cumplimiento queda en manos de la Unidad de Coordinación, que deberá articular con los Ministerios de Educación y de Trabajo junto con el Instituto Nacional de la Administración Pública. Sin embargo, no se cuenta con información suficiente para dar cuenta de la implementación de mecanismos o protocolos para garantizar el acceso a la escolaridad formal y a ámbitos de formación laboral. En este sentido, puede haber oportunidad para vincular los procesos de incorporación con programas existentes como el Plan FinEs y las Becas Progresar (en cuyas convocatorias se priorizan a personas TTNB sin límites de edad desde 2020), como así también con organizaciones o cooperativas lideradas y sostenidas por la comunidad.

Es necesario entender al trabajo como la puerta a todos los derechos históricamente negados hacia la comunidad travesti, trans y no binarie, y asumir la necesidad de fomentar la educación desde una perspectiva integral en la que las personas TTNB tengan garantizados derechos como vivienda, salud, abrigo y alimentación para poder acceder a la finalización o continuación de sus estudios en cualquiera de los niveles posibles.

Al incorporar la variable de edad a este análisis, se observa que la falta de ingresos como principal dificultad para continuar los estudios es una razón de mayor peso para quienes tienen 41 años y más (46 %) y quienes tienen entre 18 y 29 años (38 %). Son los grupos que presentan peores condiciones laborales ([Ministerio Público de la Defensa CABA, 2017](#)).

- Busca garantizar la permanencia y sostenibilidad de las personas trans en los ámbitos de empleo estatales y el fomento de la apertura de puestos privados y mixtos (aquellos que son proporcionados por empresas donde parte del dinero necesario para financiarse proviene del Estado y este interviene tanto en ganancias como en pérdidas).

En este sentido, la ley recupera el principio de no discriminación. Para ello, establece que los requisitos se flexibilicen y se garantice un trato equitativo de acuerdo a la situación de vulnerabilidad de la población TTNB: los antecedentes contravencionales no podrán ser considerados y tampoco aquellos antecedentes penales que sean irrelevantes para el puesto.

A su vez, la ley establece que la terminalidad educativa no debe representar una barrera para la incorporación. El [Reglamento Operativo](#), además, determina que los perfiles laborales sean puestos a disposición mediante un proceso informático de aleatorización, que considera variables de vulnerabilidad. En concreto, se da prioridad a quienes declaren tener estudios obligatorios incompletos cuando las búsquedas no requieran secundario completo.

- Contempla también que los empleadores del ámbito privado que contraten trabajadoras de la población travesti-trans tengan un incentivo tributario para fomentar un mayor acceso al empleo.

En la sección “Estímulos para el sector privado”, compartimos información sobre el incentivo y algunos ejemplos de diferentes provincias en el proceso de registro. Actualmente, no existe información

A un año de la ley, ¿cuál es la situación?



² Aunque las estadísticas oficiales son pocas, todos los resultados empíricos muestran la temprana expulsión de nuestra población del sistema educativo. En Argentina, dos tercios o más de las personas travesti-trans no han completado sus estudios secundarios. Según RedLacTrans (2022), el 69% de las víctimas de vulneraciones a sus derechos humanos no contaba con el secundario completo. En la provincia de Buenos Aires, la proporción alcanza al 87 % de las personas TTNB ([Secretaría de Derechos Humanos PBA, 2019](#)) y, particularmente en La Matanza, la tasa es del 80 % ([INDEC, 2012](#)). En CABA, representa el 60 % entre mujeres trans y travestis ([Ministerio Público de la Defensa CABA, 2017](#)). En Corrientes, el 64% de la población trans no posee estudios obligatorios finalizados ([Dirección de Estadísticas y Censos, 2021](#)) y, en Santa Fe, se registra la misma problemática en el 49 % de los casos ([IPEC, 2019](#)).

pública o relevamientos que permitan conocer el impacto de la medida, su efectividad y la cantidad de personas TTNB beneficiadas.

- Se prevén criterios de prioridad para la compra de insumos y provisiones a personas jurídicas que incluyan en su planta laboral a personas del colectivo e incentivos para las empresas.

En el [Decreto Reglamentario](#) se contempla la prioridad de contrataciones por parte del Estado a empresas proveedoras que posean en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero. Con el fin de hacer valer esta preferencia, los oferentes deberán acreditar fehacientemente la relación laboral con el aludido personal y, en su caso, la cantidad mediante la presentación de la documentación que acredite el vínculo laboral. Sin embargo no se detalla el mecanismo necesario para dar cuenta de la contratación de personas TTNB en planta, teniendo en cuenta que deben ser personas que den cuenta de su identidad antes de ser contratadas por la empresa. Más adelante detallamos el caso de la provincia de Buenos Aires, que ya ha sistematizado el trámite necesario para acreditar contrataciones en el marco del Cupo Laboral.

Por su parte, el Artículo 11 de la Ley determina que las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas TTNB podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales por parte de las empresas.

- Señala la autonomía y el desarrollo del trabajo en la economía social y popular promoviendo líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos pertenecientes específicamente a personas travestis, transexuales y transgénero.

A julio de 2022, el Banco Nación ha implementado 2 líneas de crédito con bonificaciones preferenciales para personas trans ([Chequeado, 2022](#)). Dado que son recientes, aún se espera que la población pueda acceder al beneficio.

A un año de la ley, ¿cuál es la situación?

El Cupo Laboral Travesti, Trans y No Binario (TTNB) del 1% equivale a la incorporación de 5551 personas en la Administración Pública Nacional. Durante el primer año de vigencia del cupo (9 de julio de 2022), se contrataron un total de 313 personas, lo que representa menos del 6% de lo determinado por ley. A septiembre de 2022, casi tres meses después este porcentaje se elevó al 8,6% según el [monitoreo](#) del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. La Ley establece en su Artículo 23 un plazo máximo de dos años para la progresiva incorporación de estas personas. A este ritmo, su cumplimiento representa un desafío real.

Así lo demuestra el [relevamiento](#) sobre la implementación de la ley en el Sector Público Nacional, realizado de forma conjunta entre el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE Nacional, 2022) y la Asamblea TTNB por la Salud Integral³. A un año de sancionada la ley, las personas mayores de 40 años representan sólo el 14 % de las contrataciones. Este dato no resulta sorprendente, teniendo en cuenta la escalofriante realidad: se estima que la expectativa de vida de la población travesti-trans no supera los 40 años (Box 1). Esta realidad es provocada por la persecución policial y judicial, la exclusión de la salud, la exclusión educativa y la ausencia de políticas públicas alrededor de la vivienda, el trabajo, la formación y la inclusión en toda la estructura política, social, cultural y económica de la población TTNB. Resulta imprescindible problematizar cómo la histórica falta de acceso al trabajo formal afecta directamente la posibilidad de una vejez saludable y vivible.

³ Esta iniciativa cumple con el Artículo 16 de la Ley, que obliga a promover espacios de participación de las personas TTNB en representación de organizaciones sindicales y de la sociedad civil para el monitoreo de la implementación.

Expectativa de vida de 40 años

En 2005, se publicó [La Gesta del Nombre Propio: informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina](#), el resultado de una investigación liderada por Lohana Berkins sobre la situación de las personas travestis, transexuales y transgéneros en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Mar del Plata y en localidades del conurbano bonaerense. El informe fue pionero y permitió identificar que la expectativa de vida de una persona travesti-trans en esos territorios era de 35 años. En ese momento, el 69 % de muertes de personas TTNB registradas ocurrían entre los 20 y los 41 años de edad.

Más de 10 años después, en [La Revolución de las Mariposas](#) se relevó la situación de la población en la Ciudad de Buenos Aires. Se identificó un aumento en el número de personas TTNB en el rango 42-51 años. En la muestra de 2005, la población estaba más concentrada en las franjas etarias menores a los 40 años. No obstante, resulta asombroso el reducido porcentaje de quienes están entre los 51 y 61 años, y el casi inexistente número de personas TTNB con más de 62 años.

Box 1

Entendemos que la bajísima expectativa de vida de nuestra población tiene un factor multicausal provocado por la violencia heterocispatriarcal de la sociedad hacia nuestras identidades que no se ajustan a las normas sociales, la falta de acceso a la salud a causa de la discriminación dentro de las instituciones hospitalarias, la expulsión del hogar sumado a la falta de acceso a viviendas habitables y el impedimento de tener un sostén económico con estabilidad que permita alcanzar los derechos humanos básicos que permiten una vida cómoda y saludable que permita llegar a una vejez vivible.

Actualmente, se estima que la expectativa de vida de las personas TTNB es de 40 años. Esperamos tener datos más certeros con los resultados del Censo 2022, que por primera vez en la historia contempla la identificación de género y permite la posibilidad de declarar ser trans.

Desde Contratá Trans, entendemos el trabajo como una puerta de acceso no sólo a la sostenibilidad económica, sino también a la elección de instituciones de salud donde se respete nuestra identidad y necesidades. Bregamos por el acceso a una casa con las condiciones adecuadas para vivir cómodamente y la oportunidad de empezar, continuar o sostener estudios y capacitaciones, además del cumplimiento de todas las necesidades básicas que cualquier ser humano debe tener para mejorar su calidad de vida y que a las personas travestis-trans se nos asemeja a un sueño lejano.

El relevamiento muestra que el 91 % de las contrataciones se dieron en organismos de la Ciudad de Buenos Aires y la provincia de Buenos Aires: este dato abre una pregunta acerca de las trabas en la implementación de la Ley en el resto de las provincias y territorios del país.

A su vez, el relevamiento muestra que el 91 % de las contrataciones se dieron en organismos de la Ciudad de Buenos Aires y la provincia de Buenos Aires. Este dato abre una pregunta e indica una vacancia de investigación acerca de las trabas en la implementación de la Ley en el resto de las provincias y territorios del país. También se observaron datos preocupantes relacionados con la falta de medidas para acompañar e impulsar una inclusión laboral efectiva y sostenible para las personas TTNB, con perspectiva de género y diversidad. En ese sentido, sólo el 16 % de las personas que ingresaron tienen un contrato de planta permanente.



La importancia de dar previsibilidad a las personas trans a la hora de su contratación es fundamental porque la seguridad de tener un trabajo a largo plazo es lo que les permite planificar el futuro y ordenar sus vidas a un ritmo laboral que, en muchos casos, se vive por primera vez. En Argentina, por ley, la relación laboral empieza el día en que se registra a le trabajador en la AFIP, por lo que, en esa misma jornada, comienza el período de 30 días de prueba con paga incluida por el servicio brindado. Durante esta etapa rige la cobertura de enfermedades y accidentes no vinculados con el trabajo, y una vez transcurrida, se presume que la relación laboral continúa por tiempo indeterminado.

La población travesti-trans es una de las más golpeadas a nivel social y la mayoría de sus integrantes, probablemente, nunca haya estado en un ambiente laboral: se recomienda que a la hora de realizar tanto una entrevista como una contratación se expresen con mucha claridad cuáles son las responsabilidades y derechos laborales, y que se resuelvan todas las dudas necesarias. No puede tomarse por obvio lo que implica un empleo formal, ya que muchas personas del colectivo nunca han tenido la experiencia.

Asimismo, se detectaron dificultades para acceder a coberturas de salud que contemplen los tratamientos transicionales en un 58 % de las personas encuestadas. Tanto obras sociales como prepagas son áreas especialmente difíciles a la hora del acceso a los derechos de salud que corresponden por ley. En los últimos años, se ha registrado una mayor reacción negativa hacia la incorporación de personas travestis-trans como afiliadas, y ante la solicitud de tratamientos, intervenciones quirúrgicas, como así también una falta de corrección de datos en los sistemas. Esto se debe a que las personas trans son históricamente expulsadas tanto de sus hogares como de la posibilidad de tener un trabajo formal, de manera que es casi inimaginable la posibilidad de acceder a una cobertura de salud. Ante el aumento de derechos que tuvo nuestra población en los últimos años, podemos observar una mayor cantidad de personas trans en las coberturas de salud, ya sea para sostener las prepagas u obras sociales de progenitores como así también para obtener la propia luego de acceder a un trabajo de calidad. Sin embargo, las instituciones encargadas de ajustar sus sistemas y requerimientos en el área de salud no han cumplido. Como resultado, el colectivo ha elevado miles de denuncias por incumplimiento del Artículo 11 de la Ley de Identidad de Género, que, en muchos casos, se han llegado a judicializar.

El estudio mostró dificultades para acceder a coberturas de salud que contemplen los tratamientos transicionales en un 58 % de las personas: tanto obras sociales como prepagas son áreas especialmente difíciles a la hora del acceso a los derechos de salud que corresponden por ley.

Como último dato, un 35 % de las personas contratadas relevadas por el estudio manifestó que no se respeta su identidad en el trato cotidiano con los equipos de trabajo, en los sistemas informáticos y en comunicaciones oficiales de sus espacios laborales. Esto viola el Artículo 1 de la Ley de Identidad de Género, que reconoce el derecho de todas las personas a ser tratadas de acuerdo con su identidad de género y a ser identificadas de ese modo en los instrumentos que acrediten su identidad.

Desde Contratá Trans, hacemos un llamado a personas que brinden empleo a estar pendientes de esta problemática y acompañar a la persona TTNB en estos procesos para asegurar su acceso a la prestación de atención o la necesidad de realizar los reclamos correspondientes.

Estímulos para el sector privado

Actualmente, el Artículo 11 de la Ley mencionado con anterioridad no se encuentra reglamentado a nivel nacional, por lo que no se tiene un proceder claro a la hora de percibir los beneficios para el sector privado que enuncia la legislación. En esta sección, presentamos tres casos que ejemplifican

su reglamentación y el proceso realizado en la provincia de Buenos Aires para la efectiva aplicación del Cupo Laboral Trans en empresas.

Nación

Mediante el [Decreto 493/2021](#), vigente hasta septiembre de 2022 y que se ha extendido por un plazo de 24 meses a través del Programa "Puente al Empleo" ([Decreto 551/2022](#)) y la [Resolución General 5038/2021](#), el Ministerio de Trabajo y AFIP fijaron la reducción de aportes durante doce meses para nuevos empleos en el sector privado. Se establece, además, que la reducción asciende al 95 % en caso de que la contratación sea de una persona TTNB, mujer cis o una persona con discapacidad acreditada. En caso de que el contratado sea varón cis⁴, el beneficio llega al 90 %.

El beneficio será aplicado con respecto a las modalidades de contratación laboral: por plazo indeterminado, trabajo a tiempo parcial, trabajo agrario permanente (tanto de prestación continua como discontinua) y trabajos comprendidos en el régimen de trabajo de la industria de la construcción previsto en la [Ley N° 22250](#) y sus modificatorias. La población beneficiaria son aquellos participantes de programas de empleo, formación e intermediación laboral en el marco de las postulaciones en el Portal Empleo (al momento de escritura de esta Hoja Informativa, se trata de un portal binario y no contempla identidades no binarias, a pesar de ser beneficiarias).

Por otro lado, a partir de la necesidad de promover la creación de empleo y de reducir las asimetrías regionales, la AFIP extendió, a través de la [Resolución General 5137/2022](#), la vigencia del beneficio de reducción de las contribuciones patronales para empleadores del sector privado cuya actividad se realice en alguna de las diez provincias que forman parte del Norte Grande⁵.

La rebaja gradual de las contribuciones patronales es mayor en el caso de la contratación de mujeres y/o personas travestis, transexuales y transgénero, lo que implica una reducción del 80 % durante el primer año, 55 % durante el segundo y 30% durante el tercero. El esquema de deducciones se dará de la siguiente manera:

Esquema de deducciones del Régimen de Promoción de Generación de Empleo en el Norte Grande

Trabajador	Primer año	Segundo año	Tercer año	Promedio
Mujeres	80%	55%	30%	55%
Personas transexuales, travestis y transgénero	80%	55%	30%	55%
Varones	70%	45%	20%	45%

Fuente: [Observatorio de Tributación y Género, Ministerio de Economía.](#)

⁴ Persona cuya identidad y expresión de género se corresponden con el sexo que se le asignó al nacer, principalmente en función de su genitalidad.

⁵ Las provincias del Norte Grande son: Catamarca, Chaco, Corrientes, Formosa, Jujuy, La Rioja, Misiones, Salta, Santiago del Estero y Tucumán.

En los casos de contratación de personas TTNB en esos primeros tres años de las nuevas relaciones laborales, la empresa pagará menos de la mitad de las contribuciones patronales. Este beneficio diferencial se suma al incentivo de contratación general del decreto, otorgando un estímulo extra.

La acreditación del género para este beneficio adicional registrará a partir de la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y su definición contemplada en el Artículo 2. De esta forma, no se solicitarán de ninguna manera, comprobantes de cambios de sexo en el Documento Nacional de Identidad ni ningún otro trámite más allá de la autopercepción de la identidad de género de las personas contratadas.

Provincia de Buenos Aires

El Ministerio de las Mujeres, Política de Géneros y Diversidad Sexual es la autoridad competente para la difusión, promoción e individualización de las personas travestis, transexuales y transgénero.

En el Artículo 208 de la [Ley provincial N° 10397](#)⁶ se aclara que, quienes empleen a personas con discapacidad, declaradas judicialmente víctimas del delito de trata de personas y a personas travestis, transexuales y transgénero (hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio del nombre de pila e imagen), dentro de la provincia podrán imputar, en la forma y condiciones que establezca la Agencia de Recaudación, el equivalente al 50 % de las remuneraciones nominales que estas perciban, como pago a cuenta del impuesto sobre los Ingresos Brutos. También resultará aplicable cuando la persona empleada realice trabajos a domicilio.

Para el otorgamiento de este beneficio, en el caso de contribuyentes empleadoras/es de víctimas del delito de trata de personas o sus delitos conexos y/o de personas travesti-trans se deberá contar con la autorización de la persona humana involucrada y con la protección de la intimidad y confidencialidad de la información.

El plazo de adhesión al Programa es de hasta doce meses. Para las empresas, es requisito no figurar en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) ni estar participando en el Programa de Recuperación Productiva (REPRO). Además, las empresas dispondrán de un cupo máximo de participantes a entrenar según tamaño por dotación y por cantidad de personas incorporadas de manera registrada.

Box 2



Recomendaciones
para entrevistas
laborales



⁶ [Ley N° 10397](#) del Código Fiscal que rige respecto de la determinación, fiscalización, percepción de todos los tributos y la aplicación de sanciones que se impongan en la provincia de Buenos Aires, por los organismos de la administración central y los organismos descentralizados de acuerdo con las leyes y normas complementarias.

Requisitos para el trámite en la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires (se solicita a través de la [página web de ARBA](#))

- CUIT/CUIL/CDI.
- Poseer Clave de Identificación Tributaria (CIT) u obtenerla (ver trámite de [Obtención de Clave de Identificación Tributaria \(CIT\)](#)).
- Datos a declarar en la aplicación web:
 - Cantidad total de empleadas.
 - Remuneración total de la nómina salarial.
 - De cada empleade:
 - Nombre y apellido, CUIL/CUII/CDI y domicilio real.
 - Fecha de inicio de la relación laboral.
 - Carácter del empleade según Art 208 del Código Fiscal (T.O. 2011).
 - Fecha de Inscripción ante el organismo previsional correspondiente.
 - Lugar de prestación o desarrollo de las tareas laborales.
 - Número del certificado de discapacidad o de la resolución o certificación expedida por el juez de ejecución penal o juez competente, o por el Patronato de Liberados, según corresponda, de la que surja el carácter de tutelado o liberado. También, la fecha de su emisión; organismo emisor; fecha de inicio de la discapacidad o de adquisición del carácter de tutelado o liberado según [Ley N° 12256](#) y modificatorias, según corresponda; y fecha de vencimiento del certificado, según corresponda.
 - Remuneración nominal.
- El trámite NO tiene costo.
- Importante: la información suministrada deberá realizarse con una periodicidad mensual.

Box 2

Recomendaciones para entrevistas laborales

En una encuesta realizada por [Contratá Trans](#) a 50 personas travestis, trans y no binaries contratadas e incorporadas por al menos 3 meses, encontramos que el uso de currículums ciegos, que no permite a reclutadores ver foto ni datos personales, cuenta con una tasa de conformidad del 88 % entre quienes participan como candidates en la plataforma de empleo. Esta efectividad en la disminución de sesgos discriminatorios y la seguridad responde a la intermediación de la organización para guiar la preselección de perfiles.

A su vez, procesos de entrevistas y selección que son cuidados y asesorados por personas TTNB mediante acciones de sensibilización previas, pero también con acompañamiento durante la etapa de incorporación, tienen el potencial de impulsar transformaciones culturales de los espacios de

trabajo y construir entornos más diversos e inclusivos. A partir de este tipo de iniciativas, el 75 % de las personas TTNB encuestadas se sintieron conformes con el proceso cuando estuvo pensado desde las necesidades de la población travesti-trans. No obstante, en los casos en que las empresas no están comprometidas con un cambio cultural más profundo, solo el 19 % consideró que les respetaron e incluyeron desde un primer momento.

Los procesos de entrevistas y selección que son cuidados y asesorados por personas TTNB mediante acciones de sensibilización previas tienen el potencial de impulsar transformaciones culturales de los espacios de trabajo y construir entornos más diversos e inclusivos.

Toda la labor de capacitación y asesoramiento a entes privados, públicos y organizaciones de la sociedad civil resultó en que el 63 % de las personas insertadas laboralmente está conforme con el empleo que consiguió. Un 25 % sintió algún tipo de discriminación o exclusión (malgenerización⁷, sexismo⁸, biologicismo⁹, machismo, chistes transodiantes, cuestionamientos sobre la identidad, humillación pública, estigmatización, ostracismo y otros) en sus puestos laborales.

La conclusión es que el 63% volvería a buscar empleo en espacios que realicen un proceso más inclusivo en sus búsquedas. Esto marca la necesidad de involucrar a personas y organizaciones TTNB dedicadas a la empleabilidad e inserción laboral de las personas trans en empleos de calidad.

Para la comunidad, llegar a una entrevista laboral es la puerta a un cambio de su realidad para siempre. Por lo tanto, es importante desarrollar habilidades en la comunicación de cara al colectivo travesti, trans y no binarie implementando técnicas que permitan nivelar las ansiedades y expectativas de las personas en cuanto a una entrevista, y estableciendo, como objetivo, conocerles efectivamente. Además, estas prácticas serían una correcta aplicación de la Ley de Identidad de Género y su Artículo 12 de Trato Digno.

Para garantizar el trato digno en el espacio de trabajo, proponemos el siguiente decálogo de recomendaciones:

1. Tomar iniciativa y presentarnos describiendo valores de la organización que representamos.

"¡Hola! Mi nombre es Tomás y mi pronombre es 'él'. Un gusto saludarte. Desempeño funciones de RR.HH. en (nombre del organismo o empresa), una organización con valores de equidad y respeto."

2. Emplear siempre el pronombre (él, ella o elle) que la persona usa para referirse a sí misma.

Si no tenemos certezas sobre su identidad de género, prestemos atención para ver cómo se refiere a sí mismo o, simplemente, preguntemos con respeto.

⁷ La palabra "malgenerización" (del inglés *misgender/misgendering*) se utiliza para referirse o para nombrar a una persona con un género diferente al que se identifica. Esta expresión se relaciona con la utilización incorrecta de pronombres y terminaciones que marcan el género (-a, -o, -e) y cuando se enuncia el nombre asignado al nacer (*deadname*).

⁸ El sexismo es un tipo de discriminación basada en el sexo o género que refiere a las actitudes o comportamientos violentos que promueven estereotipos de roles sociales establecidos según caracteres físicos e identitarios de un género o sexo particular para ubicarlos en una posición de inferioridad. Las actitudes sexistas se sostienen en creencias y estereotipos tradicionales sobre los distintos roles que tal o cual género debe cumplir en el entramado social.

⁹ Esta postura implica considerar a la clasificación binaria de "vulva" y "pene" (convertidos en dos sexos inamovibles, es decir, la construcción de los cuerpos sexuados) como la base "estructural" y objetiva sobre la cual se construye la idea cultural de "feminidad" o "masculinidad", y, así también, los géneros, que son arbitrariamente asociados a esos conceptos por la sociedad heterocisnormativa.



3. Respetemos siempre el nombre que la persona usa. Si conocemos su nombre de nacimiento, no lo usemos y velemos porque se resguarde.

4. Invitar al intercambio destacando sus habilidades.

“¡Genial, Carla! Conocimos tu perfil y nos resultó muy interesante. El motivo de esta charla es conocer un poco más de vos ¿Me querés contar de tu CV? Podés iniciar donde quieras: experiencia laboral, formación académica, etc.”.

5. Evitar tomar notas durante la entrevista para no dispersar la atención de la charla.

Es muy común, en los procesos de selección, tomar anotaciones sobre la valoración de les candidatas. Muchas personas trans no están acostumbradas a los ciclos de selección y esto puede condicionar sus respuestas.

6. Realizar preguntas que no condicionen a dar respuestas íntimas.

Hay temas como los procedimientos médicos o quirúrgicos que no es recomendable indagar. Lo que no le preguntarías al resto de tus compañeros de trabajo usualmente, no se lo consultes a una persona trans.

7. Evitar mantener una estructura rígida de entrevista e invitar al intercambio continuo.

La persona entrevistada es una visita y es nuestra responsabilidad facilitar su comodidad.

Si cometemos algún error, hay una frase que es muy bien recibida: *“Disculpá, estoy aprendiendo”*. No hacen falta justificativos, simplemente basta con escuchar lo que la persona tiene para comunicarnos y aprender del error, que es lo fundamental.

8. Si alguien en tu trabajo decide compartirte que es trans, no lo comentes con el resto de tus compañeros.

Cada persona atraviesa un proceso distinto y no todes eligen contar que son personas trans. Todes tenemos derecho a la privacidad.

9. Los comentarios o sugerencias para mejorar el desempeño laboral (*feedback*) son muy importantes. Sin embargo, no debemos hacer promesas que no podamos cumplir.

“Te comento que en una semana tomaremos una decisión. Sin importar el resultado, te vamos a contactar para informarte. ¿Tenés alguna otra pregunta en la que pueda ayudarte?”.

10. Emplear una comunicación simple, concreta y efectiva. Evitar el uso de lenguaje técnico y validar que la persona comprenda nuestro mensaje.

Iniciativas en Argentina y América Latina

A lo largo de los últimos años se han ido desarrollando una serie de iniciativas y buenas prácticas en nuestro país y la región en lo que respecta a la inclusión laboral de personas LGBTIQ+ en general y TTNB en particular, tanto en el sector público como en el privado. Estas iniciativas aportan a la promoción de derechos e incentiva las transformaciones socioculturales mediante políticas públicas. Entre ellas, destacamos:

En Argentina

- **Formación de cooperativas de trabajo entre personas trans**, con reconocimiento y fortalecimiento estatal. Entre ellas, se encuentran la Escuela Cooperativa Nadia Echazú, ALT Cooperativa, la Cooperativa Empoderamiento Travesti-Trans y EnTRANSe Productora Contracultural.
- **Acompañamiento personalizado en el armado de curriculums vitae a personas trans-traves-tis-trans y no binaries**, como en el caso de Contratá Trans o la Dirección General de Convivencia en la Diversidad de la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural.
- **Apoyo al trabajo mediante educación financiera** (Bachillerato Mocha Celis) y acompañamiento en trámites relacionados a cuestiones tributarias, facturación, monotributo de todos los tipos, aportes jubilatorios y otros.
- **Incentivos económicos para empresas inclusivas** a través de, por ejemplo, bonos fiscales que equivalgan a un determinado porcentaje de las contribuciones obligatorias que deben realizar los empleadores correspondientes a cada persona trans que fuera contratada.
- **Políticas de capacitación en perspectiva de género y diversidad en el sector privado** desde un enfoque de derechos humanos, desarrollo y sustentabilidad para impulsar la igualdad de femi-nidades y otras identidades LGBTI+, como así también para prevenir las violencias de género en el mundo del trabajo. Por ejemplo, el [Programa Formar Igualdad](#).

En la región

- **Bolsas de empleo para personas trans** a través de la cual se reciben y reúnen solicitudes de empleo para ponerlas en contacto con empresas y organismos públicos y privados que ofrecen puestos de trabajo. Se realiza en Argentina, Colombia, Uruguay, México, entre otros países.
- **Transferencias monetarias como seguros de desempleo y subsidios para personas trans.** Por ejemplo, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) de la Ciudad de México entregó apoyos del seguro de desempleo a mujeres trans que habíansufrido discriminación en su lugar de trabajo. También existen transferencias monetarias que se asocian a la noción de reparación histórica. Por ejemplo, en Uruguay, la Ley Integral para Personas Trans ([Ley 19.684](#)) habilita un régimen reparatorio para las personas trans nacidas antes del 31 de diciembre de 1975 que hayan sido víctimas de violencia institucional y/o privadas de libertad debido a su identidad de género, así como impedidas del ejercicio pleno de los derechos de la libre circulación y acceso al trabajo y estudio, debido a prácticas discriminatorias cometidas por parte de agentes del Estado o de quienes sin serlo hubiesen contado con la autorización, apoyo o aquiescencia de ellos.
- **Becas para la calificación profesional de personas trans en situación de vulnerabilidad.** En la ciudad de San Pablo, Brasil, el [Programa Transcidadania](#), lanzado en enero de 2015, tiene el objetivo de promover la reintegración social. Los beneficiarios reciben acompañamiento psico-lógico, jurídico, social y pedagógico durante los dos años de duración del programa. Asimismo, la Universidad Nacional de Quilmes tiene un programa de [Becas Trans-formación](#), que brinda apoyo económico para estudios de pregrado y grado en la modalidad presencial, y eximición de pago total de aranceles para estudios de pregrado y grado en la modalidad virtual, y para cursos o diplomas de extensión presenciales o virtuales.
- **Programas estatales de reconocimiento a empresas que trabajan en la inclusión y no discrimi-nación de personas en situación de vulnerabilidad**, como el [Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”](#) en México.

Conclusión



- **Iniciativas empresariales en red comprometidas con la diversidad e inclusión laboral** como Pride Connection, una red internacional con presencia en múltiples países de la región, como México, Colombia, Chile, Perú, Ecuador, [Argentina](#), Brasil y Panamá. Cuenta con un grupo de más de 150 empresas incluyentes que se reúnen para compartir, fortalecer y fomentar las mejores prácticas enfocadas en promover, desde el nivel directivo, lugares de trabajo donde trabajadores LGBTIQ+ y sus aliados sientan valor y respeto. Los objetivos son alcanzar su máximo potencial y favorecer un entorno laboral seguro y libre de agresiones o conductas que demeritan a cualquier persona con base en su orientación sexual e identidad de género. En la misma línea, otro ejemplo es la [R.E.D. Di Tella](#) en Argentina. Asimismo, la firma de compromisos públicos, como puede ser la [Declaración de San José](#) (2016).
- **Creación o esponsorio de Cámaras de Comercio Gay Lésbicas o LGBTIQ+**. Existen en Argentina, Uruguay, Chile, Ecuador, Perú, Colombia, Venezuela, República Dominicana, Costa Rica, entre otros países.
- **Visibilización de experiencias laborales exitosas de personas trans**, como las de profesoras travestis y transexuales en Brasil ([Oliveira Silva, 2020](#)) o las enmarcadas en los ciclos "[No falta talento, faltan oportunidades](#)" (Contratá Trans, 2022) y "[Transformar la mirada](#)" (Mocha Cellis, Grupo Muchnik y Sunshine Lab, 2022) en Argentina. Construyen resistencias a las imposiciones sociales logrando prácticas exitosas y posibilitando la construcción de prácticas más humanas, abiertas y sintonizadas con la diversidad y con el respeto a las pluralidades presentes.

Conclusión

En un mercado laboral cambiante, hay una necesidad y urgencia de la población travesti, trans y no binarie, así como de toda la sociedad, de profundizar el acceso del colectivo al trabajo de calidad. A su vez, las inserciones laborales no deben ser una mera formalidad del cumplimiento de la ley, sino que tienen que conducir a la incorporación integral de las personas TTNB a la sociedad y una mejoría en la vida de todas las personas, siendo el trabajo el vehículo que permita derribar las barreras impuestas desde siempre para percibir todos los derechos que nos corresponden como individuos.

A lo largo de este texto, argumentamos que el trabajo es un derecho en sí mismo, pero también es la puerta de acceso a todos los derechos que se nos han negado históricamente. Estas palabras no son solo una frase repetida. Cuando una persona trans consigue trabajo sin una perspectiva de diversidad que reconozca la situación de vulnerabilidad diferencial del colectivo, empiezan a surgir situaciones diarias de violencia. Esto se extiende a los ámbitos de la educación, la salud, el acceso a la vivienda, al formar una familia, al vincularse y en otros derechos que, en el mundo cisheterosexual, son una realidad que a nosotres se nos niega.

En este trabajo, realizamos un análisis de las normas legales existentes que fomentan el acceso a oportunidades laborales de la población TTNB. Además, resaltamos la importancia de contar con políticas específicas que cuenten con financiamiento propio y una detallada reglamentación de las leyes para garantizar su correcta implementación y el acceso efectivo a sus derechos. Esto incluye tanto a las personas beneficiarias como también a las organizaciones sociales y organismos con intención de participar de los programas delineados por la ley.

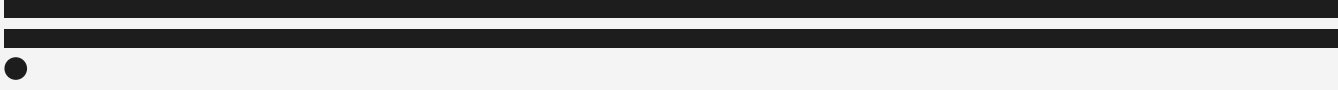
La ley de cupo laboral travesti-trans argentina es una ley revolucionaria y precursora a nivel mundial, como muchas otras en materia de género que se sancionaron gracias al activismo de nuestro colectivo y la *furia travesti*. Pero es necesario que el reconocimiento de este derecho no nuble la urgencia de que su implementación sea real y extensiva a nivel federal para dar alcance a todas las personas

Conclusión

travestis, trans y no binaries de nuestro territorio. Y, por qué no, convertimos en un ejemplo de implementación en materia de leyes efectivas de derechos humanos.

Se encuentra en las manos de todas, todos y todes ser parte del cambio real de paradigma para que no sea necesario hablar de inclusión de personas TTNB, porque ya son una parte integral y fundamental de la sociedad en la que vivimos. Nuestras experiencias y vivencias son ricas para cualquier trabajo, nuestra capacidad de resiliencia y supervivencia nos hacen fuertes y capaces de realizar cualquier tarea que nos pongan delante. Es hora de dejar de ver el mundo del trabajo como un álbum donde juntamos figuritas de todos los cursos, talleres y puestos por los que pasamos y entender que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el acceso y permanencia de nuestra población a espacios laborales dignos y libres de violencia.

Bibliografía



- Alamino Barthaburu, C. (2021). [Diagnóstico sobre la situación laboral de las personas travesti trans en Latinoamérica y el Caribe](#). Contratá Trans.
- Alegre, V., Bocchio, D. y Mangini, M. (2017). [Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros \(trans\): recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina](#). Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- ATE (11 de julio de 2022). [¿Qué pasa con el Cupo Laboral Travesti-Trans en el Estado Nacional a un año de la Ley?](#) Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional y Asamblea Trava Trans por la Salud Integral. (Acceso: 14/11/2022).
- Chequeado (25 de julio de 2022). [Ley de empleo trans: creció la contratación pero todavía quedan objetivos por cumplir](#).
- Dirección de Estadísticas y Censos (2021). [Informe de Indicadores sobre el colectivo trans en Corrientes - ECV - 2021](#). Ministerio de Hacienda y Finanzas de la Provincia de Corrientes.
- INDEC (2012). [Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Informe técnico de la Prueba Piloto Municipio de La Matanza, 18 al 29 de junio 2012](#).
- IPEC (2019). [1er Encuesta Provincial de Vulnerabilidad de la Población Trans](#). Primeros Datos. Subsecretaría de Diversidad Sexual e Instituto Provincial de Estadística y Censos de la Provincia de Santa Fe.
- Lancioni, L. (s.f.). [Basta de Genocidio Trans](#). Informe regional 2018. RedLacTrans.
- Ministerio Público de la Defensa CABA (2017). [La revolución de las mariposas. A 10 años de La gesta del nombre propio](#). Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Observatorio de Tributación y Género (s.f.). [Nuevo Régimen de Promoción de Empleo en el Norte Grande con Perspectiva de Género](#). Ministerio de Economía de la Nación.
- Oliveira Silva, D. H. (2020). [Prácticas docentes de profesoras travestis y transexuales](#). Red Iberoamericana de Educación LGBTI.
- Rachid, M. y Massenzio, F. (2014). [Informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe](#). RedLacTrans.
- RedLacTrans (2020). [Las vidas trans en tiempos de pandemia. Primer informe sobre las violaciones a los Derechos Humanos de las personas Trans durante la pandemia del COVID-19](#).
- RedLacTrans (2021). [¡Paren de matarnos! Informe regional 2019-2020](#).
- RedLacTrans (2022). [No muero, ¡me matan! Informe regional 2021 sobre las violaciones a los derechos humanos de las personas trans en Latinoamérica y el Caribe](#).
- Secretaría de Derechos Humanos PBA (2019). [Primer relevamiento sobre condiciones de vida de la población trans/travesti de la Provincia de Buenos Aires](#) [Archivo PDF].
- Subsecretaría de Empleo (2022). [Beneficios para el sector privado por contratar una persona trans \(travesti, transexual o transgénero\)](#). Ministerio de Trabajo del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires [Archivo PDF]. (Acceso: 14/11/2022).

Acerca del equipo autoral

Martina Ansardi

Coordinadora de Relaciones Institucionales de Impacto Digital, es asesora y capacitadora en políticas de género y diversidad para empresas, organismos estatales y organizaciones internacionales. Activista por los derechos humanos hace más de 20 años. Es referente del movimiento trans Nadia Echazú y cofundadora de la asociación trans Generem (España).

Gio Perchivale

Líder de Comunicación y vocero de Contratá Trans. Se especializa en Comunicación con perspectiva de género, ilustración y diseño social. Es cofundador de la Asamblea No Binaria de Buenos Aires y Rosario. Diplomado en Géneros, Política y Participación en la UNGS y de Relaciones Públicas en la UTN.

Dirección ejecutiva: Martín Reydó

Revisión institucional: Ismael Cassini

Coordinación editorial: Gonzalo Fernández Rozas

Corrección: Karen Grinfeld

Diseño: Jimena Zeitune

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia [Creative Commons 4.0 Atribución-NoComercial-Sin-Derivadas Licencia Pública Internacional \(CC-BY-NC-ND 4.0\)](#). Queremos que nuestros trabajos lleguen a la mayor cantidad de personas en cualquier medio o formato, por eso celebramos su uso y difusión sin fines comerciales.

Modo de citar

Perchivale, G. y Ansardi, M. (2023). El derecho al trabajo. Fundar: Buenos Aires. Disponible en [fund.ar](#)

Sobre Fundar

Fundar es un centro de estudios y diseño de políticas públicas que promueve una agenda de desarrollo sustentable e inclusivo para la Argentina. Para enriquecer el debate público es necesario tener un debate interno: por ello lo promovemos en el proceso de elaboración de cualquiera de nuestros documentos. Confiamos en que cada trabajo que publicamos expresa algo de lo que deseamos proyectar y construir para nuestro país. Fundar no es un logo: es una firma.

Trabajamos en tres misiones estratégicas para alcanzar el desarrollo inclusivo y sustentable de la Argentina:

Generar riqueza. La Argentina tiene el potencial de crecer y de elegir cómo hacerlo. Sin crecimiento, no hay horizonte de desarrollo, ni protección social sustentable, ni transformación del Estado. Por eso, nuestra misión es hacer aportes que definan cuál es la mejor manera de crecer para que la Argentina del siglo XXI pueda responder a esos desafíos.

Promover el bienestar. El Estado de Bienestar argentino ha sido un modelo de protección e inclusión social. Nuestra misión es preservar y actualizar ese legado, a través del diseño de políticas públicas inclusivas que sean sustentables. Proteger e incluir a futuro es la mejor manera de reivindicar el espíritu de movilidad social que define a nuestra sociedad.

Transformar el Estado. La mejora de las capacidades estatales es imprescindible para las transformaciones que la Argentina necesita en el camino al desarrollo. Nuestra misión es afrontar la tarea en algunos aspectos fundamentales: el gobierno de datos, el diseño de una nueva gobernanza estatal y la articulación de un derecho administrativo para el siglo XXI.

En Fundar creemos que el lenguaje es un territorio de disputa política y cultural. Por ello, sugerimos que se tengan en cuenta algunos recursos para evitar sesgos excluyentes en el discurso. No imponemos ningún uso en particular ni establecemos ninguna actitud normativa. Entendemos que el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar el repertorio lingüístico, es decir una herramienta para que cada persona encuentre la forma más adecuada de expresar sus ideas.

Perchivalle, Guillermo Alfredo
El derecho al trabajo / Guillermo Alfredo Perchivalle ; Martina Ansardi. - 1a ed. -
Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Fundar , 2023.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-48985-9-3

1. Identidad de Género. 2. Estudios de Género. 3. Derecho a la Identidad de
Género. I. Ansardi, Martina. II. Título.
CDD 306.361

ISBN 978-987-48985-9-3



