

Informe Implementación del Cupo Laboral Travesti Trans No Binarie en Argentina

Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales

Coord. Julia Campos

Equipo técnico: Esp. Pato Laterra y Dr. Francisco Fernández Romero

Secretaría de Género y Diversidad ATE Nacional

Secretaria Clarisa Gambera

Resumen ejecutivo

1. Introducción

2. Cupo laboral trans

3. Metodología

3.1 Consideraciones respecto al relevamiento de datos sobre identidad

3.1.1 Preguntar sobre identidad de género

3.1.2 Interseccionalidad

3.2 Metodología del relevamiento

3.2.1 Reconstrucción de la Base de Empleo Público para calcular el 1% del Cupo Laboral TTNB

3.2.2 Instrumento de relevamiento de condiciones sociodemográficas y laborales

4. Resultados del grado de cumplimiento del cupo laboral trans

5. Resultados del relevamiento sociodemográfico y de condiciones laborales

5.1 Datos demográficos

5.2 Condiciones laborales de les empleades TTNB del Sector Público Nacional

5.2.1 Respeto a la identidad de género

5.2.2 Salario, modalidades de contratación y otras condiciones laborales

5.2.3 Cobertura de Salud

5.2.4 Organización sindical

Conclusiones

Resumen ejecutivo

A un año de la sanción, en junio de 2021, de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (n° 27.636), que implica –entre otras cuestiones– la obligación de contratación de no menos de un 1% de travestis, personas trans y no binaries (TTNB) en el Sector Público Nacional, y dada la situación crítica que vive gran parte del colectivo TTNB en nuestro país, resulta urgente la implementación de dicha ley de manera tal que garantice trabajo remunerado de calidad para nuestra población. Por ello, desde la Asamblea por la Salud Integral TTNB y el entonces Departamento de Géneros de ATE encargó la investigación cuyos resultados a Julio de 2022 se presentan aquí, en busca evaluar el grado de cumplimiento del cupo del 1%, y describir el panorama actual de la inserción y permanencia laboral de personas TTNB en el Sector Público Nacional, de acuerdo al espíritu de esta ley.

Para el primero de estos objetivos –evaluar el avance en el cumplimiento del cupo–, se averiguó la cantidad de personas TTNB contratadas mediante una solicitud de información pública a la Jefatura de Gabinete de Ministros que se encargó de redireccionar dicha solicitud al Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (en adelante, MMGyD), organismo a cargo del cumplimiento de esta ley. Para calcular el grado de avance del cumplimiento, esta cifra se contrastó con la nómina de personal del Sector Público Nacional, reconstruida por esta investigación a partir de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) que se complementó con información pública provista por los órganos de transparencia de cada organismo en los casos en los que la base BIEP no reponía tal información. Hallamos que el porcentaje de cumplimiento es inferior al publicado en los informes estatales del MMGyD, que suelen calcular el porcentaje de personas TTNB tomando únicamente como base la nómina de la Administración Central y no del Sector Público Nacional en su totalidad. Más específicamente, hasta mediados de 2022, hallamos que se había cumplido con menos del seis por ciento del cupo del 1%. Habían ingresado 427 personas de las 5.551 que serían necesarias para alcanzar el 1% de la planta del Sector Público Nacional; es decir, sólo se habían realizado un 7,69% del 1% de las contrataciones establecidas por ley. O dicho de otra manera, si el Sector Público Nacional tiene que contratar 5.551 personas TTNB, a mitad de 2022 todavía le restaban contratar 5.124 personas. Estas cifras son preocupantes, dadas las condiciones acuciantes de la población TTNB y la promesa que la Ley de Cupo Laboral TTNB se haría efectiva en su totalidad en el plazo de 2 años a partir de su aprobación (art. 23 de la Ley 27.636).

A la fecha de publicación de este informe, el Noveno Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans realizado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad informó que a noviembre de 2023 el SPN contaba con 955 empleadas TTNB dentro del Poder Ejecutivo Nacional y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Esto equivale a un cumplimiento de menos de una quinta parte del 1% de las contrataciones establecidas por la Ley 27.636 transcurridos los dos años y medio de su sanción. A esta velocidad de contratación se tardaría aproximadamente 14 años en conseguir la totalidad del Cupo Laboral según las estimaciones del informe.

El segundo objetivo consistió en describir las características socio-demográficas y las condiciones de trabajo de las personas TTNB empleadas en el Sector Público Nacional en dicho período, junto con el acceso a otros derechos que en nuestro país son provistos en el marco de relaciones laborales, como la cobertura de salud. Esto se relaciona directamente

con el espíritu de esta Ley, que fue creada para remediar la situación de extrema pobreza y privación de derechos económicos, políticos, sociales y culturales motivada por expulsión temprana del hogar y del ámbito escolar de la gran mayoría de la población TTNB.¹ Para ello, creamos una encuesta que fue difundida a través de redes de personas TTNB y respondida por 91 personas que trabajan en dicho ámbito a través del método bola de nieve. En el siguiente informe se sintetizan algunos de sus resultados. Hallamos que las contrataciones se concentran en las franjas etarias más jóvenes, entre personas que tienen por lo menos el nivel secundario completo y que residen en la Ciudad de Buenos Aires o localidades de la provincia de Buenos Aires. Para más de un tercio de las personas encuestadas, el trabajo en el Sector Público Nacional fue su primer empleo registrado. Sin embargo, se halló que las condiciones no son adecuadas: porcentajes elevados respondieron que su nombre y género no resulta respetado en el ámbito de trabajo y que sus coberturas de salud obstaculizan su acceso a la salud transicional. Una amplia mayoría posee contratos temporarios o precarizantes, con salarios bajos.

De la investigación se desprende la necesidad de demandar que el cupo sea implementado en la totalidad del Sector Público Nacional, lo cual implicaría un mayor número de contrataciones y una mayor federalización, dada la amplia distribución geográfica de los diversos organismos que componen al sector. Además, se deriva la importancia de cumplir con los mecanismos de inclusión previstos por la ley de cupo para garantizar que alcance a la totalidad del colectivo TTNB; tal como el artículo 6, que establece que la falta de terminalidad educativa no será obstáculo para la contratación, otorgando la oportunidad de finalizar los estudios necesarios luego del ingreso al empleo, o el artículo 7 que establece que los antecedentes contravencionales no podrán ser valorados así como tampoco los antecedentes penales que resulten irrelevantes para el puesto.

1. Introducción

En julio de 2021 se sancionó la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (n° 27.636), que implica –entre otras cuestiones– la obligación de contratación de no menos de un 1% de travestis, personas trans y no binaries (TTNB) en el Sector Público Nacional.² A partir de allí, se planteó la necesidad de pensar cómo se está implementado la ley en el ámbito público, cuál es el grado de avance en su cumplimiento y cómo son las condiciones de trabajo en los empleos generados; pero también cuál es el rol de los sindicatos en el acceso y en la permanencia de trabajadorxs TTNB y su relación con los modos de organización de nuestro colectivo.

Dada la urgencia para que se implemente esta ley, por la situación crítica que viven las personas TTNB, fue que la Asamblea por la Salud Integral TTNB comenzó a articular un diálogo con el Departamento de Géneros de ATE. Una de las iniciativas propuestas fue el desarrollo de la presente investigación, evaluar el grado de cumplimiento del cupo laboral

¹ “La comunidad de personas travestis, transexuales y transgéneros, de Argentina se encuentra entre una de las poblaciones más vulneradas del país. Están atravesadas por persecución, exclusión y marginación, teniendo grandes dificultades para el acceso a la igualdad real de oportunidades y de trato. La mayoría de ellxs vive en extrema pobreza, privadxs de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales, habiendo sido expulsadxs desde niñxs de sus hogares y del ámbito escolar”. Fundamentos del proyecto de Ley de Cupo Laboral TTNB 0255-D-2020

² El texto de la ley puede hallarse [aquí](#) y su reglamentación [aquí](#).

de 1% y describir el panorama actual de la inserción de personas TTNB en el Sector Público Nacional.

Para el primero de estos objetivos –evaluar el avance en el cumplimiento del cupo–, se indagó en el número de personas TTNB empleadas y también el total de personas contratadas en el Sector Público Nacional. La cifra de personas TTNB contratadas hasta el momento fue obtenida mediante una solicitud de información pública a la Jefatura de Gabinete de Ministros que se encargó de redireccionar dicha solicitud al MMGyD (en el marco de la ley n° 27.275). A su vez, para reconstruir la nómina de personal del Sector Público Nacional, se recurrió a la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) que se complementó –para aquellos organismos que no presentaban información– con información pública provista por los órganos de transparencia de cada organismo. Ambos procedimientos son descritos en mayor detalle en el apartado [Metodología](#).

Esta indagación arrojó que a un año de la implementación de la Ley de Cupo -Julio de 2022-, solo habían ingresado 427 personas de las 5.551 que serían necesarias para alcanzar el 1% mínimo de la planta del Sector Público Nacional; es decir, sólo se habían realizado un 7,69% de las contrataciones establecidas por ley.

A la fecha de publicación de este informe, el Noveno Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans realizado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad informó que a noviembre de 2023 el SPN contaba con 955 empleadas TTNB dentro del Poder Ejecutivo Nacional y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Esto equivale a un cumplimiento de menos de una quinta parte del 1% de las contrataciones establecidas por la Ley 27.636 transcurridos los dos años y medio de su sanción. A esta velocidad de contratación se tardaría aproximadamente 14 años en conseguir la totalidad del Cupo Laboral según las estimaciones del informe.

Aquí deseamos subrayar que para el cálculo del 1%, algunos informes estatales solo toman como base la nómina del Poder Ejecutivo Nacional (alrededor de 440.000 empleadas), con lo cual afirman que el cupo se lograría al alcanzar 4.400 trabajadorxs TTNB³. Sin embargo, la reglamentación de la ley en cuestión establece claramente que el cupo del 1% aplica sobre el total del Sector Público Nacional, que incluye los tres poderes (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas y sociedades del Estado. Esto, por un lado, implica que la cantidad de empleos a exigir es más alta que la establecida en aquellos informes, pero además, es una oportunidad para exigir una federalización del cupo, ya que la mayoría de los organismos posee sedes con una distribución geográfica más amplia que el Poder Ejecutivo Nacional.

El segundo objetivo de la presente investigación fue describir las características socio-demográficas y las condiciones de trabajo de las personas TTNB empleadas en el Sector Público Nacional. La información actualmente publicada por el Estado se limita a constatar el grado de cumplimiento cuantitativo, la jurisdicción territorial de la contratación, la modalidad de contratación y si estas se efectuaron antes o después de la Ley de Cupo TTNB, pero no ofrece ningún tipo de información cualitativa acerca de la permanencia (como por ejemplo: cantidad de renuncias, cantidad de solicitudes de traslados inter organismo o dentro de los organismos), ni tampoco datos cuantitativos acerca de la calidad

³ Ver por ejemplo el [Sexto Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans](#) del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

de la permanencia en los puestos de trabajo. Para realizar esta compleja caracterización, creamos una encuesta que fue difundida por redes de contactos TTNB a mediados de 2022 y fue respondida por 91 personas que trabajan en el Sector Público Nacional (es decir, más del 20% de las 427 personas TTNB empleadas en este ámbito, según el pedido de información pública mencionado más arriba). Más abajo, en las secciones 5.1 y 5.2, presentamos y analizamos los datos obtenidos, pero aquí adelantamos algunos resultados.

De este relevamiento se desprende, en primer lugar, una caracterización del universo de personas contratadas en el Sector Público Nacional. Hallamos que el 86% tiene entre 18 y 39 años; es decir, les mayores de 40 años representan sólo el 14% de las contrataciones. Teniendo en cuenta lo que se conoce del promedio de vida de las personas trans (35 años), se trata de una población cuya breve expectativa de vida en total es muy breve, lo cual es muy importante a la hora de valorar este 14% de personas mayores de 39 años. Además, para un 38% de las encuestadas, el trabajo en el SPN es su primer empleo registrado. Teniendo en cuenta que en Argentina hace falta tener un mínimo de 30 años de aportes para acceder a una jubilación, resulta preocupante pensar que las personas de mayor edad posiblemente no alcancen esos años de aportes. Otro dato que se desprende es la concentración geográfica de los puestos: un 91% de las encuestadas reside en la Ciudad de Buenos Aires o provincia de Buenos Aires. De estos datos se desprenden importantes y contundentes argumentos para la recomendación de políticas complementarias de protección social vitales para nuestra población, como la reparación de les travestis, transgénero y transexuales adultos mayores que sufrieron el peso del castigo de la dictadura y los edictos policiales en democracia; una correcta coordinación de la compatibilidad de acceso a planes (por ejemplo, la posibilidad de que una persona TTNB mayor pueda contar con un Salario Básico Universal, una Pensión Universal para Adulto Mayor y un Potenciar Trabajo y no tener que elegir entre una u otra opción) y también para que la Mesa de Articulación del Cupo Laboral Travesti Trans tome acciones activas en pos de federalizar el cupo en los organismos pertinentes.

El relevamiento también buscó producir información sobre las condiciones de trabajo experimentadas por los trabajadores TTNB del Sector Público Nacional, y sobre el acceso a otros derechos, que en nuestro país son provistos en el marco de relaciones laborales, como la cobertura de salud. Hallamos un panorama alarmante en relación al cumplimiento del derecho a la identidad de género: **un 35% manifestó que no se respeta su identidad** en el trato cotidiano con su equipo de trabajo, ni en sistemas informáticos, ni en comunicaciones oficiales. Adicionalmente, **el 58% tiene inconvenientes para garantizar su salud transicional** (hormonas, cirugías u otras intervenciones corporales) debido a obstáculos interpuestos por su obra social o prepaga. También encontramos una situación preocupante con respecto a las condiciones materiales de contratación: sólo el 16% de las personas que ingresaron al SPN tiene un contrato de planta permanente, mientras que el 84% restante posee distintos tipos de contratos temporarios y precarizantes.

Este informe comienza en el apartado 2 sintetizando antecedentes sobre la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero y las características de la misma, junto con una breve caracterización de la situación de precariedad laboral del colectivo TTNB. En el apartado 3, se explica la metodología utilizada incluyendo consideraciones respecto al relevamiento de datos sobre identidad de género, la reconstrucción de la Base de Empleo Público y cuestiones relacionadas con el instrumento de relevamiento de las condiciones sociodemográficas y

laborales. Los resultados y el análisis de los mismos se presentan en secciones 4 y 5. En la sección 4, se expone el grado de cumplimiento numérico del cupo laboral en función de la planta total de personal del SPN. En la sección 5, se compone del relevamiento que efectuamos a personas TTNB contratadas en el Sector Público Nacional. En la sección 5.1 se realiza una caracterización socio-demográfica de las personas contratadas, incluyendo dimensiones tales como su identidad de género, edad, nivel educativo y ubicación geográfica. En la sección 5.2, se describen sus condiciones laborales, teniendo en cuenta tres dimensiones: el respeto a su identidad de género, aspectos materiales como el salario y las condiciones de contratación, consideraciones vinculadas al acceso a la salud, considerando los aspectos en que éste depende del vínculo laboral (tanto por la provisión de la obra social como por los posibles obstáculos que genera el ambiente de trabajo sobre el ejercicio del derecho a la salud transicional) y cuestiones sobre la agremiación sindical. Por último ofrecemos algunas conclusiones, reflexiones respecto a las implicancias de los resultados, desafíos y sugerencias.

2. Breve historia del Cupo laboral TTNB

Luego de una extensa historia de luchas de los movimientos travesti-trans, en 2012 Argentina se convirtió en vanguardia a nivel mundial al sancionar una ley que reconoce el derecho a la **identidad de género como derecho humano** (Ley de Identidad de Género 26.743).⁴ Un reconocimiento que, además, busca romper con tres prácticas sociales muy estigmatizantes, que las comunidades TTNB hemos enfrentado y aún enfrentamos a nivel global: la criminalización, patologización y judicialización de nuestras identidades. Sin embargo, las condiciones de vida de la población TTNB continúan siendo precarias y precarizadas. En relación al trabajo, por ejemplo, un relevamiento de 2014 halló que sólo un 13% de las personas TTNB encuestadas se hallaba en relación de dependencia. Otra investigación de 2017 indicó que el 88% de las travestis y mujeres trans y el 51,5% de los varones trans nunca había poseído un empleo formal en su vida⁵.

Es por ello que a lo largo del país se continuó luchando para mejorar las condiciones materiales de existencia del colectivo, y la **demanda por la legislación de cupo laboral** en el sector estatal fue el siguiente objetivo que nucleó los esfuerzos del colectivo. Gracias al trabajo de compañeras tales como Diana Sacayán, la primera de estas leyes fue sancionada en la Provincia de Buenos Aires en 2015, seguida por Chubut, Río Negro y Chaco en 2018 y Santa Fe en 2019, además de ordenanzas municipales en diversas localidades.

En septiembre de 2020, tras una lucha histórica de los movimientos TTNB en todo el país, y en el contexto de pandemia mundial en el cual la población TTNB se vio gravemente afectada, el Poder Ejecutivo Nacional dicta el **Decreto de Necesidad y Urgencia 721/2020**, que en su artículo 1° establece: “(..) *que, en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero*”, generando así una respuesta al reclamo de

⁴ El texto de la ley puede leerse [aquí](#).

⁵ El relevamiento de 2014 consiste en un estudio de Fundación Huésped junto con la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina ([ver aquí](#)). El de 2017 es el informe “La Revolución de las Mariposas”, publicado por el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ([ver aquí](#)). En ambos, la cantidad de masculinidades trans encuestada fue muy inferior que las feminidades trans, por lo que los datos sobre ellos son poco representativos.

la inserción de nuestras, nuestros y nuestros compañera/e/oxs al trabajo formal. Si bien el decreto intentaba atender a una agenda hartamente reclamada por la población TTNB, durante los meses siguientes al decreto, como sujetas, sujetes y sujetos de derecho, continuamos exigiendo la aprobación de una ley que diera mayor marco constitucional, o mayor estabilidad ante la alternancia partidaria en los gobiernos, a la situación de precarización y exclusión estructural del mundo del trabajo formal de las personas TTNB.

Gracias a la lucha y organización colectiva, siete meses después, en junio de 2021, se consiguió la aprobación de la **Ley Nacional 27.636** que establece en su Art. 1°: *“La presente ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina”*, llegando así a una Ley Nacional que pudiera comenzar a atender una de las tantas deudas históricas que la sociedad heterocispatriarcal guardaba para con nosotres.

A partir de la sanción de este decreto y esta ley, se amplió un proceso que ya había comenzado unos años antes con iniciativas puntuales en algunos organismos estatales de contratación de personas trans como mecanismo de inclusión. Dicha ley fue debatida durante años por el colectivo TTNB, y gracias a ello, la normativa incluye diversos mecanismos orientados a atender a las condiciones de vida específicas de estas comunidades. En este sentido, la ley no solo vuelve obligatoria esta práctica, sino que además agrega algunos **derechos** que buscan compensar situaciones como la criminalización histórica del colectivo y su marginación del sistema de educación formal:

- Si una persona no finalizó el nivel educativo solicitado para el puesto, “se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos” (art. 6).
- No se deben valorar los antecedentes contravencionales ni los antecedentes penales irrelevantes para el cargo (art. 7).
- La ley procura una aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales (art. 8).
- Se establece mediar acciones para promover la sensibilización con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo (art. 9).
- Los puestos generados en el marco de este cupo deben mantenerse para personas TTNB hacia el futuro, aún si la persona contratada cesa en el cargo (art. 5).

Sin embargo, a pesar de que vemos un ingreso lento pero sostenido de compañeres TTNB en instituciones estatales, no es preciso conocer cuántas de estas contrataciones se han realizado en los términos previstos por la ley. Anecdóticamente, observamos una gran cantidad de ingresos que se han producido por iniciativa de individuos o sectores puntuales dentro de los organismos, pero que **no se enmarcan formalmente dentro de la ley de cupo** y por lo tanto no cumplen con las condiciones mencionadas más arriba.

Por último, en julio de 2022, el decreto presidencial 426/2022 congeló las contrataciones del Sector Público Nacional, pero quedaron explícitamente exceptuados los nombramientos que se enmarquen dentro del cupo laboral TTNB (art. 2° i).⁶ Sin embargo, diversas personas han informado que, desde ese momento, la oficina de Empleo Público ha rechazado por falta de

⁶ El decreto puede consultarse [aquí](#).

presupuesto o dejado sin respuesta pedidos de contratación a personas TTNB de diferentes organismos.

3. Metodología

3.1 Consideraciones respecto al relevamiento de datos sobre identidad

La construcción del relevamiento, y más específicamente del instrumento encuesta, implicó una serie de encuentros para reflexionar sobre las posiciones y efectos políticos, afectivos y subjetivos que implica todo relevamiento, censo o encuesta. Estas discusiones se alimentaron, en parte, de los debates comunitarios originados en torno al cuestionario del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022. En esa ocasión, percibimos que las formas de preguntar por las categorías sexo y género, al ignorar las sensibilidades TTNB, no solo causaron malestar emocional en la comunidad sino que fueron un obstáculo para la producción de datos⁷.

Como comunidades que históricamente hemos sido abordadas como “objetos de estudio”⁸, desde miradas objetivizantes y extractivistas, consideramos central garantizar el trato digno a nuestras, nuestros y nuestros compañeros. Por ello y, sabiendo que también podemos acarrear sesgos heterocispatriarcales, capacitistas, racistas, etc. es que intentamos revisar nuestras prácticas.

En este sentido, no consideramos la manera de formular ciertas preguntas como una cuestión meramente técnica, a definir por el profesional encargado de llevar adelante el relevamiento. Los interrogantes vinculados a identidad de género, sobre todo, fueron discutidos en los encuentros mencionados; pero también fueron debatidas las maneras de preguntar por otros aspectos de la identidad personal, con participación de personas TTNB que se hallan en la intersección entre identidades y formas de exclusión diferentes.

Retomamos de los estudios trans la noción de *justicia epistémica*. La Justicia Epistémica es una idea que se recrea a partir del concepto de Miranda Fricker (2007) de *injusticia epistémica*⁹ que devela las barreras que se interponen en las personas para que puedan transmitir su conocimiento y dar sentido a sus experiencias sociales. Refiere a la desacreditación del discurso de un sujeto o colectivo por causas ajenas a su contenido. Específicamente, la *injusticia hermenéutica* da cuenta de la incapacidad para comprender la experiencia social de un sujeto o colectivo debido a una falta de recursos interpretativos por parte de quien “intenta comprender”, poniendo a ese colectivo en una situación de desventaja y de credibilidad reducida. En este sentido, la justicia epistémica refiere al valor de las experiencias y conocimientos situados de ciertos colectivos, quienes, a través de este valor, logran recrear las condiciones para que la transmisión y valoración de tal información sea cercana, situada y producida desde sus lugares y sus experiencias.

⁷ Si bien el Censo pretendía contabilizar a la población TTNB, los datos numéricos sobre la población todavía fueron publicados.

⁸ Una mirada puede encontrarse en Fernández Romero, Francisco (2022) “Transeúntes inesperados: exclusión socio-espacial de las feminidades trans y las personas con discapacidad en los espacios públicos de la ciudad de Buenos Aires”. Tesis para obtener el título de Doctor de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Geografía. Disponible en http://repositorio.filo.uba.ar/bitstream/handle/filodigital/16590/uba_ffyl_t_2022_se_fernandezromero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁹ Fricker, Miranda (2007) “Injusticia Epistémica. El poder y la ética del conocimiento”. Oxford University Press: Herder. https://eva.fhce.udelar.edu.uy/pluginfile.php/103760/mod_resource/content/2/Miranda-Fricker-Injusticia-epistemica-Herder-2017-2007-pdf.pdf

El concepto de justicia epistémica desde las apuestas trans* pone de manifiesto y discute, adicionalmente, el cissexismo en la sociedad. Esto es la manera en que las experiencias de las personas cis –aquellas conformes con el sexo que les fue impuesto al nacer– se creen más legítimas, válidas y “naturales” que las de las personas trans –aquellas personas cuya identidad de género no coincide o que están inconformes con el sexo/género impuesto al nacer–¹⁰. En función de lo que entendemos por *violencia epistémica*¹¹, proponemos como otro horizonte posible una forma de justicia que repare este daño a nuestros agenciamientos, a nuestros saberes situados, a nuestras experiencias, a nuestros conocimientos (...). Justicia es que seamos nosotrxs, las personas trans*, quienes hablamos en primera persona y no otrxs hablando por nosotrxs. Que se pongan en valor nuestros trabajos y nuestras producciones epistémicas. Que no se borren ya nuestras historias, nuestros tejidos, nuestras múltiples formas de saber y hacer.

La expresión del cissexismo pone en desventaja, invisibilidad y deficiencia de marcos interpretativos las experiencias y necesidades de las personas trans*. Es por eso que el conocimiento que se produce a partir de este relevamiento e informe se pretende situado y producido desde las experiencias de las personas trans*, más cercano a nuestras formas y condiciones de vida, revalidando nuestros conocimientos y lo que podemos aportar a nuestros agenciamientos para disputar y transformar nuestra realidad.

3.1.1 Preguntar sobre identidad de género

Respecto del campo específico a la identidad y acogiendo la lucha histórica que encarnamos alrededor de ella, nos hallamos en una encrucijada metodológica. Una opción era proveer un campo abierto donde cada cual pudiera expresar su identidad en sus propios términos; la alternativa era ofrecer una lista cerrada de identidades que permitiera agrupar los resultados en categorías, lo cual posibilita una comparación con los datos que el Estado y otros organismos producen sobre nosotros.

Finalmente nos decantamos por seguir ambas alternativas. Por un lado, preguntamos mediante un **campo de texto abierto**: “¿Quieres informar tu identidad de género? (podés contestar con tu identidad o bien dejar el campo vacío)”. Fue una decisión política para desarticular la idea cisheterobinarista de que nuestras identidades caben fácilmente en categorías tales como “femenina”, “masculino” y “otro”. Pero también fue una decisión ética de reconocer la propia identidad de género de cada encuestado (que además es su derecho formal desde la sanción de la Ley de Identidad de Género).

Pero a continuación también presentamos a lxs encuestadxs una **lista cerrada de identidades**, proponiendo lo que entendemos como aproximaciones a nuestras formas de identificarnos: travesti, mujer trans, varón trans, transmasculinidad o no binarie. En este sentido y entendiendo las complejidades y violencias que implica la imposición de clasificaciones, dejamos también abierta la posibilidad de responder “mi identidad no se ve reflejada en ninguna de las anteriores”.

Por último, deseamos aclarar que de ninguna manera consideramos relevante preguntar por el **sexo asignado al nacer**. Es frecuente que se utilice esta pregunta para luego detectar a

¹⁰ Serano, Julia (2016). *Whipping girl: A transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity*. New York: Hachette Book Group

¹¹ Millet, An (2020). *Cissexismo y Salud. Algunas ideas desde otro lado*. Buenos Aires: Puntos Suspensivos Ediciones. Colección Justicia Epistémica.

las personas TTNB (dado que a partir de una discrepancia entre nuestras respuestas para el sexo asignado y la identidad de género el resultado daría que la persona no es cis). Sin embargo, saldamos esta cuestión de otra manera, ya que la primera pregunta del cuestionario fue “¿Te considerarás una persona travesti, trans o no binaria?”. La pregunta por el sexo asignado al nacer resulta violenta para una gran parte del colectivo TTNB ya que parece un intento de aproximarse a la “verdad” del género, como si la misma yaciera en la determinación médica al momento del nacimiento.

3.1.2 Interseccionalidad

Nos hemos abierto a las críticas constructivas que nos han extendido compañeros que, luego de hacer la encuesta, ofrecieron comentarios que nos permitan mejorar esta herramienta para etapas siguientes. Por ejemplo, un compañero señaló que preguntamos por discapacidad al inicio de la encuesta, pero que luego ese eje no se retoma de manera transversal a lo largo del cuestionario; y podríamos agregar que lo mismo sucedió con otros ejes, tales como la racialización.

Es decir que, más allá de las preguntas demográficas, nuestra indagación se centró en los posibles problemas que encuentran los trabajadores en relación con su identidad de género; pero no exploramos otros obstáculos tales como la accesibilidad, el racismo, la falta de espacios de cuidados para niñeces, u otras problemáticas que también afectan las posibilidades para acceder o permanecer en un puesto. A modo de ilustración, el compañero mencionado expuso que halla dificultades para utilizar el baño en su lugar de trabajo, pero no por cisexismo sino por capacitismo: el baño para personas con discapacidad se utiliza como depósito.

En relevamientos futuros, se debería explorar de manera más integral la intersección entre la identidad de género y otros ejes de identidad o exclusión tales como estos, ya que la exclusión a una persona TTNB en conexión a alguna de sus otras características continúa siendo una exclusión a una persona TTNB y la falta de cumplimiento de derechos de acuerdo a las leyes laborales vigentes.

3.2 Metodología del relevamiento

En esta subsección se explica cómo llevamos adelante las cuestiones técnicas para recabar los datos. Las acciones significaron reconstruir la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) y crear un instrumento de relevamiento de información sobre personas TTNB contratadas por el Sector Público Nacional.

Como estrategia metodológica, se propuso un enfoque de triangulación de métodos fundamentalmente cuantitativos de alcance descriptivo y transversal. En el relevamiento incluimos una pregunta de campo abierto, lo cual hace a la encuesta semi-estructurada. Dado que retomamos aquella pregunta para expandir nuestra producción de información, la metodología puede ser definida como mixta cuantitativa y cualitativa. Los datos fueron producidos a través tres de instrumentos:

- Un pedido de información pública del estado de contratación de personas trans* a través de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero.

- El uso y reconstrucción de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) para conocer la nómina del Sector Público Nacional, complementada con información pública provista por los órganos de transparencia de cada organismo en los casos en que la BIEP no proporcionaba información.
- La creación participativa e implementación de un instrumento de recolección de datos semi-estructurado para el estudio observacional de corte transversal fundamentalmente cuantitativo de las características socio-demográficas de las personas TTNB empleadas en el Sector Público Nacional y sus condiciones laborales.

Resulta relevante explicar los razonamientos y procedimientos detrás del segundo y tercero de estos instrumentos de producción de datos que realizamos en las subsiguientes secciones.

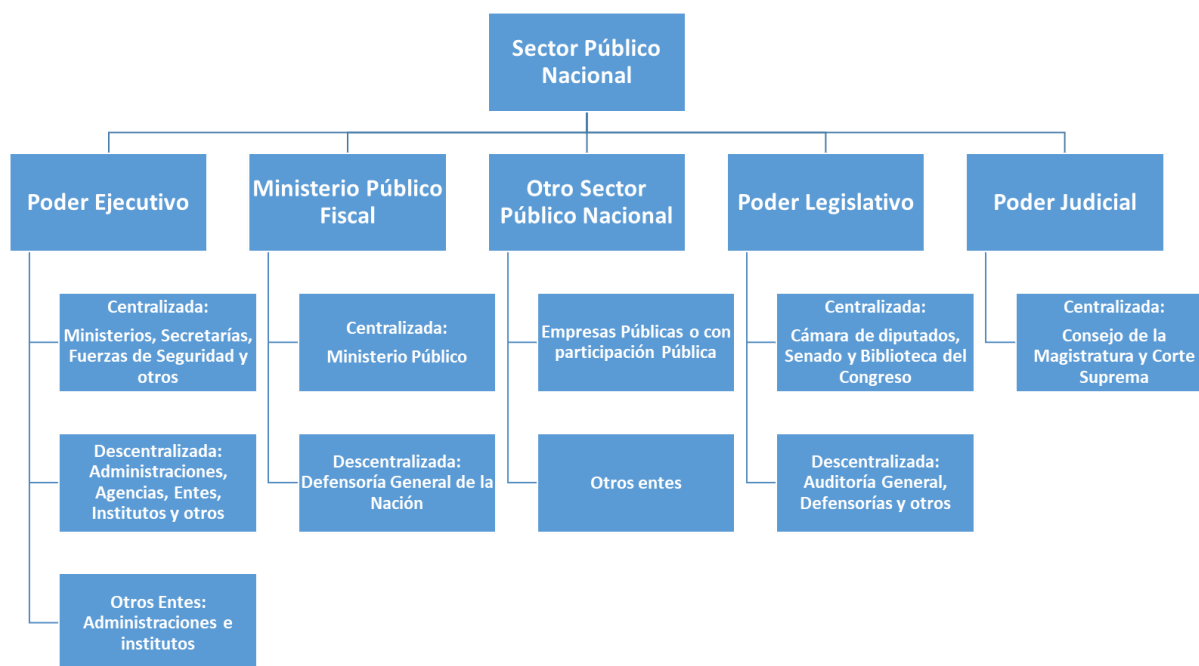
3.2.1 Reconstrucción de la Base de Empleo Público para calcular el 1% del Cupo Laboral TTNB

Al iniciar el proceso de investigación para conocer la implementación del cupo laboral TTNB, detectamos que no eran claras las referencias que se realizaban sobre la Nómina de personal del Sector Público Nacional. Para calcular cuántos puestos de trabajo teníamos que tener en cuenta para calcular el grado de cumplimiento del cupo laboral TTNB necesitábamos saber con certeza la cifra de esa nómina.

$$\text{Grado de cumplimiento del cupo \%} = \frac{\text{Cantidad de personas TTNB contratadas}}{\text{Nómina de personal del Sector Público Nacional}} \times 100$$

Encontramos que para el cálculo de la cantidad de puestos que implicaría el mínimo de un cupo laboral del 1%, algunos informes estatales solo toman como base la nómina del Poder Ejecutivo Nacional (alrededor de 440.149 empleadas), con lo cual afirman que el cupo se lograría al alcanzar 4.400 trabajadorxs TTNB¹². Esta referencia, asimismo, no indica si en la nómina de empleo del Poder Ejecutivo Nacional se toma en consideración la Administración Pública Nacional (APN) que incluye a la Administración Central y organismos descentralizados, si bien, incorpora los organismos descentralizados, Sociedades del Estado y otros Entes del Sector Público Nacional. Sin embargo, la reglamentación de la ley en cuestión establece claramente en su art. 5 que el cupo del 1% aplica sobre el total del SPN, que incluye los tres poderes nacionales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas y sociedades del Estado.

¹² Ver por ejemplo el [Sexto Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans](#) del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.



Fuentes: Elaboración propia en base a información de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina y [Mapa del Estado que hace referencia a la órbita del Poder Ejecutivo Nacional](#). Último ingreso, julio 2023.

Como la BIEP, al menos hasta aquel momento, no contenía datos sobre todas estas entidades, para aquellas que no figuran allí debimos relevar manualmente las nóminas de personal y sumarlas a la cifra total de empleos del SPN. Esto se realizó en base a la indagación de las áreas de transparencia de información de cada uno de los organismos faltantes vía páginas oficiales y en los casos en los que esos datos no existían de forma pública, se realizó un pedido de información a través de las facultades que permiten la Ley 27.275 de Derecho de Acceso a la Información Pública. Algunas instituciones añadidas de esta manera incluyen el Senado de la Nación y la Auditoría General de la Nación perteneciente al Poder Legislativo Nacional (PLN), o empresas como Aerolíneas Argentinas o Agua y Saneamientos Argentinos S.A. pertenecientes a Otro Sector Público Nacional (Otro SPN).

Los resultados de la reconstrucción se encuentran en el apartado “4. Grado de cumplimiento del cupo laboral trans”

3.2.2 Instrumento de relevamiento de condiciones sociodemográficas y laborales

Por su parte, el cuestionario sobre condiciones de trabajo y características sociodemográficas de las personas TTNB contratadas por el SPN fue elaborado –como se describió en el apartado 3.1– de manera participativa a lo largo de una serie de encuentros con integrantes de la Asamblea TTNB por la Salud Integral y en diálogo con el Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional. Con el horizonte de la *justicia epistémica*, la confección participativa del cuestionario tuvo como objetivo abordar la construcción de preguntas para relevar si las contrataciones y la permanencia en los empleos habían podido atender las condiciones de vida específicas en el acceso al trabajo de personas TTNB que se propone la Ley de Cupo TTNB, como educación, federalización,

respeto por la identidad, acceso a derechos laborales, la salud, licencias y sindicalización, entre otras cuestiones sociodemográficas como la pertenencia a pueblos originarios o discapacidad.

Se realizó una prueba piloto previa al trabajo de campo entre una cantidad acotada de personas TTNB contratadas en el SPN y luego de ese testeó se puso en circulación el cuestionario. La muestra fue recogida de manera virtual entre el 21 de junio y el 4 de julio de 2022 mediante la técnica de bola de nieve, considerada la más adecuada para acceder a poblaciones ocultas. Asimismo, el relevamiento fue difundido de manera virtual a través de las redes sociales de la Asamblea por la Salud Integral TTNB y del Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional.

Para la recolección de información se utilizó la plataforma *SurveyMonkey* que garantizó el anonimato y consentimiento de las personas encuestadas. De 130 respuestas de personas TTNB empleadas, se consideraron 91 encuestas válidas de personas que trabajan en el Sector Público Nacional. Resulta un número significativo en relación al total de empleadas TTNB en el SPN revelados por nuestro pedido de información pública (319) o incluso en relación a la cifra informada unos meses después por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (427; ver más abajo): la muestra constituye un 28,5% o un 21,3% del total, respectivamente.

A continuación, presentamos el grado de cumplimiento del cupo laboral TTNB –de acuerdo a la reconstrucción de la Base Integrada de Empleo Público–, y el análisis de datos provisto por el relevamiento a 91 personas TTNB empleadas en el SPN. Complementamos los resultados numéricos con citas tomadas de los comentarios que algunas encuestadas proveyeron en un campo de texto libre incluido al final del cuestionario y destinado a agregar cualquier información que las personas encuestadas consideraran relevante.

4. Resultados del grado de cumplimiento del cupo laboral TTNB

Para la siguiente sección utilizamos los datos provistos por las fuentes de información pública y los organismos de transparencia como fue explicitado en la metodología.

Tras reconstruir la información obtenida en la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) a diciembre de 2021 (última actualización a mayo de 2022), junto con información pública provista por los órganos de transparencia de los demás organismos del Sector Público Nacional solicitada en Mayo de 2022, calculamos que la nómina de personal de este sector asciende a aproximadamente 555.085 empleadas. Es decir que para cumplir con el piso mínimo de puestos de trabajo por el cupo del 1%, la cantidad de personas TTNB a contratar asciende a 5.551.

Esta cifra no incluye las 197.116 personas empleadas por las 54 Universidades Nacionales, que se hallan invitadas a adherir al cupo pero no se encuentran obligadas a ello. Asimismo, cabe aclarar que de los 261 organismos que componen el Sector Público Nacional, se desconoce la nómina de personal de 41 organismos al momento de reconstruir la Base BIEP Mayo de 2022. Estos organismos mayormente se encuentran en Otro Sector Público Nacional, empresas y entes.

Tabla 1. Cantidad de personas contratadas en el Sector Público Nacional, por sector, tipo de administración y tipo de organismo

Sector	Tipo de administración	Tipos de Organismo	Nómina por tipo de organismo	Total
Poder Ejecutivo Nacional	Centralizada	Ministerios, Presidencia De La Nación, Fuerzas de Seguridad y otros	278.280	402.068
	Descentralizada	Administraciones, Agencias, Consejos Secretarías, Entes, Institutos y otros	89.319	
	Otros Entes	Administraciones e institutos	34.469	
Ministerio Público	Centralizada	Ministerio Público Fiscal	5.410	8.139
	Descentralizada	Ministerio Público de la Defensa de la Nación	2.729	
Otro Sector Público Nacional	Centralizada	Empresas Públicas o con participación Pública	110.437	110.437
	Descentralizada	Otros entes	Sin datos	
Poder Legislativo de la Nación	Centralizada	Cámara de diputadxs, Cámara de senadorxs, y Biblioteca del Congreso	10.552	11.985
	Descentralizada	Auditoría General, Defensoría del Pueblo de la Nación, DAS, Imprenta, Oficina Nacional del Presupuesto	1.433	
Poder Judicial de la Nación	Centralizada	Consejo de la Magistratura y Corte Suprema	22.456	22.456
Nómina del Sector Público Nacional (sin universidades)				555.085
Piso mínimo de puestos de trabajo por Cupo laboral trans 1%				5.551

Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública al 26 de mayo de 2022, fuentes de transparencia de organismos a julio de 2022 y Base BIEP actualización a diciembre 2021.

Al momento de realizar el pedido de información pública en mayo de 2022, las personas contratadas por este cupo solo sumaban 319 a marzo de 2022, según se indica en lo informado. Esto es un grado de cumplimiento del 5,75% del piso mínimo establecido, ya que el 1% del SPN asciende a 5.551 personas. En la Tabla 2 presentamos el desglose por organismo.

Tabla 2. Cantidad de personas contratadas en cumplimiento del cupo laboral TTNB, por área del Sector Público Nacional.

Área del Sector Público Nacional	Personas TTNB contratadas ¹³	Nómina de personal del área	Porcentaje de cumplimiento del cupo
Poder Ejecutivo Nacional	267	402.068	4,81%
Otro Sector Público Nacional (Empresas y otros entes)	27	110.437	0,49%
Poder Legislativo de la Nación	22 (solo proporcionó datos la Cámara de Diputados)	11.985	0,40%
Ministerio Público Fiscal	3	8.139	0,05%
Poder Judicial de la Nación	(dicho poder no proporcionó datos) ¹⁴	22.456	-
Total general	319	555.085	5,75%

Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública al 26 de mayo de 2022, fuentes de transparencia de organismos a mayo de 2022 y Base BIEP actualización a diciembre 2021.

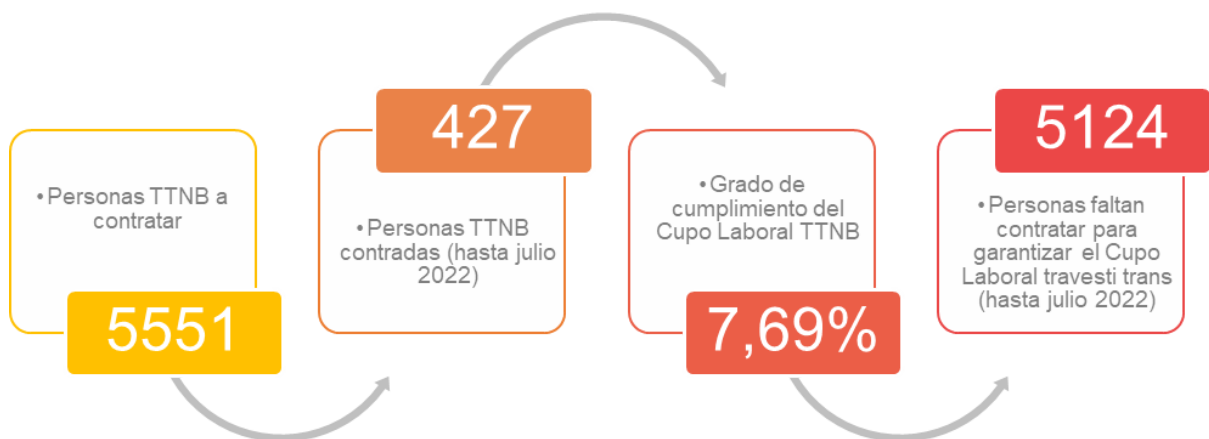
¹³ En base a solicitud de información pública al 26 de mayo de 2022 a la Jefatura de Gabinete de Ministros. Fue respondida por el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD)

¹⁴ El Poder Judicial de la Nación, órgano nacional que se encarga de hacer cumplir las leyes, no proporcionó hasta el momento información sobre el cumplimiento del Cupo Laboral. El 7 de Julio de 2023 la Corte Suprema de Justicia de la Nación aprobó a "acordada judicial" 23/2023 en la que manifiesta crear un Registro de Aspirantes Travestis, Transexuales y Transgénero para el cumplimiento de la ley.
<https://www.cij.gov.ar/nota-39011-Acordada-23-2023-de-la-Corte-Suprema-de-Justicia-de-la-Naci-n.html>



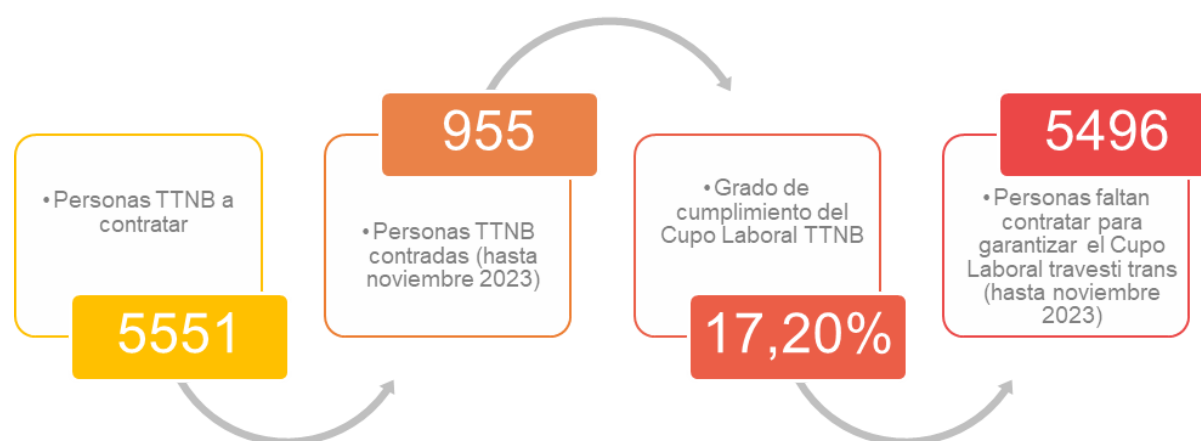
Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública al 26 de mayo de 2022, fuentes de transparencia de organismos a mayo de 2022 y Base BIEP actualización a diciembre 2021.

El Informe del Sexto Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2022) informó una cifra algo mayor a julio de 2022: 427 empleadas TTNB dentro del Poder Ejecutivo Nacional y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Incluso tomando este conteo más elevado, solo se llega a aproximadamente un 7,69% de las contrataciones establecidas por la Ley 27.636 al año y medio de su sanción, a pesar de que dicha Ley establece en su art. 23 un plazo máximo de dos años para la incorporación del total de estas personas.



Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública al 26 de mayo de 2022 y Base BIEP actualización de

El último Informe referente al Noveno Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2023) informó a noviembre de 2023: 955 empleadas TTNB dentro del Poder Ejecutivo Nacional y la Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Incluso tomando este conteo más elevado, solo se llega a aproximadamente un 17,2% de las contrataciones establecidas por la Ley 27.636 cumplidos los dos años y medio de su sanción, a pesar de que dicha Ley establece en su art. 23 un plazo máximo de dos años para la incorporación del total de estas personas.



Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública al 26 de mayo de 2022 y Base BIEP actualización de diciembre 2021 e Informe del Noveno Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación a Noviembre de 2023

5. Resultados del relevamiento sociodemográfico y de condiciones laborales

Para la presente sección utilizamos los datos provistos a partir del relevamiento de la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional, como fue explicitado en la metodología, con un alcance de 91 respuestas satisfactorias de personas TTNB empleadas en el SPN.

5.1 Datos demográficos

La encuesta fue respondida por personas pertenecientes a una amplia gama de **identidades de género**, tal como se observa en la Tabla 3. Entre quienes indicaron que su identidad no se veía reflejada entre los términos provistos por la encuesta, algunos no

informaron su género y otros completaron con términos tales como Lesbiana trans, Trans Kuir, Travesti no binaria, Transmasculinidad NB, Género fluido y Agénero.

Tabla 3. Identidades de género de las personas encuestadas.

Identidad de género	%
Travesti	10%
Mujer trans	15%
Transmasculinidad	25%
Varón trans	22%
No binaria	21%
Mi identidad no se ve reflejada en ninguna de las anteriores	7%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

En la Tabla 4 se vuelca la distribución por edades, donde se advierte que la mayor parte de las encuestadas se halla entre los 18 y 29 años (46%) o entre los 30 y 39 años (40%). Entre varones trans y personas transmasculinas y no binarias, las encuestadas se concentran más notoriamente en esas franjas etarias. En cambio, entre mujeres trans, travestis y personas que indicaron alguna otra identidad no prevista en el formulario, las edades se encuentran distribuidas de manera algo más pareja (Gráfico 1).

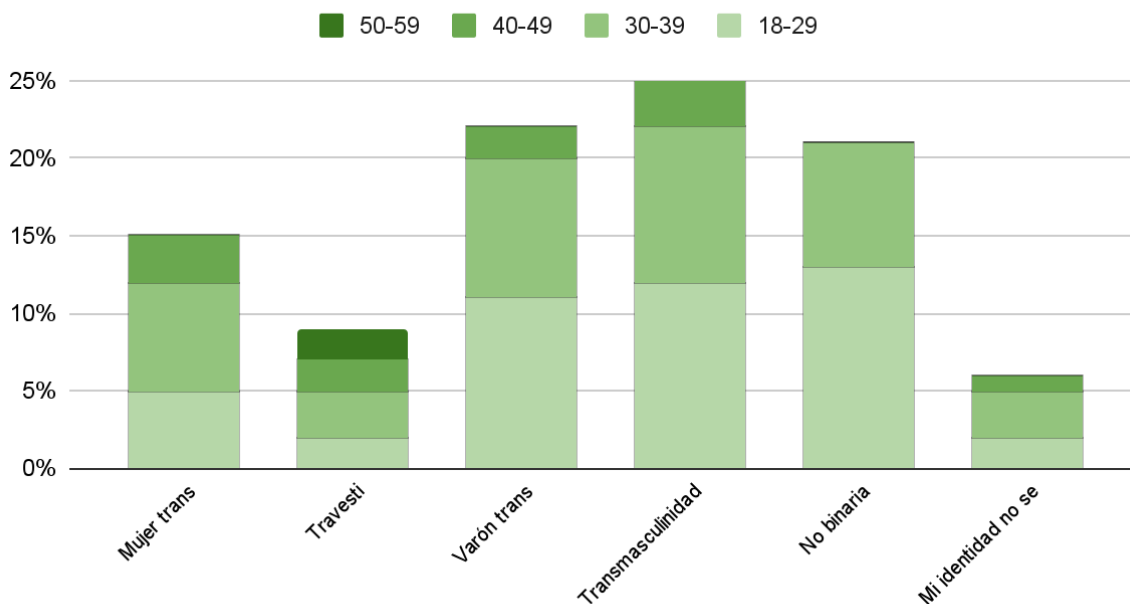
Tabla 4. Rangos de edad de las personas encuestadas

Rango de Edad	%
18-29	46%
30-39	40%
40-49	12%
50-59	2%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Gráfico 1. Rangos de edad según identidad de género

Rango etario según identidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Todes le encuestades tienen **nacionalidad** argentina. Esto muestra las dificultades que tienen las personas TTNB migrantes para poder contraer un empleo, ya que la ley establece que el cupo está acotado a personas con nacionalidad argentina. El 30% se considera **afrodescendiente** o descendiente de algún **pueblo originario**, incluyendo los pueblos aymara, charrúa, diaguita, guaraní, mapuche, qom y querandí (Tabla 5).

Tabla 5. Descendencia de pueblos originarios

Descendiente de un pueblo originario o afrodescendiente	%
No	70%
Sí	30%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

El 22% de las personas encuestadas se reconoce como una persona con **discapacidad**, diversidad funcional, en situación de discapacidad y/o neurodivergente, y un tercio de ellas tiene tramitado el Certificado Único de Discapacidad (CUD) (Tabla 6 y Gráfico 2). Esta cifra duplica al 10,2% de personas con discapacidad a nivel nacional, aunque el porcentaje que cuenta con CUD (35%) se halla en línea con el promedio para todo el país (33,4%).¹⁵

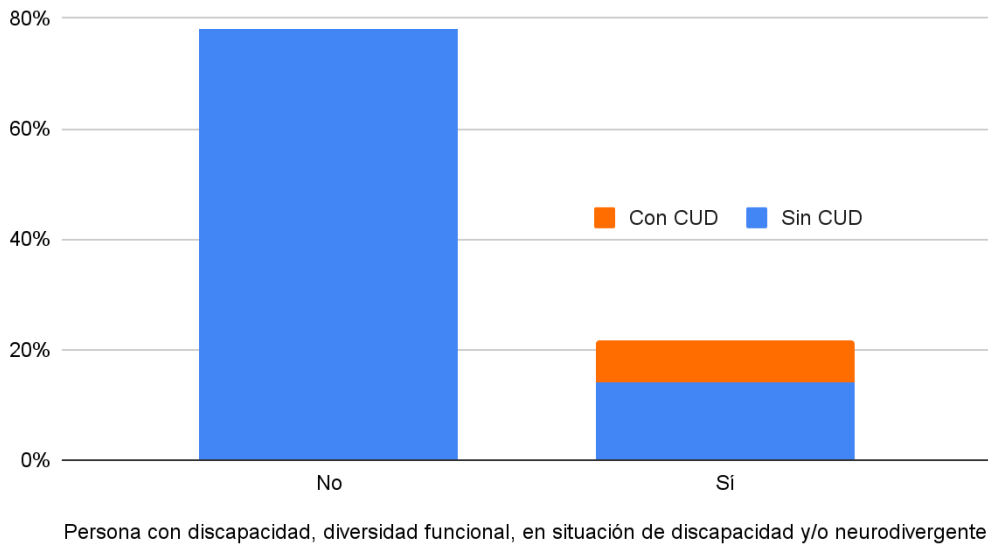
Tabla 6. Discapacidad, diversidad funcional, en situación de discapacidad y/o neurodivergente

Persona con discapacidad, diversidad funcional, en situación de discapacidad y/o neurodivergente	%	Tiene CUD	
No	78%	-	
Sí	22%	No	65%
		Sí	35%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

¹⁵ Datos nacionales tomados del *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad* de 2018 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) ([ver aquí](#)).

Gráfico 2. Discapacidad, diversidad funcional, en situación de discapacidad y/o neurodivergente



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

En cuanto a la **distribución geográfica**, la inmensa mayoría de las personas relevadas reside en la ciudad o provincia de Buenos Aires (ver Tabla 7) que acumula, en conjunto, el 91% de las personas relevadas. El resto reside en las provincias de Córdoba (2%) Chaco, Mendoza, Río Negro, Salta o Santa Fe (1% en cada una de ellas).

Tabla 7. Lugar de residencia actual

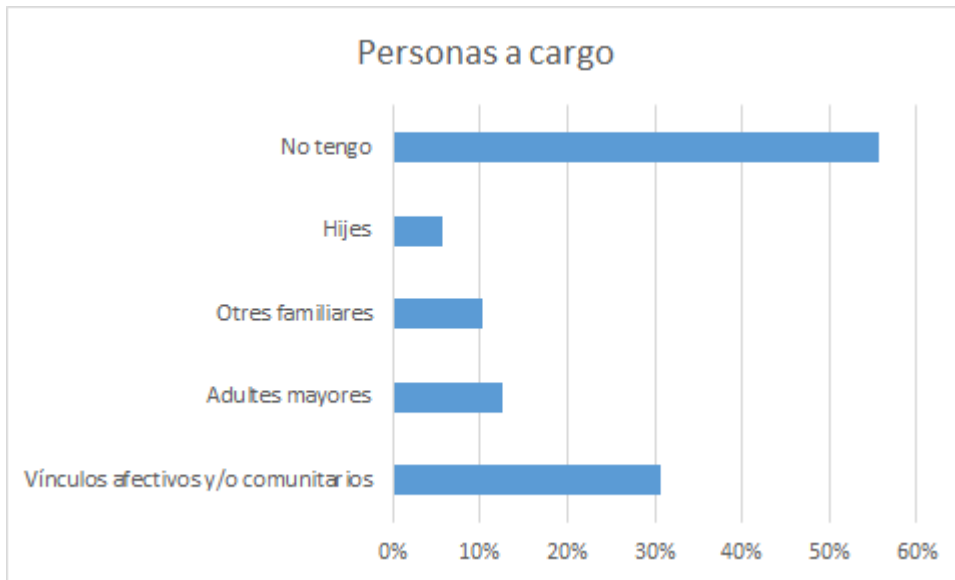
Lugar de residencia actual	%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	60%
Buenos Aires	31%
Córdoba	2%
Chaco	1%
Mendoza	1%
Río Negro	1%
Salta	1%
Santa Fe	1%

(Sin informar)	1%
----------------	----

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Un 43% de las personas se halla con **personas a cargo**, tal como indica el Gráfico 3. Esta situación incluye a quienes se ocupan del cuidado de hijos, adultos mayores u otros familiares; pero también a quienes cuidan de personas con quienes se hallan unidas por vínculos afectivos y/o comunitarios.

Gráfico 3. Cuidado de personas a cargo

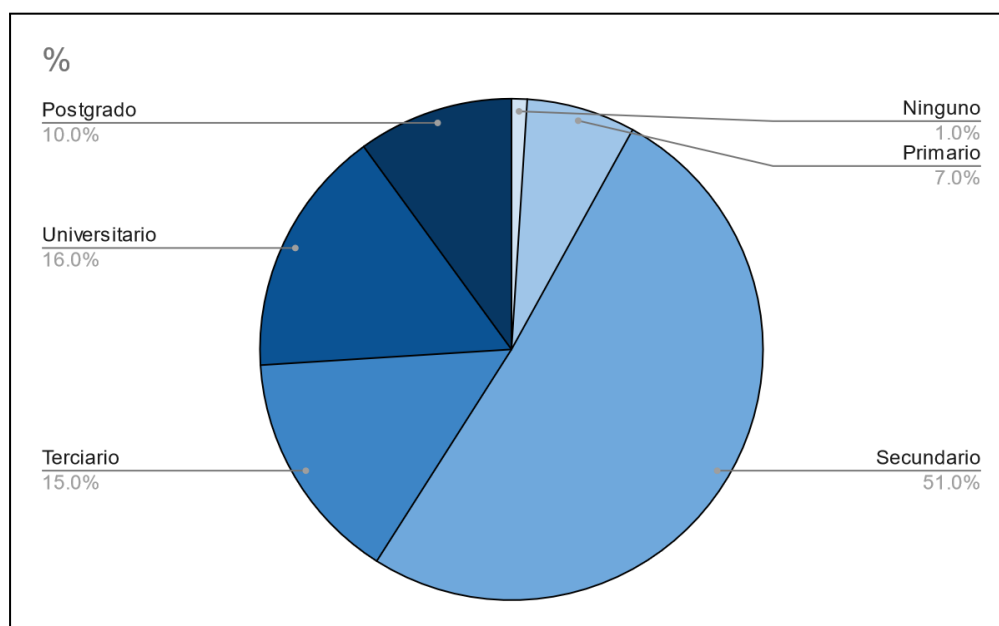


Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Nota: Los porcentajes suman más de 100% ya que algunas personas tienen a su cargo personas de más de una categoría.

La mitad de les encuestades cuentan con estudios secundarios completos como su máximo nivel de formación (ver Gráfico 4). Un 41% completó estudios superiores, y otro 8% sólo completó el nivel primario o ningún nivel.

Gráfico 4. Máximo nivel educativo completado



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Un 63% se encuentra **cursando estudios formales**. Aunque el relevamiento no da cuenta del grado de pertinencia de los estudios para los empleos asumidos, este dato da cuenta del esfuerzo del colectivo por continuar capacitándose (Tabla 8).

Tabla 8. Porcentaje de encuestados que poseen estudios formales en curso, por nivel.

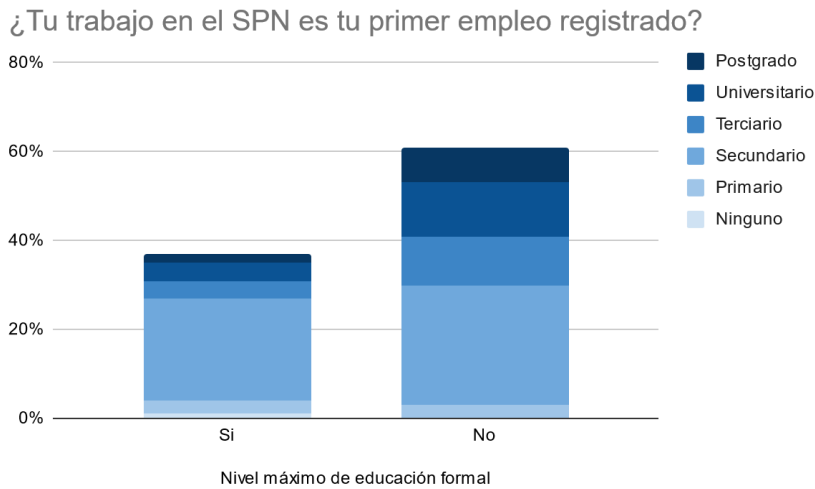
Estudios formales en curso	%
No	37%
Primario	1%
Secundario	12%
Terciario	9%
Universitario	30%
Postgrado	11%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Para un 38% de las personas encuestadas, el trabajo en el SPN es su **primer empleo registrado (Gráfico 5)**. El 71% de las personas que se hallan en esa situación han alcanzado como máximo el nivel educativo primario o secundario; en cambio, entre quienes han tenido antes otro empleo registrado, alrededor de la mitad posee estudios superiores completos (Gráfico 6). Teniendo en cuenta los anteriores datos, se da cuenta que para la

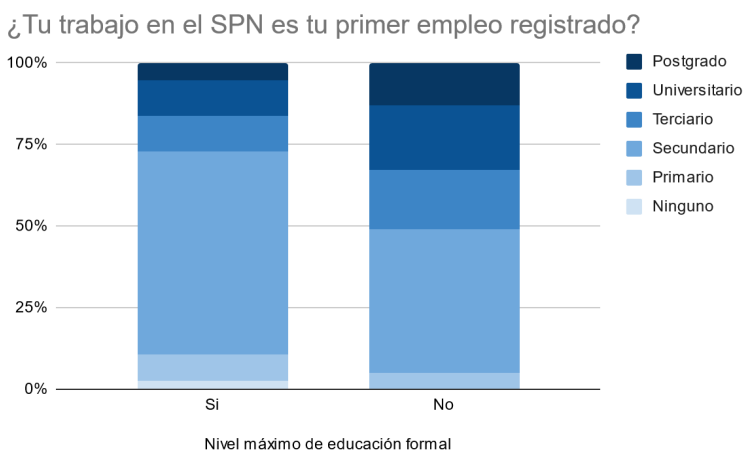
contratación es altamente valorado la finalización de estudios, al menos secundarios. Esto pone en tensión el cumplimiento del art. 6 de la ley que propone contratar personas aún si no pueden acreditar el nivel educativo solicitado para el puesto, lo cual genera una segmentación entre las oportunidades que pueden tener las personas que cuentan con estudios formales con respecto a las que no pudieron tener los recursos o la posibilidad de llevarlos adelante.

Gráfico 5. Distribución del nivel máximo de educación formal completado, entre quienes ingresaron o no por primera vez a un empleo formal al acceder al SPN.



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Gráfico 6. Distribución del nivel máximo de educación formal completado, entre quienes ingresaron o no por primera vez a un empleo formal al acceder al SPN sobre el total.



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Es necesario tener en cuenta que las características demográficas presentadas aquí no son

representativas del colectivo TTNB residente en el país en su conjunto. Al contrario: observamos que las personas contratadas en el SPN –al menos, aquellas que respondieron a esta encuesta– **comparten ciertas características**, tales como ser relativamente jóvenes, vivir en la ciudad o provincia de Buenos Aires, tener nacionalidad argentina y un alto nivel educativo. Por ejemplo, el 92% de las encuestadas había completado por lo menos el nivel secundario, mientras que una investigación a nivel nacional de 2014 hallaba que solo un tercio de las personas trans había completado ese nivel¹⁶ y una investigación focalizada en CABA halló valores similares entre mujeres trans y travestis en la actualidad (Ministerio Público de la Defensa, 2023; no tomamos en cuenta los resultados para varones trans y personas no binarias por la reducida representatividad de la muestra).

Esta situación podría reflejar una discriminación en el proceso de selección para los cargos y el incumplimiento del art. 6 de la ley. Pero también podría evidenciar condiciones laborales que son insostenibles para una parte del colectivo: por ejemplo, para quienes residen fuera del Área Metropolitana de Buenos Aires, o para quienes tienen hijos u otras personas a cargo y no recibirían en el SPN un salario suficiente para sostener a su grupo afectivo y/o para contratar servicios de cuidados durante el horario de trabajo. Además, como veremos en el apartado siguiente, los bajos salarios y demoras en los pagos excluyen a quienes no cuentan con cierto capital económico previo o redes de apoyo para sustentar el proceso.

5.2 Condiciones laborales de les empleades TTNB del Sector Público Nacional

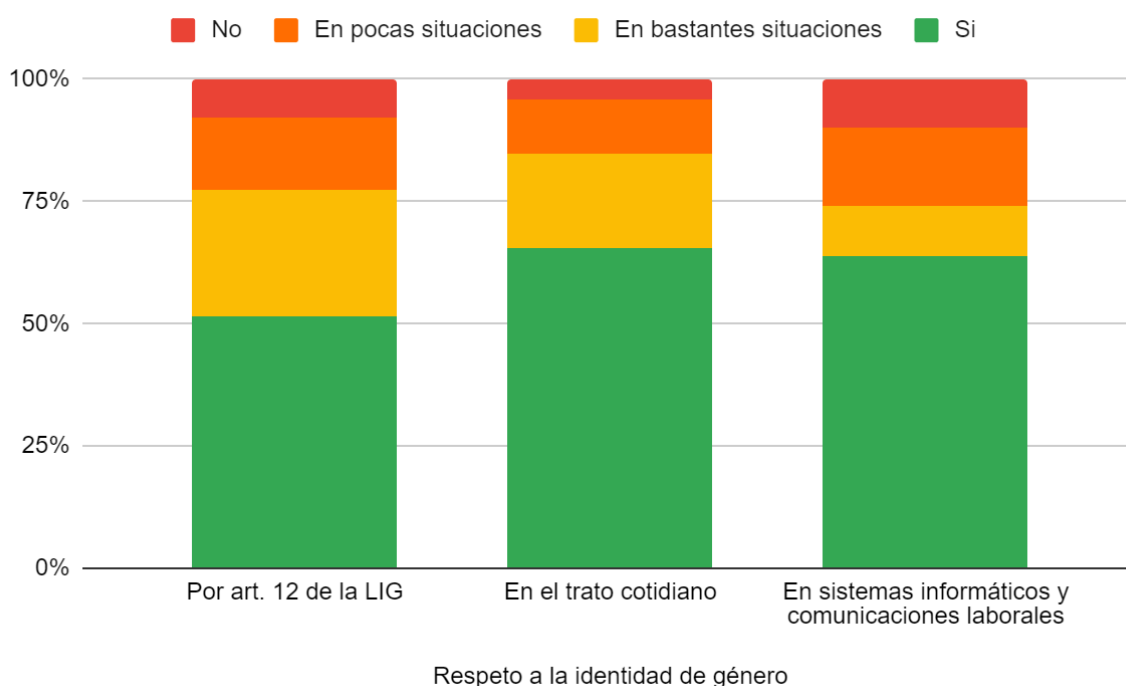
5.2.1 Respeto a la identidad de género

Como se observa en el siguiente Gráfico 7, una proporción importante de las personas encuestadas **no ve respetada su identidad de género** de manera consistente en el ámbito laboral. Es decir, o bien no la ven respetada en absoluto, o sólo en algunas ocasiones (pocas o bastantes, según el caso). El relevamiento indagó esta cuestión en tres dimensiones diferentes: en el trato cotidiano con su equipo de trabajo, en sistemas informáticos y comunicaciones laborales, y (en los casos donde correspondiera) si se cumplía el artículo 12 de la Ley de Identidad de Género. Dicho artículo establece el trato digno, que en todo ámbito público o privado se debe utilizar el nombre de pila que se corresponda con la identidad de género de cada persona, incluso si no ha rectificado su DNI¹⁷. Casi un 50% no cumple con lo establecido por el art.12 de la LIG y una elevada proporción de las personas encuestadas no ve respetada su identidad de género en las otras dos dimensiones.

¹⁶ Dato tomado del estudio de Fundación Huésped y ATTTA, citado más arriba.

¹⁷ Ley 26.743, art. 12 sobre el “Trato digno”: “...A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a...”

Gráfico 7. Respeto a la identidad de género en diferentes dimensiones del ámbito laboral.

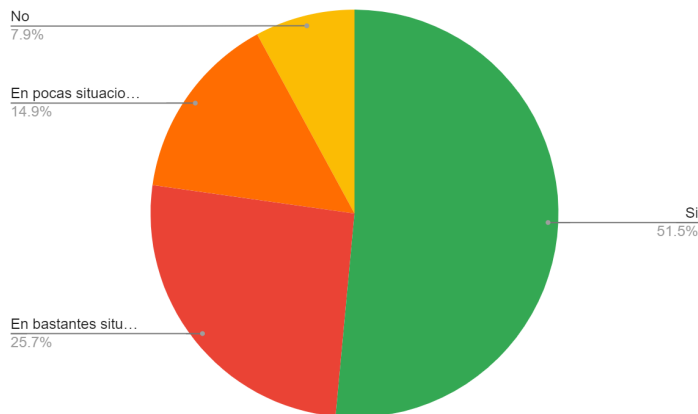


Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Quienes no poseen un DNI con su nombre y género actualizado (por diversos motivos) ven especialmente vulnerado el respeto a su identidad de género. El artículo 12 de la Ley de Identidad de Género (n° 26.743) establece que en estos casos, “el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados”. Pero entre las encuestades que no han rectificado su DNI, sólo la mitad indicó que su género siempre es respetado (Gráfico 8):

“Posterior a mí ingreso hice el cambio en mi DNI, antes de hacer el cambio registral el [organismo] no respetaba el art. 12 de la ley de identidad. Ahora puedo decir que lo respetan pero porque los obliga mi DNI, pero me consta que a compañerxs que no tiene hecho el cambio registral le vulneran este derecho.”

Gráfico 8. *Respeto a la identidad de género para quienes no poseen cambio registral (cumplimiento del art. 12 de la LIG)*



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

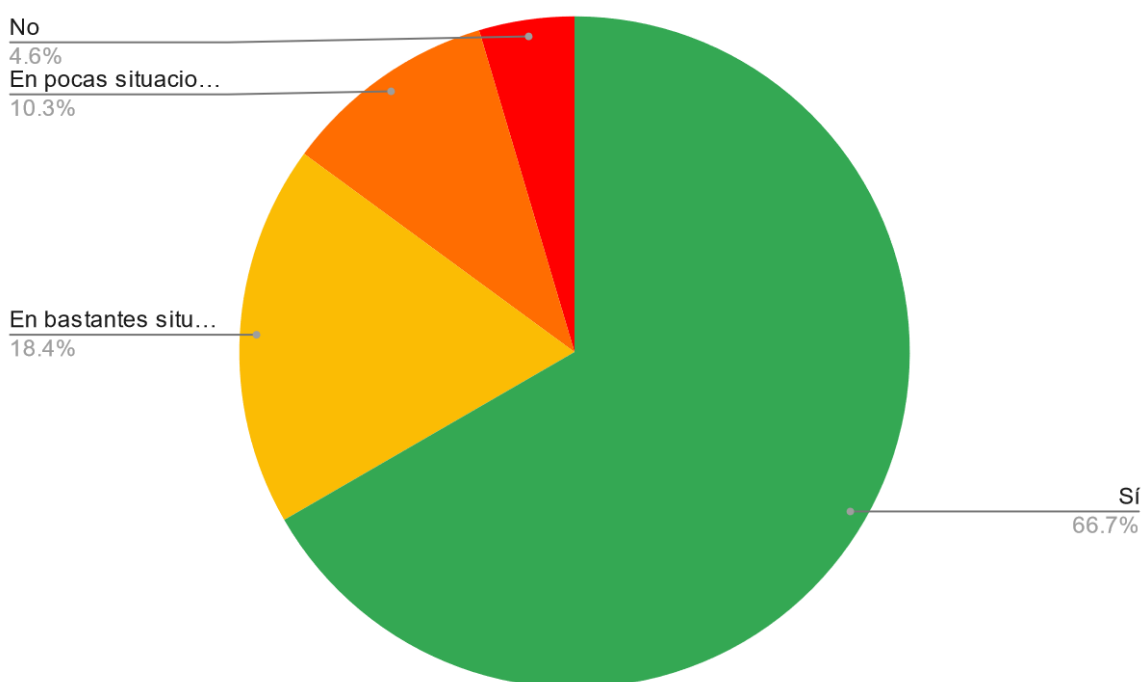
La precarización laboral agudiza la falta de respeto a la identidad de género, ya que les empleadas no solo deben defender sus derechos frente a su empleador sino frente a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), entidad en la cual deben inscribirse quienes se hallan en calidad de monotributistas:

“No se aplica art. 12 en los contratos monotributistas porque AFIP no lo aplica.”

“En mi caso la obra social la gestioné cuando me hice monotributista. Todavía está el registro con mi dead name [nombre asignado al nacer] y no la uso. [...] Lo más tedioso en este caso es la lucha con AFIP.”

En el **trato cotidiano**, la situación es algo más alentadora: un 66,7% respondió que en ese plano se respeta su identidad. Otro 18,4% declara que se respeta en bastantes situaciones. Para el resto, su identidad solo se respeta en pocas situaciones (10,3%) o en ninguna (4,6%) (Gráfico 9). Entre las situaciones adversas indagadas por el cuestionario, un 19% indicó haber tenido inconvenientes en relación al uso de los baños en el ámbito laboral.

Gráfico 9. Respeto a la identidad de género en el trato cotidiano



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Esta situación de falta de respeto a la identidad en el cotidiano puede deberse, en parte, a que varies encuestades indican que recae sobre ellos mismos el trabajo de formar a sus compañeros de trabajo sobre sus propias identidades de género. De esta manera, se incumple el artículo 9 de la Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas TTNB, que prevé la “sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de una efectiva integración” de les empleades TTNB:

“Considero indispensable una capacitación en los ámbitos laborales PREVIA al ingreso de personas trans a cualquier organismo. No somos nosotros los encargados de capacitar a nuestros propios compañeros de trabajo.”

La sensibilización respecto a una perspectiva de género tampoco es suficiente si sólo abarca las problemáticas de mujeres cis, como indica la siguiente encuestada:

“Dentro del [organismo] hay SOLO 2 personas trans y estaba siendo festejado. Hay una comisión de [...] género, son todas mujeres cis menos yo y NUNCA respetan mis pronombres. Una verdadera paja.”

En las situaciones narradas por las encuestades, se percibe el costo emocional de esta falta de respeto a la identidad de género, que pone en peligro la permanencia de las personas en su lugar de trabajo:

“Es un gasto de energía que no se tiene en cuenta y que nos perjudica muchísimo en nuestra vida cotidiana. Me cuesta un montón que las personas con las que

trabajo respeten mi identidad y a veces no me da el ánimo para dar esas peleas. Sé que mi situación es de privilegio porque al menos tengo trabajo, pero hay días en los que no la paso para nada bien teniendo que exponerme a dar pelea para que me respeten.”

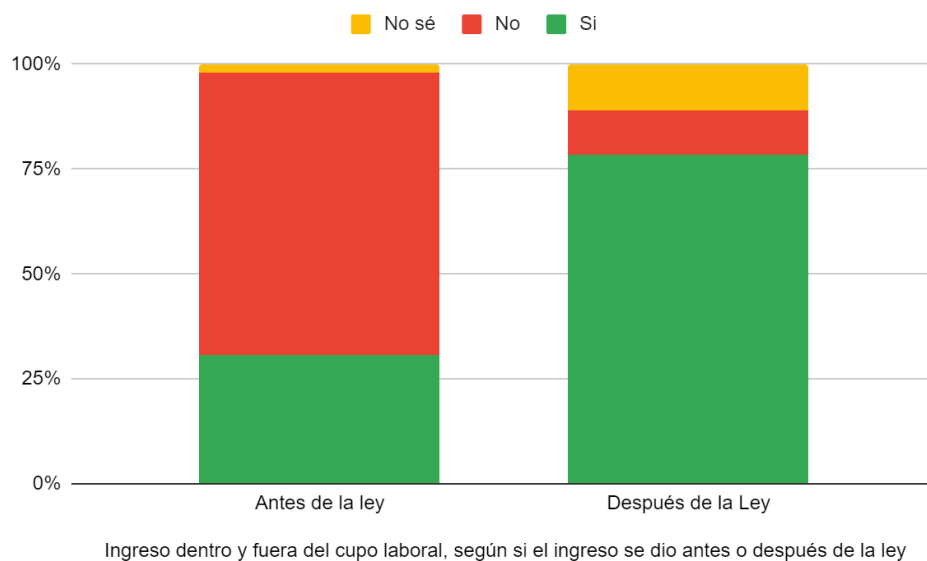
Por último, una circunstancia que les encuestados indicaron como favorable para su ingreso y permanencia en el cargo fue la presencia de otras personas trans en la misma institución:

“Me resultó vital que mi ingreso se haya dado en conjunto con otra persona trans, dado que no hubo ni hay espacios específicos de consulta o acompañamiento para personas trans en mi organismo.”

5.2.2 Salario, modalidades de contratación y otras condiciones laborales

Un poco más de la mitad de las personas encuestadas fueron contratadas antes de la **sanción de la Ley** (53%) y el resto, después (47%). Entre quienes ingresaron luego de su sanción, la mayor parte declara haber sido contratada dentro de la modalidad de cupo laboral, aunque una décima parte reconoce que no sabe si entró o no por cupo (Gráfico 10). De todas maneras, por nuestra experiencia como parte del colectivo, muchas personas creen haber ingresado por cupo cuando en realidad fueron contratadas por la voluntad de trabajadores del organismo de contratar personas trans, pero sin que se apliquen las condiciones planteadas por la Ley de Cupo (las cuales se hallan explicadas en la sección “2. *Cupo laboral trans*” de este informe). Aquí cabe tener en cuenta que antes de la sanción de la ley de cupo laboral trans, fue sancionado el decreto de Necesidad y Urgencia 721/2020 en septiembre de 2020, que establecía el cupo del 1% de la nomina del Sector Público Nacional por personas travestis, transexuales y transgénero, aunque con excepciones. Es así que hay personas tanto que estaban desde antes del decreto contratadas o bien fueron contratadas a través del decreto. Un 30,8% de las personas que ingresaron antes de la ley contestaron que están contratadas por ley de cupo laboral. Sin embargo, como fue dicho más arriba, nos consta que muchas personas no saben realmente cual es su modalidad de contratación.

Gráfico 10. Contratación por Ley de Cupo Laboral TTNB, según si se ingresó antes o después de la ley



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

En cuanto a las **modalidades de contratación**, sólo un 16% de les encuestades ingresaron a la planta permanente. El resto se halla contratada mediante las formas que se indican en la Tabla 9, donde las modalidades temporarias, a plazo o no registradas ascienden a un 71%.

Tabla 9. Modalidades de contratación

Tipo de contratación	%
Planta temporaria	29%
Contrato anual (art. 9, Ley Marco, art. 48, etc)	26%
Planta permanente	16%
Locación de servicios y obra (monotributo)	12%
Carrera de Investigador Científico y Tecnológico - CONICET	1%
Beca	4%
No sabe	11%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Solamente un 9% de las personas contratadas lograron su puesto a través del **Registro de Aspirantes** del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, que es el mecanismo previsto

por la Ley de Cupo para garantizar la transparencia e igualdad de condiciones. Otro 11% no sabía si le habían contactado o no mediante ese registro (Tabla 10). En total, un 63% declaró haber contado con la ayuda de algún contacto de su vida personal, de su comunidad, de un organismo estatal, de una organización de la sociedad civil y/o de un sindicato.

Tabla 10. Ingreso a través del registro de aspirantes del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad

Ingreso a través del registro de aspirantes del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad	%
Si	9%
No	80%
No sé	11%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

En cuanto al **salario**, entre junio y julio de 2022, la mayor parte de las personas encuestadas cobraban entre \$80.001-\$100.000 (29%) o \$60.001-\$80.000 (19%). Un 19% cobraba menos de \$60.000, y un 23%, más de \$100.000; mientras que un 10% prefirió no responder (Gráfico 11)¹⁸. Para tener una referencia, en junio de 2022, el salario mínimo, vital y móvil alcanzaba \$45.540.¹⁹ Por su parte, la canasta básica total (CBT) individual con la que se calcula la línea de pobreza alcanzaba \$33.727 y en el caso de un hogar ascendía a \$104.217 para no ser pobre de ingresos²⁰. Ninguna de las mediciones sobre pobreza de ingresos realizada por el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC) incluye el gasto en alquiler de vivienda. Esta información es relevante en tanto es conocida la crisis habitacional que tienen las personas TTNB²¹ y en este relevamiento no ha sido consultado. En este sentido, un 67% de las personas encuestadas no llegaba a cubrir la canasta básica total para sostener un hogar por encima de la línea de pobreza.

Como describe una persona encuestada:

“Mi sueldo es sumamente bajo, ahora va a haber unos aumentos pero de todas maneras es muy precarizado. Intenté hablar con varias personas pero no consigo que me suban de letra [categoría] y nadie me dice muy bien qué debo hacer. Tristísimo.”

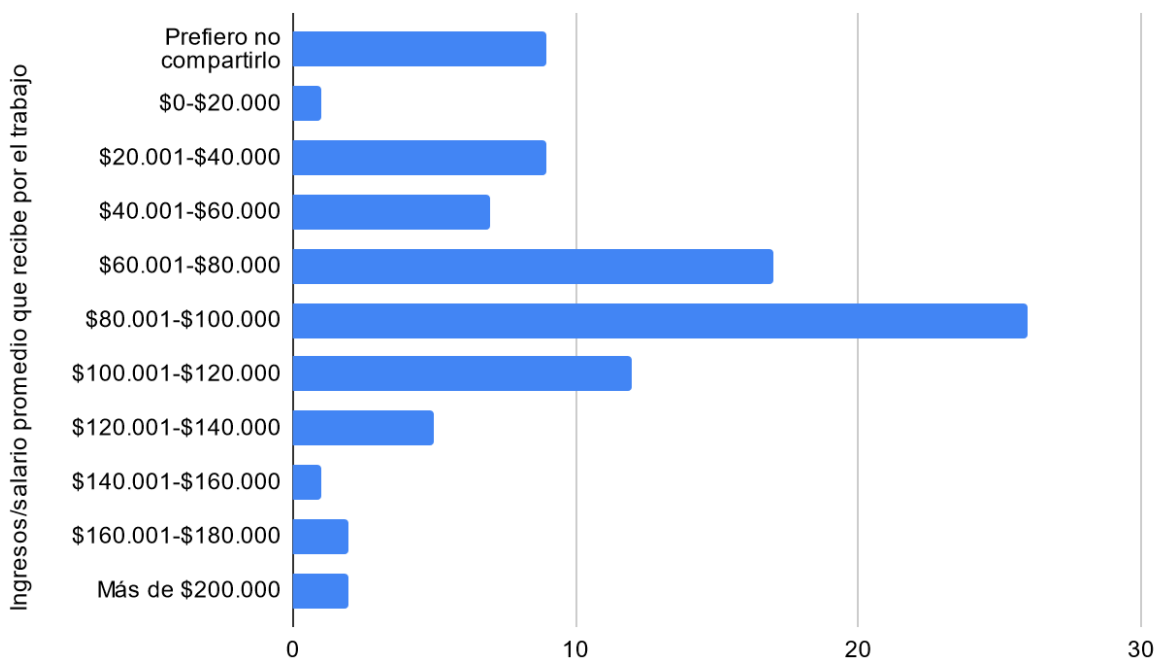
Gráfico 11. Ingreso mensual recibido por el empleo entre junio y julio de 2022

¹⁸ En términos de dólares a tipo de cambio de dolar blue (paralelo) a junio de 2022, las personas que fueron encuestadas cobraban entre usd420-usd504 (29%) o usd36-usd420 (19%). Un 19% cobraba menos de usd252, un 20%, entre usd504-usd756, y sólo un 2% más de usd840; mientras que un 10% prefirió no responder. Tipo de cambio extraído de <https://dolarhistorico.com/cotizacion-dolar-blue/mes/junio-2022>

¹⁹ Por resolución 6/2022 del Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil ([ver aquí](#)).

²⁰ Ver [Informe sobre condiciones de vida Vol. 6. n° 9](#) del INDEC (2022).

²¹ El [Índice de Vulnerabilidad Inquilina \(IVI\) de la Escuela IDAES-UNSAM y el CELS \(2021\)](#) muestra que el 38% de las personas TTNB encuestadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires tienen riesgo habitacional alto y el 36% riesgo habitacional medio, consultadas en variables como la vivienda precaria, no tener contrato por escrito, tener dificultades para afrontar el pago del alquiler, arrastrar deudas y riesgo de desalojo.



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Más de un tercio de las encuestadas debió esperar al menos dos meses entre su ingreso y el primer pago de su salario (Tabla 11). En un caso extremo, una persona encuestada debió renunciar luego de varios meses sin cobrar y aún no ha percibido ningún pago por las tareas realizadas. Como indica otra encuestada, “es insostenible [hacer] pasar 4 meses o más sin cobrar a una feminidad travestis-trans”. Bajo estas condiciones, solamente pueden permanecer en el puesto quienes cuentan con cierto capital económico y/o una red de contención. En palabras de otra de las personas encuestadas, existe una “falta de comprensión de las realidades cotidianas precarias previas a conseguir el ingreso al trabajo”.

Tabla 11. Demoras en el pago del primer salario

Demoras en el pago del primer salario	Total
1 mes	17%
2 meses	11%
3 meses	17%
Más de 3 meses	8%
Sin demoras	47%

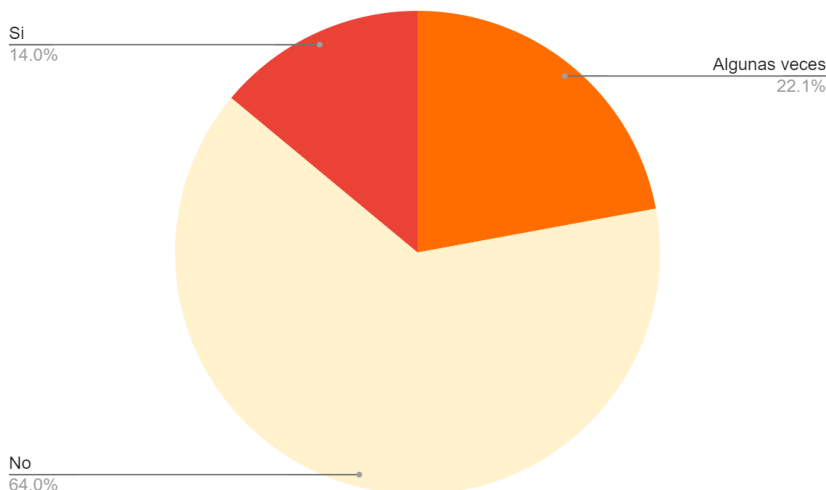
Por último, una de las personas encuestadas advierte que la incorporación de personas TTNB no siempre es acorde a su potencial: “Estoy realizando tareas que no se relacionan

con lo que estoy capacitado profesionalmente para hacer, muy por debajo de donde una persona cis con mis conocimientos estaría”. En esta misma línea, uno de los comentarios recibidos señala que se suele subestimar a las personas trans, por ejemplo, en el ámbito de la ciencia y tecnología (CyT): “En CyT se aplica el cupo laboral trans de manera parcial y discriminatoria, pues no se incluyen los cargos de investigación ni las becas. En la opinión de las autoridades, las personas TTNB no servimos para investigar?”.

5.2.3 Cobertura de Salud

Un 36% de les encuestades declaró haber tenido inconvenientes para garantizar su salud transicional en el ámbito laboral (Gráfico 12). Entendemos dichos inconvenientes como la capacidad para que se haga efectiva la atención a la salud transicional como salud integral, no sólo el acceso a hormonas o modificaciones corporales, etc.

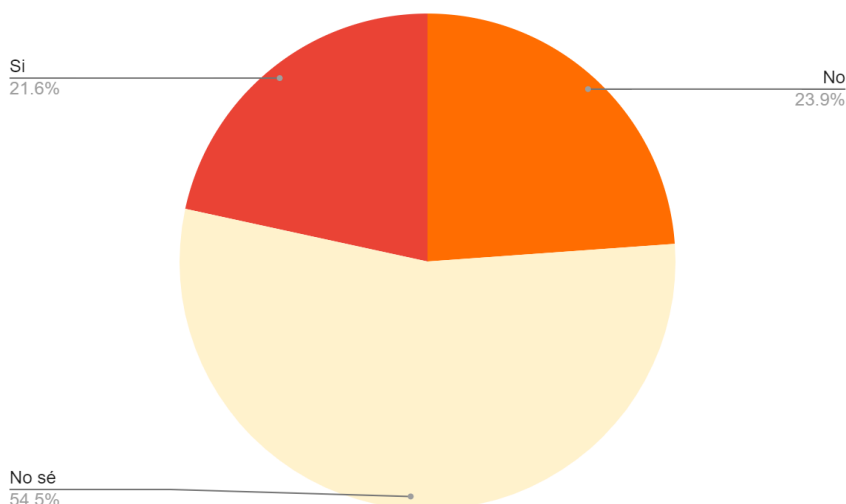
Gráfico 12. Inconvenientes para garantizar tu salud transicional en el ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Por ejemplo, muchas personas luego de ser contratadas y obtener una obra social, sostienen su atención en “consultorios diversos o amigables” en la salud pública porque ofrecen servicios especializados y una atención respetuosa, pero estos solo se ofrecen en horarios laborales. En torno a la pregunta sobre si existían licencias para garantizar la salud transicional, solo el 22% contestó afirmativamente (Gráfico 13).

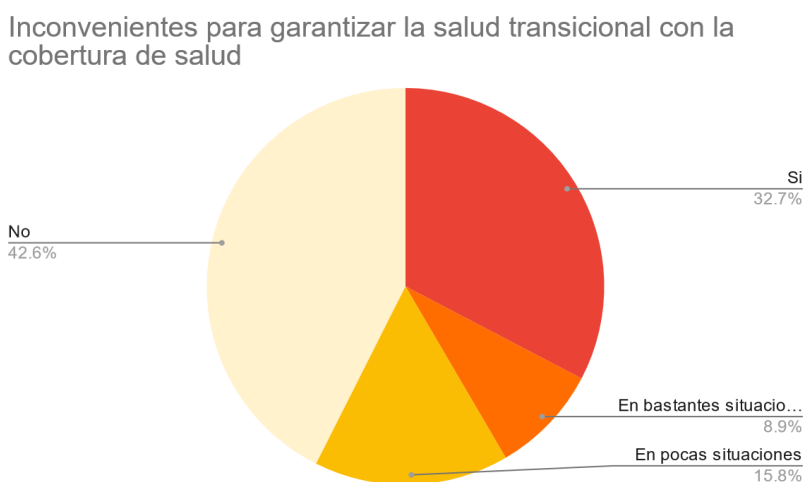
Gráfico 13. Licencias por salud transicional en el convenio colectivo de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

A pesar de que el 96% de las personas contratadas tiene cobertura de salud, el 58% tiene **inconvenientes con su cobertura de salud** –obras sociales y prepagas– para garantizar su salud transicional. (Gráfico 14)

Gráfico 14. Inconvenientes para garantizar tu salud transicional en la cobertura de salud



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Los obstáculos indicados en las coberturas de salud por les encuestades implican una falta de cumplimiento de lo que estipula la Ley de Identidad de Género: una cobertura al 100% de las hormonas, cirugías y otras intervenciones vinculadas a la identidad de género. Algunas encuestades también declaran que su obra social o prepaga se niega a respetar su identidad de género, nombre y pronombres; incluyendo casos de maltrato. Además, indican una reducida oferta de profesionales especializadas en cirugías transicionales en la cartilla. Por último, se señala la imposibilidad de obtener una cobertura para accesorios o prótesis que hacen a la identidad de género, tales como las fajas de compresión de pecho o las

prótesis peneanas. Estas se hallan por fuera de las intervenciones corporales que el sistema de salud suele considerar como legítimamente necesarias, lo cual una entrevistada señala como una falta de respeto a aquellas personas no binarias (u otras personas trans) que no deseen operarse.

5.2.4 Organización sindical

Un 62% de les encuestades está afiliado a alguna organización sindical.

Tabla 12. Afiliación sindical

Afiliación a una organización sindical	%
Sí	62%
No	34%
Prefiero no compartirlo	5%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Por último, se les consultó si sabían si su organización sindical estaba aplicando el Cupo Laboral. Un 74% de las personas estaba en desconocimiento de dicha iniciativa.

Tabla 13. Aplicación del cupo laboral al interior de la estructura de la organización sindical

Aplicación del cupo laboral al interior de la estructura de la organización sindical	%
No	10%
No sé	74%
Si	16%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Conclusiones, reflexiones, desafíos y propuestas

La Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas TTNB dispone la asignación de al menos un 1% de los puestos en el Sistema Público Nacional (SPN) para este colectivo.

Según nuestros hallazgos, la nómina de personal en este ámbito supera los quinientos mil individuos, por lo que cumplir con el cupo requeriría la incorporación de más de cinco mil quinientas cincuenta (5.551) personas Travestis, Transexuales y Transgénero a nivel nacional. Nuestra investigación aportó luz en torno a la consideración del Sector Público Nacional y la forma para calcular el piso mínimo del 1%. Es decir, la cantidad de empleos

que falta destinar a este colectivo es más alta que aquella establecida en los informes oficiales publicados hasta el momento. Si tomamos el corte de nuestro informe a julio de 2022 sólo se había garantizado un 7,69% del 1% del Cupo laboral, esto es 427 puestos de trabajo, o, lo que es lo mismo, faltarían contratar 5.124 personas en el ámbito del Sector Público Nacional. Si tomamos como fecha de corte, las personas TTNB contratadas a noviembre de 2023, se había garantizado un 17,20% del 1% del Cupo laboral, esto es 955 puestos de trabajo o lo que es lo mismo, faltarían contratar 5.496 personas en el ámbito del Sector Público Nacional. En cualquier caso, la población Travesti Trans no puede esperar, ya que sus condiciones históricas de precariedad y discriminación hacen una población con condiciones materiales más vulnerable que el resto.

Otra de las cuestiones en las que contribuye nuestro estudio es en el análisis de la federalización y cobertura geográfica de los puestos de trabajo. El 91% de las personas encuestadas residen en CABA o la Provincia de Buenos Aires. Si se abrieran puestos en otras dependencias del SPN por fuera del Poder Ejecutivo Nacional, se produciría una mayor federalización en los empleos ya que la mayoría de los organismos posee sedes con una distribución geográfica más amplia que la Administración Centralizada del Poder Ejecutivo Nacional. Diversas agencias y entidades, como Correo Argentino, Aerolíneas Argentinas, Banco Nación, y organismos como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI). Hasta mayo de 2022, tales organismos en conjunto, habían informado sólo 8 personas TTNB contratadas, cuando poseían una nómina de 94.298 personas contratadas, por lo cual el piso mínimo de cupo sería de 943 personas. Esto se complementa con otros organismos como el Registro Nacional de las Personas (RENAPER) y los distritos judiciales federales del Poder Judicial de la Nación, que tienen cobertura nacional y que la empleabilidad de personas travestis y trans contribuiría a actualizar, por ejemplo, la accesibilidad a derechos de las personas travestis y trans, como los cambios de registros en documentos o sistemas estatales y acceso a políticas públicas. Como pronuncia la ley, el Estado nacional “debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) *de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero*” (art. 5). Es decir, no es necesario que cada organismo llegue al 1%, siempre que la totalidad del Sector Público Nacional sí lo haga. Sostenemos la importancia de las perspectivas trans para todas las áreas de intervención del Estado –no sólo en temas de género– pero en estos espacios de discusión se podría priorizar la inserción en algunas áreas por sobre otras; por ejemplo, desarrollo social, educación o ciencia y técnica por sobre las fuerzas de seguridad.

Adicionalmente, si bien las Universidades Nacionales no están contenidas en el cumplimiento de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans, aunque son parte del Sector Público Nacional, su adherencia proporcionaría una contribución significativa a la distribución geográfica del cupo y aportaría casi 2000 puestos de trabajo adicionales, llevando el total de posiciones a cubrir a aproximadamente 7471. Esta cifra es similar a la cantidad de personas Travestis, Transexuales y Transgénero que han registrado su perfil laboral en el Registro Único de Aspirantes Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins²²" (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2022), que asciende a 6.925 personas registradas.

²² <https://www.argentina.gob.ar/generos/aspirantes-cubrir-un-puesto-en-el-sector-publico-nacional>

En relación a la información oficial sobre el cumplimiento del Cupo Laboral Travesti Trans y la base de personal BIEP, destacamos dos aspectos. Primero, es esencial continuar el monitoreo de la nómina del SPN para estimar el número mínimo de puestos de trabajo que pueden ser potencialmente asignados al cupo laboral, ya que es común que esta nómina fluctúe. Segundo, sería valioso que la Unidad de Coordinación Interministerial para el Cupo Laboral Travesti Trans amplíe su alcance para incorporar e informar lo que sucede con todos los Poderes y sectores del Sector Público Nacional, facilitando un monitoreo integral en todo el SPN y promoviendo transparencia, equidad y una herramienta de auditoría. Una tercera cuestión tiene que ver con la facilitación pública de tales informes para otorgar mayor transparencia en su integralidad. Hasta diciembre de 2023, la información se hacía pública a través de la página del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, donde el monitoreo brindaba sólo la cantidad de personas TTNB contratadas hasta el último informe de monitoreo realizado²³.

Entre otras obligaciones que establece la Ley, además de la inserción laboral en el Estado Nacional para nuestras comunidades, se exige el **control y monitoreo** de su efectivo cumplimiento en su art. 16: *“La autoridad de aplicación debe promover espacios de participación de personas travestis, transexuales y transgénero, en representación de organizaciones sindicales y de la sociedad civil de todo el país vinculadas al objeto de la presente ley para el seguimiento y monitoreo de su implementación, y para el desarrollo de mecanismos y políticas de acompañamiento de las personas travestis, transexuales y transgénero en su proceso de inclusión laboral”*. Es en este sentido que, entendemos a la vez que personas sujetas del derecho, también somos sujetos activos ante la necesidad de monitoreo de la norma. Como mencionamos más arriba, no solo queremos comprobar que se esté cumpliendo la cantidad de contrataciones legalmente establecida sino también que los ingresos se realicen en condiciones dignas y que no reproduzcan desigualdades al interior de nuestro colectivo. Por otra parte, los espacios de participación del colectivo TTNB para el seguimiento y monitoreo de las políticas de cupo serían ámbitos propicios para debatir qué organismos priorizar para la apertura de puestos.

Es decir, queremos que el cupo *no sólo* alcance a personas TTNB con algún nivel de formación educativa/profesional previo, que vivan en las grandes urbes, que porten cierta blanquitud, que pertenezcan a determinados grupos etarios, que no sean personas con discapacidad y que no hayan sido criminalizadas por las fuerzas judiciales y de seguridad, entre otras variables que jerarquizan nuestras vidas a la hora de acceder a un traVajo. La implementación del cupo debe contemplar la diversidad de situaciones al interior de nuestro colectivo y brindar derecho al trabajo a quienes están en condiciones de vulnerabilidad.

En este sentido, nuestra investigación abordó dos aspectos adicionales a la evaluación del cumplimiento cuantitativo del cupo laboral travesti trans: las características socio-demográficas de las personas contratadas y sus condiciones laborales, los cuales están interconectados.

En términos de características socio-demográficas, notamos que las personas contratadas en el SPN que participaron en nuestra encuesta no son representativas del colectivo TTNB en su totalidad. Gran parte comparte rasgos como juventud, residencia en la Ciudad o provincia de Buenos Aires, nacionalidad argentina, alto nivel educativo y, en ocasiones,

²³ Último ingreso, Agosto de 2023 <https://www.argentina.gob.ar/generos/monitoreo-del-estado-de-cumplimiento>

experiencia previa en trabajos formales. Esto no le quita potencia a nuestra investigación, sino que es parte de nuestro compromiso en la investigación revelar su carácter situado²⁴.

La exclusión de personas que no se ajusten a estas características puede estar vinculada a las condiciones laborales experimentadas en el SPN por las personas que realizaron la encuesta. Es relevante destacar que no todas las personas TTNB empleadas en el SPN fueron contratadas conforme al cupo, lo que sugiere que durante el proceso de selección pueden haberse priorizado títulos formales o historiales sin antecedentes contravencionales o penales, sin tomar en cuenta los criterios de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero. Por otro lado, esta investigación halló que las condiciones materiales de los puestos ofrecidos a menudo son adversas, con salarios bajos y retrasos en los pagos, excluyendo a quienes carecen de capital económico previo y una red afectiva-material como sostén. La concentración geográfica de puestos también limita a personas fuera de la ciudad y provincia de Buenos Aires.

Por último, identificamos formas de violencia simbólica específicamente cissexistas, lo cual es sorprendente dado que el cupo busca incluir a quienes enfrentan exclusión por su identidad TTNB. Más de un tercio de las personas contratadas indicaron que su identidad de género no se respeta de manera consistente, y esta cifra aumenta a casi la mitad para quienes no tienen el DNI rectificado. Además, un tercio tuvo dificultades para abordar su salud transicional en el entorno laboral. Estos factores podrían influir en la decisión de algunas personas TTNB de aceptar puestos laborales disponibles o afectar su permanencia en los mismos.

Desafíos y propuestas

Sobre el cumplimiento de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero:

Cumplimiento efectivo de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans y Aceleración de la Contratación: Se propone la observancia del Cupo Laboral Travesti Trans, junto con una agilización en el proceso de contratación para asegurar su efectiva aplicación.

Formalización de las contrataciones: propone el pase a planta permanente para obtener estabilidad laboral de todas las contrataciones en modalidad de plazo, temporarias y con contrataciones realizadas bajo la forma de monotributo.

Garantizar el cumplimiento bajo las disposiciones de Ley Nacional 27.636: Se insta a garantizar el cumplimiento pleno de la ley, respetando las disposiciones de la Ley Nacional 27.636.

Educación: garantizar la no discriminación a personas TTNB en función de su nivel educativo, así como asegurar la finalización de su educación (Artículo 6). Los puestos laborales deben estar abiertos a personas travestis y trans en toda su diversidad, independientemente de su formación académica.

²⁴ Como limitación de nuestro estudio, reconocemos que la muestra construida por nuestra investigación potencialmente podría estar sesgada en relación al total de personas TTNB empleadas en el SPN. Por ejemplo, el carácter virtual de la encuesta podría haber favorecido respuestas de participantes relativamente más jóvenes.

Antecedentes contravencionales: garantizar que no se consideren los antecedentes contravencionales que no sean significativos para el puesto en cuestión (Artículo 7).

Federalización de las contrataciones: Se recomienda enfáticamente que la asignación de puestos de trabajo bajo esta ley se distribuya de manera federal en todo el territorio nacional, conforme a lo dispuesto en el Artículo 8.

Promoción de la sensibilización Institucional: Se propone la implementación de iniciativas destinadas a sensibilizar a las instituciones, con el objetivo de asegurar una integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo sin enfrentar violencias, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 9.

Sobre el Monitoreo y la Unidad de Coordinación Interministerial:

Supervisión de la Base de Nómina de Personal y aplicación a todo el Sector Público Nacional: Se recomienda la realización de un seguimiento exhaustivo de la nómina de personal, a fin de identificar los mínimos laborales requeridos bajo el Cupo Laboral Travesti Trans en todo el ámbito del Sector Público Nacional, extendiéndose más allá del Poder Ejecutivo, involucrando al Poder Legislativo, Judicial y los Ministerios Público Fiscal y Otros Sector Público Nacional.

Transparencia y monitoreo de contrataciones por Cupo Laboral Travesti Trans: Se sugiere que la Unidad de Coordinación Interministerial adopte un enfoque transparente al proporcionar información y realizar un monitoreo constante de la cantidad de puestos de trabajo contratados bajo el Cupo Laboral Travesti Trans.

Monitoreo de condiciones laborales y amplia participación: Se propone que la Unidad de Coordinación Interministerial asuma la responsabilidad de monitorear las condiciones laborales de las personas Travestis y Trans contratadas para salvaguardar sus derechos y asegurar su continuidad laboral. Asimismo, se sugiere que esta Unidad incorpore a representantes Travestis y Trans de diversas áreas en reuniones regulares para apoyar la implementación y el cumplimiento de la ley.

Evaluación de ofertas laborales y capacitación institucional: Se recomienda la creación de una instancia de evaluación de las ofertas laborales emitidas por el Sector Público Nacional, con el fin de asegurar que cumplan con el espíritu y los requisitos de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans. Además, se sugiere implementar capacitaciones institucionales dentro del marco del SPN para abordar el cissexismo y las violencias simbólicas, fomentando ambientes inclusivos.

Sobre otras demandas en relación a Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero:

Reparación Histórica para Travestis y Trans adultas/os/es mayores que fueron sujetos a la discriminación, persecución social y policial y son sobrevivientes de la violencia estatal: si bien no hay reparación monetaria que logre reparar la discriminación, persecución y violencia del Estado, la ley de cupo laboral travesti trans que pretende consagrar condiciones materiales de vida, no puede hacerse efectiva sin el

acompañamiento de una ley de reparación que garantice una pensión mensual y reparatoria a las trans y travestis mayores de 40 años que hayan sido víctimas de violencia institucional en base a su identidad de género.

Licencia de cuidados comunitarios: es necesario el reconocimiento de licencias que habiliten, aún sin mediar lazos consanguíneos familiares, que las personas TTNB puedan tomar licencia realizar cuidados, de acuerdo a lógicas de organización y cuidado comunitario propias de la población TTNB que se encuentran por fuera de las lógicas de las familias cisheterosexuales, al igual que ocurre con las trabajadoras de los barrios populares.