



UNIVERSIDAD DE FLORES
Regional Comahue
Facultad de Psicología y Ciencias Sociales.

“Percepción del Funcionariado Público, Ministerio de Energía y Recursos Naturales de la Provincia del Neuquén respecto del cupo laboral trans”

- Tutor: Mgtr. Francisco Jesús Sevilla
- Autor: Néstor Eugenio Rubio Espejo
- No de legajo: 20081

Cipolletti (Provincia de Rio Negro, Patagonia, Argentina)

8 de Julio del 2022

• Índice	2
• Resumen.....	3
• Planteamiento del problema.....	4
• Justificación.....	10
• Objetivos Generales.....	13
• Objetivos Específicos.....	13
MARCO CONCEPTUAL:	
• DEFINICIÓN DE GÉNERO.....	14
• CIS – HETERONORMATIVIDAD.....	15
• TRANS - TRAVESTI – TRANSGÉNERO.....	16
• DISCRIMINACIÓN.....	19
• POLITICAS PUBLICAS.....	21
ESTADO DEL ARTE:	
• Antecedentes Regionales.....	23
• Antecedentes Nacionales.....	24
• Antecedente Internacional.....	26
METODO:	
• Supuesto de investigación.....	27
• Alcance.....	27
• Enfoque.....	28
• Muestra.....	28
• Diseño.....	29
• Técnica de recolección y análisis de datos.....	29
• Análisis de los resultados.....	30
• Conclusiones.....	33
Ventajas y limitaciones desde el rol del ejercicio profesional de la psicología.....	34
Propuesta de Intervención	34
Proceso de selección de personal desde el ejercicio profesional de la psicología laboral en la selección y reclutamiento.....	35
Anexo I.....	37
Formulario de consentimiento.....	38
Anexo II entrevista semidirigida y protocolos	39
Bibliografía.....	40

RESUMEN:

El presente escrito representa el trabajo de investigación de tesis final para la Licenciatura en psicología de la Universidad de Flores.

El mismo consistió en conocer e indagar sobre las percepciones del funcionariado público de la Provincia de Neuquén hacia las personas trans, surgiendo como temática de interés a partir de que el 24 de junio de 2021 el Honorable Congreso de la Nación Argentina aprobó la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”. Debido al contexto donde se desarrolló esta investigación es que la misma se analizó desde la perspectiva del ámbito de la psicología laboral.

Se estudió desde un enfoque cualitativo y exploratorio de manera general a través de entrevistas semiestructuradas, utilizadas como instrumento de recolección de datos del cual participaron en forma voluntaria 14 personas pertenecientes al funcionariado público del Ministerio de Energía y Recursos Naturales de la Provincia de Neuquén, compuesta por 8 personas autopercebidas mujeres cis y 6 personas autopercebidos hombres cis entre 30 y 55 años.

El estudio de datos se realizó en cuatro categorías: conocimiento de la ley de cupo laboral trans, la importancia de la perspectiva de género para formar parte de la administración pública, representaciones de los funcionarios acerca de la educación y el trabajo de las personas trans y por último la discriminación hacia las personas trans.

El análisis de estas categorías arrojó que, si bien existe apertura en cuanto a la incorporación de personas trans al ámbito público, habría desconocimiento sobre la ley propiamente dicha, y si bien existen políticas públicas en promoción de leyes de género y diversidad que promueven estos cambios, sería significativo implementar capacitaciones sobre la temática.

En relación a las representaciones sobre la formación de grado y experiencia laboral subyace la idea de resistencia en relación a visibilizar las problemáticas que atraviesa el colectivo trans ligadas principalmente a la discriminación; una resistencia sostenida con bases de una sociedad que conserva rasgos machistas para continuar preservándose por un orden cis-heteronormativo.

PALABRAS CLAVES: Perspectiva de género- Cis-heteronormatividad - Discriminación- transexual, travesti, transgénero, cupo laboral trans, funcionariado público.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la investigación que desarrollan de los autores Coll-Planes y Miquel (2018) respecto de una revisión de estudios sobre la situación laboral de personas trans en Europa, mencionan aspectos en los que estarían implicados los procesos de selección de personal y como impacta esto en las personas trans. A su vez establecen tres categorías para explicar la importancia de la cultura del trabajo y la influencia en este colectivo de personas. Por último, se esbozan diversos estudios respecto de la discriminación principalmente por el aspecto físico, lo que involucra la transición (proceso de tratamiento de hominización para efectuar cambios corporales) y desinformación por parte del personal de trabajo en general.

Además de la transfobia en los procesos de selección de personal y en los entornos de trabajo (Whittle et al., 2007), hay otros aspectos que contribuyen a explicar este alto porcentaje de paro. Por ejemplo, Motmans et al. (2010) señalan que la discrepancia entre la identidad de género actual y la que se recoge en los certificados educativos o laborales anteriores hace que la persona trans deba decidir si mostrarlos, evidenciando su transexualidad y exponiéndose a la discriminación, o si ocultarlos y no poder poner en valor su trayectoria.

El ámbito laboral es especialmente relevante en las vidas de las personas trans por tres razones (Motmans et al. 2010). En primer lugar, porque es uno de los ámbitos que las personas trans viven como más problemáticos. En segundo lugar, porque es el que permite obtener los recursos para poder llevar una vida autónoma, algo especialmente relevante para un grupo que puede verse privado del apoyo de su entorno y que puede tener necesidad de costearse intervenciones para modificar su cuerpo. Y, en tercer lugar, es especialmente relevante porque, más allá de lo material, el reconocimiento de la identidad por parte de las personas con las que se trabaja es clave en el bienestar de las personas trans.

El carácter a menudo hostil del entorno laboral hace que muchas personas trans condicionen su transición o la retrasen: el estudio de Whittle et al., (2007), por ejemplo, muestra que entre las personas trans encuestadas que no viven completamente según el género sentido, el 42% no lo hacen debido al ámbito laboral. Así, vemos que muchas personas trans no pueden desarrollarse con

plenitud debido a las dificultades y la falta de reconocimiento que se encuentran precisamente en el ámbito laboral (Whittle et al., 2007).

En base a estudios llevados a cabo sobre otras identidades estigmatizadas, Law et al. (2011) plantean que ocultar aspectos importantes de la propia identidad puede implicar una presión que no te permita desarrollar tu potencial en el trabajo. Además, suele llevar a rehuir la interacción con los/las compañeros/as de trabajo a fin de evitar situaciones que puedan desvelar aquel aspecto que se quiere ocultar, lo que revierte negativamente tanto en el rendimiento como en el bienestar en el entorno laboral. Las personas que lo viven abiertamente, en cambio, se sienten liberadas de estar constantemente controlando sus acciones y pueden establecer relaciones más cómodas con compañeros/as de trabajo.

El 37% de las personas declaran haberse sentido discriminadas por ser trans en el proceso de buscar trabajo y el 27% han sido discriminadas en el entorno laboral en el último año (FRA, 2014), un porcentaje que dobla el de lesbianas, Gays y bisexuales que se han sentido discriminados en el trabajo según datos del mismo estudio. Un 20% de las personas trans encuestadas en el estudio de Whittle et al. (2007) declaran haberse encontrado con esta situación. Entre los factores que dificultan la transición están los estereotipos tanto de empleadores/as como de compañeros/as de trabajo y su falta de conocimiento sobre cómo acompañar la persona que está haciendo la transición, lo que puede llevar a reacciones de hostilidad y aislamiento (Budge, 2010). El estudio de Barclay y Scott (2006) se aproxima a las reacciones del entorno laboral a partir del estudio de caso de una mujer transexual en el Reino Unido, mostrando desde una forma más micro las reacciones que suscita este hecho en las diferentes personas de su trabajo como no dejar usar el baño del género sentido o no referirse a ella con el nombre o la identidad de género sentida.

Debido a este clima laboral a menudo hostil, el 23% de las personas encuestadas en el estudio de Whittle et al. (2007) declaran que se han sentido obligadas a dejar su puesto de trabajo a raíz de su transición o lo han dejado porque no sentían que sus empleadores/as les dieran apoyo en la transición.

Según el estudio de Scottish Transgender Alliance (STA, 2008), el 8% de las personas encuestadas declaran haber sido despedidas por ser trans y un 13%

dicen que han tenido que dejar su puesto de trabajo al menos una vez debido al miedo de una posible discriminación o acoso.

Las investigaciones revisadas coinciden en que las mujeres trans suelen estar expuestas a más discriminación y acoso (Whittle et al., 2007; FRA, 2014). A raíz de la transición, tienen más probabilidades de experimentar acoso, pérdida de confianza por parte de los/las empleadores/as, descenso en la jerarquía laboral, reducción de la retribución, y despido (Schilt y Wisawll, 2008; Law et al., 2011). En el caso de los trans masculinos, la transición puede incluso conllevar la atribución de una mayor autoridad, mejor trato personal, más respeto, mejores evaluaciones, más retribución, y posibilidades de promoción (Schilt, 2006; Schilt y Wisawll, 2008).

Por otra parte, en el estudio de Schilt y Connell (2007) se muestra que los informantes que no se identifican de forma binaria tratan de conformar una identidad femenina o masculina para reducir la conflictividad en el trabajo y poder mantener el empleo.

El segundo factor de discriminación es el hecho de ser visiblemente trans. Las personas que pasan desapercibidas físicamente, que tienen la documentación cambiada y que deciden no comunicar su transexualidad tienen menos problemas de inserción laboral que las personas que son visibles (Dieter y Denticer, 2010). Este factor se suele solapar con el anterior, ya que, debido a las características corporales y efectos de los tratamientos médicos, a las mujeres trans les suele costar más pasar desapercibidas e invisibilizar su trayectoria. Esto se debe en parte a la misma estructura y forma corporal (voz, altura, tamaño de las manos, la nuez del cuello...) y a que la terapia hormonal suele tener menos efecto en las mujeres trans que en los hombres trans (WPATH, 2012). Es por ello que de los trans masculinos encuestados en el estudio de Schilt y Wisawll (2008), llevado a cabo en Estados Unidos, un 56% responde que siempre es percibido como hombre, mientras que solo un 17% de las mujeres trans son siempre reconocidas en función de su género sentido.

El tercer y último factor que destacan los estudios es el tipo de trabajo. El estudio de la FRA (2014) apunta que las situaciones de discriminación y acoso son reportadas más frecuentemente por las personas con menos ingresos, por tanto, que tienen trabajos menos cualificados. En la misma línea, Schilt y Wisawll (2008)

muestran que los casos de situaciones más violentas los sufren mujeres trans en trabajos no cualificados.

En relación al papel de las empresas, las personas trans que participaron en el estudio de STA (2008), en Escocia, respondieron que el departamento de Personal / Recursos Humanos era el servicio del que estaban menos satisfechos. El 40% de las personas trans encuestadas evaluaban el trato recibido en este departamento como "extremadamente malo". Según el mismo estudio, los departamentos de Personal / Recursos Humanos no cumplen sus obligaciones respecto a las leyes antidiscriminatorias y, de hecho, perpetúan la discriminación en vez de prevenirla.

Según Whittle et al. (2007), los/las empleadores/as no desarrollan los procesos adecuados para apoyar a trabajadores/as trans. De hecho, el 15% de personas encuestadas en el estudio de STA (2008) declaran que el/la empleador/a falló en proteger su privacidad en relación a su transexualidad y esto se tradujo en discriminación y acoso laboral. Incluso algunas personas trans expresan que han acabado abandonando su trabajo debido a la incompetencia de sus empleadores/as a la hora de acompañarlos en su transición de género (Whittle et al., 2007).

En relación a las posibilidades laborales, en un proyecto de relevamiento denominado "TRANSformando Realidades" realizado en el alto valle de Rio Negro y Neuquén, organizado por el gobierno de Neuquén junto a organizaciones LGTB+ y la Universidad del Comahue, 2017. Sus resultados abarcan diversos aspectos socioeconómicos, educacionales, demográficos y laborales de las personas trans de dicha zona, y si bien no involucra a toda la provincia sus datos resultan de gran aporte por un lado por ser el primero de la región, en segunda instancia dado que se concentra la mayor parte de población trans y por último el aporte para el desarrollo e implementación de políticas públicas en favor de las personas trans, en este estudio se identificó que:

La actividad más realizada es el sexo a cambio de dinero, que es ejercida por el 45% de las personas encuestadas, segunda por la actividad administrativa (15%), cuidado de personas (10%), comercio (8%), docencia (8%), y enfermería (7%), entre otros. La actividad sexual es casi exclusivamente desarrollada por mujeres, entre quienes también resulta habitual el trabajo administrativo. Entre los varones,

en cambio, predominan el comercio y la docencia. Puede verse entonces cierta correspondencia con los estereotipos de lo femenino y lo masculino. (p.46)

Por otra parte, el 36% de las personas encuestadas, con o sin fuente de ingreso, se encuentra buscando trabajo. Además, el 65% considera haber tenido dificultades para acceder a un empleo por su identidad de género, sobre todo en el caso de las mujeres (pp. 46,47).

En otro estudio sobre discriminación laboral en personas trans, desarrollado por Victoria Paredes 2020 en su investigación se recogen las voces de tres representantes de colectivos LGBTI: Fundación Ecuatoriana Equidad, Identidades Disidentes y Fundación Crysalis:

Para la Fundación Ecuatoriana Equidad, el problema de la discriminación laboral hacia personas trans es un problema social y no tanto legal. El activista y comunicador social de la Fundación, Javier Paspuel, indica que: “la estructura heteronormativa está tan naturalizada en la sociedad ecuatoriana que a pesar de las leyes y tratados internacionales que reconocen y garantizan el derecho a la identidad y al trabajo de las personas trans éstas no se cumplen debido a que incluso las mismas personas trans no se sienten sujetas de derecho”. En el mismo sentido para el activista de derechos humanos Rafael Garrido, perteneciente a la Fundación “Identidades Disidentes”, las personas trans “tienen una gran vulnerabilidad a nivel socioeconómico y esto muchas veces genera que no quieran “meterse en problemas.” Por esta razón, el entrevistado indica que “las experiencias previas juegan un papel importante: si han acudido antes a las autoridades o han presentado denuncias que no han sido adecuadamente atendidas es muy probable que no estén dispuestas a exponerse de nuevo por la falta de credibilidad y sensibilidad de las instituciones”.

Para Karla Yadira, presidenta de la Fundación Trans Crysalis, la escasez de denuncias y posterior judicialización de los casos de discriminación se debe a que “existen compañeras trans que no pueden hacer la denuncia porque tienen miedo a quedarse sin empleo y ellas tienen que comer, vestirse, pagar deudas”. La necesidad de tener un ingreso propio es otra de las razones por las cuales las personas trans no denuncian los maltratos y discriminación que sufren por parte de sus empleadores. (pp. 47,48).

Respecto de otra investigación compilada por Lohana Berkins, 2007, con la ayuda de las activistas Diana Sacayán, Marlene Wayar, Pía Baudraco (2006-2007) “Cumbia, copeteo y lágrimas” de esta investigación se exponen los siguientes resultados:

De una muestra nacional de 592 (mujeres trans) recabada por Berkins (2007) a nivel nacional establecían que el 73 % de las travestis, transexuales y transgénero consultadas no ha completado los años de educación obligatoria primaria o secundaria o ambas establecidos por la ley. Entre las que no estudian, el 81,2% respondió que su fuente principal de ingresos es la prostitución, el 82,7 % ha sufrido abuso policial. El 72% no controla su salud. Del total de las entrevistadas hasta ese momento, el 54,7 % ha muerto de VIH, el 16,6% por asesinato. El 43 % murió cuando tenía entre 22 y 31 años, el 33% entre los 32 y 41 años y un 9 % no había cumplido los 21 años.

En función de las investigaciones presentadas relacionadas con la temática se puede aproximar a la correspondencia en las dificultades en diversos ámbitos (entorno a los vínculos tales como familia y amistades, salud, educación y trabajo). Como consecuencia de la exclusión, resultaría un grupo con menos posibilidades y por lo tanto vulnerable frente a otras personas cis, y si bien en Argentina se promueve la empleabilidad de personas trans, sancionada por el Honorable Congreso de la Nación Argentina (24 de junio de 2021) Ley 27.636 DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS. A su vez se generan mecanismos de exclusión dado que en términos de Matus (2019) un Estado que, mientras por un lado reconoce derechos, simultáneamente afina procedimientos arbitrarios. (p. 2) dado que la ley de cupo laboral trans por una parte solo reconoce un porcentaje mínimo de inclusión (1%) y por otro al no cumplir con la idoneidad en el puesto (debido a la falta de experiencia laboral), y al incumplimiento de requisitos académicos tal como lo dispone el artículo 6° de dicha ley indicando que pueden incorporarse cumpliendo con la formación educativa obligatoria, generando una dicotomía entre el ejercicio y el acceso de :

Políticas públicas que buscando incluir una perspectiva de derechos humanos y de reconocimiento de la diversidad sexual, terminen reforzando y contribuyendo a los mecanismos de control social que están en la base de la discriminación y la violencia simbólica y material que vive esta población. (Sempol, 2012, p. 41)

JUSTIFICACIÓN

Es de relevancia para esta investigación indagar la vacancia de personas trans y a su vez cuestionar la aplicación plena de las leyes vigentes y establecer una relación entre el desconocimiento de la legislación, el prejuicio hacia las personas trans (que surge principalmente por el trabajo sexual), los sesgos sexuales y la desinformación sobre sexualidad (género—deseo-identidad). Por último, como estos factores impactan en el aspecto laboral. Y si bien Argentina es precursora en leyes y derechos para la comunidad de Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Trans, Bisexuales y Otros, (denominada con las siglas LGTB+ que identifican al colectivo) y pese a la creación de diversas leyes (tales como : la Ley nacional de Matrimonio Civil 26.618, Ley de identidad de Género 26.743, y la ley 27.636 de Cupo laboral trans), ha invisibilizado al colectivo, principalmente a las personas trans históricamente, y es que el respaldo jurídico como ciudadanos de derecho tiene una normativa de no más de 10 años, y en relación al cupo trans no más de un año. Y pese a legitimidad, en la actualidad aún se manifiestan diversos actos peyorativos, discriminatorios, de estigmatización, desigualdad de derechos y oportunidades reflejadas en la sociedad como así también en las instituciones, incluida aquí la salud mental, la cual bajo el modelo heteronormativo patologizaba a las personas por su orientación sexual o autopercepción, la cual formaban parte de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). Y es que la Organización Mundial de la Salud (OMS), eliminó de la CIE a la homosexualidad el 17 de mayo de 1990 y la transexualidad desde el 1 de enero del 2022.

Esta visión sobre el género se fue ampliando, paralelamente debido a los acontecimientos y reclamos que fueron surgiendo en la sociedad sobre todo relacionadas con la igualdad de derechos. A partir del cuestionamiento de la cultura, de ideologías, políticas, sobre las percepciones de las personas, y en el modo de ver la “normalidad” de una sociedad. Las que hasta ese momento sobrevaloraban el modelo binario hegemónico asignado: hembra /macho, hombre/mujer, masculino/femenino. Dejando en este sentido expuesto a las personas que rechazan estas nuevas concepciones sobre el género y por lo que directa e indirectamente vulneran los derechos de otros, y en este sentido caen en la discriminación.

A raíz de la promulgación de la ley de cupo laboral trans, la discriminación se vio reflejada no tan solo como una deuda pendiente del estado y la sociedad la cual excluyó de la actividad laboral registrada a este colectivo de personas.

En la actualidad, con el aporte de la tecnología por el acceso a diversos dispositivos electrónicos y a su vez el acceso a internet. La discriminación sigue vigente, ésta puede verse plasmada en los medios digitales (diarios online, redes sociales, etcétera), en donde las personas pueden dar su opinión a través de comentarios en diversas plataformas utilizados por gran parte de la sociedad, por ello resultó llamativa la reproducción principalmente de odio, estigmatización, prejuicio y desconocimiento que se podía observar en dichos comentarios en relación a la sanción de la ley de cupo laboral trans. Lo que lleva a cuestionar si esto podría reproducirse también en el ámbito laboral público por parte del funcionariado a través de diversas manifestaciones de discriminación en un momento determinado, donde pudiese ser efectiva la incorporación de personas trans a compartir un puesto laboral si así se dispusiera como lo indica la ley 27.636.

En relación a la incorporación de personas trans al ámbito organizacional público es que el presente tendrá un encuadre desde el ámbito de la psicología laboral. Desde el rol de psicólogo, en la implicancia en los procesos de selección de personal, e incorporación a la función laboral; promover diversas temáticas de promoción, prevención y otorgar información al ámbito público sobre perspectiva de género y diversidad sexual. Como así también intervención con las personas que padecieran algún tipo de manifestación de discriminación por su elección de género en su lugar de trabajo, y a su vez en la mediación para garantizar una adecuada convivencia laboral.

Según la exploración de antecedentes previos, si bien existen investigaciones en relación al derecho por el acceso a condiciones de trabajo formal para personas trans, resulta un tema innovador debido a que la ley fue promulgada en junio del año 2021.

Es por ello que esta investigación resulta relevante para conocer los aspectos que hasta la actualidad deben ser abordados como un compromiso por parte del Estado y la sociedad, incluida aquí el aporte de la salud mental desde la perspectiva de la psicología, para garantizar la adecuada convivencia entre la diversidad de personas que componen una comunidad.

La importancia de la temática radica en que el trabajo y las actividades laborales constituyen un aspecto central en la vida de los seres humanos para sortear de una mejor manera las necesidades básicas (trabajo, vivienda, educación, salud física y mental) que, si bien son de carácter individual, son aspectos atravesados por el contexto y más que

nada porque abren un espacio fundamental para la socialización. Esto reivindica la idea de construcción del ser transversalmente, en resumen, un ser biopsicosocial.

Se espera a su vez por medio de esta investigación contribuir a generar aportes teóricos para la psicología laboral, transmitir conocimientos sobre la temática abordada, informar, comparar diversas fuentes de información académica y generar futuras investigaciones. Promover y garantizar una adecuada incorporación de personas trans a un empleo formal, y que involucre diversas dinámicas de políticas públicas reales en capacitaciones y personal idóneo en la temática para intervenir frente a las percepciones y prejuicios que existen al respecto, para que sean integrales, y promover el derecho de acceso al trabajo formal, que había sido omitido a lo largo de nuestra historia por los prejuicios y percepciones hacia este colectivo de personas por el hecho de ser trans.

En este sentido, “una percepción se organiza siguiendo esquemas de anticipación por los que el individuo anticipa información nueva que llega mientras simultáneamente hace digestión mental de la antigua”. Giddens (1995 p. 80). Ideas que surgen en el imaginario colectivo, las cuales rondarían en connotaciones críticas, negativas y desvalorizantes en torno a lo siguiente:

- Un sector privilegiado solo por su condición de trans (en relación al cupo laboral trans).
- Las personas trans tienen problemas mentales. (patologización).
- No son personas normales, son hombres disfrazados. (orden binario).
- No estudian porque no quieren. (falta de oportunidades, exclusión temprana del núcleo familiar).
- Las personas trans son promiscuas. Ejercen la prostitución porque les gusta. (a raíz de ejercer trabajo sexual, incrementa la posibilidad de contraer enfermedades de transmisión sexual con lo cual la expectativa de vida promedio ronda los 35 años).

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

Surgiendo a partir de lo expuesto como principal interrogante para esta tesis de investigación:

¿Cuál es la percepción del funcionariado público del Ministerio de Energía y Recursos Naturales Neuquén respecto del cupo laboral trans?

LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:

Los investigadores Coll-Planes y Miquel (2018) explican como infiere la elección de género en una cultura heteronormativa lo que sería causa de exclusión de personas trans:

“Las personas trans, por el hecho de no sentirse identificadas con el género atribuido al nacer en función de sus características sexuales, están expuestas a la discriminación y a la exclusión social. Este rechazo social, no implica una insatisfacción por su identificación sobre el género percibido, sino que está relacionado con lo que el autor Sempol denomina modelo hegemónico heterosexista, el cual sobre valora las ideas del sexo atribuido al nacer dejando sin oportunidad de que sea abordado desde una perspectiva centrada en la diversidad e igualdad. (pp. 48-19).”

OBJETIVO GENERAL:

- Explorar la percepción del funcionariado público del Ministerio de Energía y Recursos Naturales de la provincia de Neuquén respecto del cupo laboral trans.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar el conocimiento de la ley de cupo laboral trans.
- Relevar la importancia de la perspectiva de género para formar parte de la administración pública.
- Conocer las representaciones de los funcionarios acerca de la educación y el trabajo de las personas trans.
- indagar sobre las expresiones de discriminación hacia las personas trans.

MARCO CONCEPTUAL

DEFINICIÓN DE GÉNERO

La Ley N° 26.743. Identidad de género. Sancionada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Secretaría de Derechos Humanos, 2014. Dio un paso fundamental para el reconocimiento y sea visible la Identidad de género de las personas trans con el fin de lograr su inclusión en la sociedad. Según los principios internacionales de derechos humanos en la Comisión Internacional de Juristas (ICJ), Principios de Yogyakarta esta identidad:

“Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la codificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.” Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007 p. 6, referencia 2).

Partiendo de este principio, cada persona es libre de expresar lo que piensa y siente, la percepción de género escapa de las concepciones binarias de ponderar la genitalidad por sobre el pensamiento y sentimiento de construcción tan personal e individual. Y por otro lado la forma en que se expresa ese sentimiento según su género y cualidades podrían estar más asemejadas a lo masculino o a lo femenino, lo que responde al mismo tiempo al modelo binario. Esta forma de expresión para con la sociedad implica que, según su género va a categorizar el rol que se va a desempeñar. Con lo cual toda persona indistintamente a su género y percepción debe cumplir con esos estándares de diferenciación: “La diferencia anatómica entre mujeres y hombres no provoca por sí sola actitudes y conductas distintas, sino que las valoraciones de género introducen asimetrías en los derechos y las obligaciones, y esto produce capacidades y conductas económicas distintas cada sexo”. (Ramírez, 2017, p 16).

Estas ideas de ser hombres y mujeres surgen indirectamente y directamente transmitidos de generación en generación a través de diversos mecanismos tales como, juegos,

colores, nombres, actividades, acciones, roles, modismos y que se dan incluso antes de nacer, actividades que están estereotipadas genéricamente y de la que nadie posiblemente pueda escapar. Como menciona Del LaGrace Volcano, “Se hipersexualiza a los bebés con una saturación de género” (2004, p. 32). Esta construcción simbólica, de la idea de (“ser”) hombres y mujeres, surge como una construcción predeterminada con bases en lo familiar en la infancia y permite a cada individuo expresarlo posteriormente en lo social, para a su vez, sentirse parte de esta (siempre y cuando se identifique con uno u otra categoría).

El género es importante (para la sociedad) como un dispositivo de control, el cual permite estructurar ciertas áreas, en correspondencia con el género (tareas de hombres y mujeres), áreas tales como la división de trabajo, familia, los cuidados o la reproducción. De aquí deviene el hecho de que hay factores económicos y políticos que ayudan a mantener estas estructuras binarias y desiguales. (Coll-Planas y Vidal, 2013, p.89,).

Esto implica una elección que se concibe desde lo personal, pero que a su vez está influenciado por el entramado cultural al que pertenece, cada persona asimila en forma individual ese proceso y luego la manera en que exterioriza su género será traducido en la sociedad apegado a las ideas que tiene esa cultura en particular de lo femenino y masculino, un modelo representacional binario. Queda manifiesto que no existen concepciones absolutas de ser (hombre y mujer) ya que las posibles manifestaciones del género son tan amplias y diferentes como lo es cada persona en sí misma.

CIS-HETERONORMATIVIDAD

Para comprender la perspectiva acerca de la heteronormalidad sobre (género y sexualidades), es necesario definir los siguientes términos:

“Sexo”: Se trata de una condición que remite a diferencias biológicas o anatómicas, estrictamente de orden genital (genes, hormonas, gónadas, órganos reproductivos internos y órganos reproductivos externos). Mientras que el “Género”: Refiere a condicionamientos culturales. Determina características, roles y funciones que se atribuyen a las personas dependiendo de su sexo y de la valoración que hace de él cada sociedad. Y el “Deseo”: Hacia quién dirigimos nuestro interés sexual y afectivo. (Ramírez, 2017).

“Cis” termino abordado en el TALLER ABORDAJE DE LA SALUD DE NIÑECES Y ADOLESCENCIAS TRANS, TRAVESTIS Y NO BINARIES, Dirección de Géneros y Diversidad, Neuquén (2022):

Se refiere al prefijo latino que significa “de este lado”, es la contraparte lógica del término “trans”. Si las personas trans son aquellas que se identifican y viven socialmente con una identidad de género distinta a la que les fue asignada, las personas cis son aquellas que no son trans.

Desde el modelo cis-heteronormativo, el sexo-género-deseo siguen un lineamiento de orden “natural” como una condición sine qua non:

Desde esta perspectiva, cuando se refiere al sexo, lo hace en referencia a dos condiciones biológicas posibles: macho y hembra. Mientras que, en cuanto al género, considera solo lo masculino y lo femenino como posibilidad de construcción de la identidad. Y por último el deseo hacia el sexo opuesto, en tanto del hombre hacia la mujer o de la mujer hacia el hombre. (Ramírez, 2017).

Desde esta perspectiva se puede observar la forma de correspondencia a uno u a otro sin lugar a otras posibilidades, invisibilizando así a todas las que corresponderían al colectivo LGTBI+.

Dado que no es lineal, sino más bien dinámico, complejo y es por ello que es multifactorial, es decir que involucra no una, sino diversas variables tales como las sociales, culturales e individuales. En términos de Toledo (2012),

“la identidad se construye a partir del sujeto con su entorno y en relación con los otros. Esta afirmación pone en evidencia que la identidad y la construcción del sujeto deja de ser entendida como un proceso individual, sino que este se forma en el entramado de lo social”. (p.46)

TRANS: TRAVESTI-TRANSEXUAL- TRANSGENERO

En términos de Sempol 2012:

“El termino trans engloba la diversidad de formas de expresión y configuración de la identidad. Dentro de esta categoría se encuentran los términos travesti, transexual y transgénero.” (p.32).

Estas expresiones son tan diversas como complejas, y principalmente porque exceden a la correspondencia binaria. Dando lugar a que existen diversas formas de identificarse y así mismo de expresarlo por ello:

“Lo que caracteriza a lo trans es la contingencia: no existen ni dos sexos ‘naturales’ entre los cuales moverse, ni una relación obligatoria entre anatomía, identidad de género, expresión de género y sexualidad.”
(Sempol, 2021 p. 33).

Respecto a un modo de comprender y visibilizar las diferentes expresiones del término trans como una forma generalizada de incluir aquí a las personas trans, travestis y transexuales, se establecen una serie de diferencias entre estos conceptos:

“El primer término, travesti, refiere a aquellas personas que con o sin intervención quirúrgica e incluso con o sin el uso de hormonas, se identifican con una versión culturalmente femenina.

En cuanto al segundo término, transexual: “ha sido históricamente definida tanto desde la psiquiatría como por la biotecnología quirúrgica y la endocrinológica”, a las personas que se identifican con otro cuerpo que es no es el propio y a través de diversas intervenciones buscan generar ese cambio (reasignación de sexo o procedimientos hormonales) como parte del proceso y una vez culminado identificarse como hombres o mujeres.

Por último, el término transgénero, alude a aquellas personas que no tienen un género definido o claro, sino más bien es fluctuante. En este caso las identidades no tienen una correspondencia entre lo percibido convencionalmente como masculino o femenino”. (Sempol, 2012 p. 33)

Históricamente han sido objeto de persecución por parte las autoridades como así también de la sociedad, limitando su desarrollo personal. Sin embargo, en el 2012, se logró su reconocimiento como personas e individuos con derechos con la sanción de la Ley 26.743. En el Artículo 1º sobre el “Derecho a la identidad de género”, la cual establece que toda persona tiene derecho a:

- A) Al reconocimiento de su identidad de género;
- B) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- C) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su

identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Esta ley garantiza que las personas puedan desarrollarse y expresarse libremente en conformidad con su identidad de género. Corresponda o no con el sexo que se le fue asignado biológicamente al nacer.

En el artículo, “Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina” realizado por el conjunto de la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de Argentina (ATTA) y la Fundación Huésped (2013), explica que:

Esta ley no sólo garantiza la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre en todos los instrumentos que acreditan su identidad, sino también el acceso a una salud integral, tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas parciales o totales sin requerir autorización judicial o administrativa, con el consentimiento informado de las personas como único requisito. (Fundación Huésped y ATTA, 2013).”

En función de la aplicación de Ley de Identidad de Género, La fundación Huésped y ATTA, especula que podría generar una mejora sustancial respecto de diversos aspectos en sus vidas y con ello fomentar adherencia a los tratamientos relacionados con el VIH:

Al garantizar los derechos humanos y civiles de las personas trans, redundará en mejoras en su calidad de vida. En particular, se estima que esta ley dará lugar a un incremento en el acceso a los servicios de salud, trabajo y educación. Con relación al acceso y adherencia al tratamiento de VIH, esperamos observar un aumento en el mismo, mejorando el compromiso con la cascada de atención del VIH. Además, se estima que la aplicación de la ley permitirá disminuir las situaciones de estigma y discriminación (E&D) en los ámbitos estudiados (salud, educación, trabajo, vivienda y acceso a derechos civiles y políticos). Por último, se estima que la participación activa de las personas trans en tareas de vigilancia social de la implementación de la ley permitirá empoderar a esta población, proporcionando herramientas para la incidencia política. (P.7, 2013).

DISCRIMINACIÓN

Es necesario introducir el término discriminación dado que atraviesa los conceptos mencionados anteriormente. En términos de la RAE discriminar implica:

“Seleccionar, excluyendo”. (Real Academia Española, s.f., definición 1) en esta primera aproximación, en esta definición remite a la acción de separación o distinción en el que no hay un acto peyorativo o negativo, sino sólo conceptual, sin embargo, este cambia al tener un sentido social y político. En su segundo término define a la discriminación a: “Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (Real Academia Española, s.f., definición 2)

En este sentido una forma de distinguir un grupo que somete a otro por el trato desigual y que en consecuencia otro que es víctima. Cuando la discriminación se remite a lo social, se pueden diferenciar dos grupos, por un lado, los discriminadores y por el otro los discriminados.

El cambio de percepción del término fue necesario para otorgar visibilidad a los actos discriminatorios y que a su vez forjaron la creación de leyes para cesar con estos y es por ello que el Comité de Derechos Humanos define a la discriminación como:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas” (Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N ° 18, HRI/GEN/1Rev.2.1989, párr. 7)

A lo largo de la historia la discriminación no implica solo el hecho de minimizar u otorgar aspectos negativos sobre determinada persona o grupo por parte de otro; la importancia radica en que estos actos vulneran los derechos y libertades de las personas poniéndolas en desigualdad de oportunidades. Acto que se puede asociar directamente al término de intolerancia y en este sentido es definida por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como:

“El acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres

humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.” (217 (III) A. Paris, 1948).

Para lograr la promoción y a su vez el cese de los actos discriminatorios fue necesario la implementación de leyes que resguarden los derechos de las personas que padecían discriminación en diversos ámbitos. Entre ellas la ley nacional Argentina por la igualdad y contra la discriminación -prevención y sanción de actos discriminatorios ley 23.592. Aquellas personas discriminadas imposibilitaban a desarrollar sus vidas cotidianas con normalidad. Irrumpiendo así en diversos aspectos, desde lo emocional, como así también economía, trabajo, educación, entre otros que permiten a su vez otorgar más posibilidades para desarrollarse en la sociedad. Frente a la ley, las personas estarían en igual de condiciones sin distinciones y es que la Declaración de Derechos Humanos establece que:

“Todos [los seres humanos] son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. (217 (III) A. Paris, 1948).

Si bien se promulgó en 1948, al día de la fecha siguen vigentes los actos de discriminación en todas partes del mundo, tales como el Bullying, mobbing, xenofobia, homofobia, entre otros. Lo que a su vez trae como consecuencia, factores de riesgo para sí mismo tales como depresión, ansiedad, estrés, e incluso el suicidio. La discriminación y sus expresiones se pueden resumir:

“Como una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.” (Carbonell, Zepeda, Clarck, López.2007, p 61)

Esto alude a una situación de exclusión, a poner a una persona o un grupo en desventaja respecto de otra, cargada de rechazo reflejando una acotada valoración subjetiva de determinada característica de una persona para utilizarla en su contra irracionalmente, esto constituye una:

“Dimensión subjetiva de la exclusión, en una conducta sistemática e incluso culturalmente estandarizada de desprecio social hacia una persona o grupo de personas debido a su pertenencia a un colectivo al que se le ha adherido un estigma social, y que como efecto excluye a sus miembros de los principales circuitos de derechos y bienestar de la sociedad. En este sentido, la discriminación está basada en el prejuicio y en el estigma.” (Carbonell, Zepeda, Clarck, López ,2007, p. 67).

Siguiendo con esta idea del autor, el prejuicio constituye asignar determinado juicio de valores y creencias, pre concebidos por parte de los discriminadores, que implican otorgar ciertas connotaciones (irracionales) negativas a un determinado grupo o colectivo por el hecho de pertenecer a este:

“La discriminación puede ser definida como una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales” (Cepeda, 2007, pp. 19-20).

Sin embargo, en un sentido opuesto, en función de la discriminación hacia un determinado grupo de personas surge lo que se denomina, discriminación inversa, en términos de Ruiz, “la pretensión de las políticas de discriminación inversa tiene como intención paliar situaciones de desigualdad a través de diversos mecanismos para promoverlos.” (p125, párrafo 3,1996) un ejemplo de ello es generar a través de políticas públicas reservas de cupos o cuotas, para un sector determinado que lo requiere dado que de otra manera no podría llevarlo a cabo en corto plazo.

POLITICAS PUBLICAS

Por lo expuesto fue necesaria la creación de diversas leyes en esta última década en relación a la promoción de derechos para las personas que se vieron en desventaja respecto de otras en relación a la temática de género y diversidad e inclusión. Entre ellas se destacan:

- Ley de matrimonio igualitario - Matrimonio civil - Ley 26618- Modificación del Código Civil Sancionada :Julio 15 de 2010 . Promulgada: Julio 21 de 2010 por El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso.
- Ley de identidad de genero. Ley 26.743 publicada en Boletín Oficial el 24 de mayo de 2012, sancionada el 9 de mayo de 2012 y promulgada el 23 de mayo 2012.
- Ley de cupo laboral trans el 24 de junio de 2021 el Honorable Congreso de la Nación Argentina aprobó la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”.
- Ley Programa de E.S.I PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACION SEXUAL INTEGRAL Ley 26.150 Sancionada: Octubre 4 de 2006 .Promulgada: Octubre 23 de 2006 por el El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso.
- Ley de Sexual y Reproductiva. LEY NACIONAL 25.673 CREACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE SALUD SEXUAL Y PROCREACIÓN RESPONSABLE .El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso.
- Ley de Violencia hacia Mujeres. Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2003); tipos y modalidades de violencia.
- Ley Micaela. Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - “Ley Micaela” (2018).
- Decreto 908/22 Se aprueba en Neuquén el jueves 12 de mayo de 2022, La Mesa Interministerial de Políticas Públicas para Población Trans. Mediante la

Subsecretaria de Diversidad de la Provincia de Neuquén, del Ministerio de Mujeres y Diversidad.

ANTECEDENTES

ANTECEDENTES REGIONALES:

Transformando Realidades, dicho Proyecto se elaboró entre el 2017y 2018. El Informe surgió a partir de la iniciativa de organizaciones trans ante la Universidad Nacional del Comahue. Para la misma se convocaron a representantes de la Subsecretaría de DDHH de Neuquén, en ese momento la Dirección Provincial de Diversidad de la Provincia de Neuquén, (hoy actual subsecretaria de Diversidad e inclusión de la Provincia de Neuquén). La Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro, y diversas organizaciones trans de Neuquén y Río Negro. La misma tuvo como objetivo realizar un relevamiento para observar el estado de situación de personas trans. Se realizo una muestra intencional, de la técnica “bola de nieve”, se partió de un cuestionario provisorio que luego se amplió en las entrevistas. La quedo conformada por un total de 133 participantes. Personas trans desde los 16 años en adelante. Las mismas se diferenciaron por la ciudad a la pertenecían subdividiéndose en: Neuquén (80), Plottier (5), Fliske Menuco (30), Ingeniero Huergo (10), Villa regina (8). La misma estuvo comprendida por 69 mujeres trans y 20 varones trans. Con una tasa de respuesta del 67%. puede A través de los resultados obtenidos el proyecto tuvo propósito favorecer la inclusión y mejorar la calidad de vida para estas personas.

En cuanto a los aspectos más sobresalientes de este proyecto, en relación con la tesis propuesta radica en dos sentidos: primero dado que es el primer y único proyecto de esta índole en nuestra región y por otro lado vislumbra los aspectos que desfavorecen a esta comunidad en relación al acceso a un trabajo formal y es que los datos arrojados por este proyecto aportan que:

El 82% de las personas trans realiza una actividad por la cual obtiene un ingreso monetario y, solo el 32% cumple con una actividad formal registrada. En relación a los trabajos realizados se encuentran en primer lugar:

- Trabajo sexual (45%).
- Tareas administrativas (15%)
- Cuidado de personas (10%)
- Docencia (8%)

- Comercio (8%)

En relación a los resultados, destacan que las personas trans no tienen una correspondencia con el orden binario tradicional, el segundo punto está relacionado con la discriminación estructural en diversas etapas de su vida en diferentes contextos enfrentándose a altos niveles de estigmatización y expulsión (familia, escuela, trabajo, etcétera). Otras cuestiones abordadas en este proyecto estuvieron relacionadas a los vínculos y la vida afectiva de estas personas.

ANTECEDENTES NACIONALES:

El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina. Calderón E. (2020):

El objetivo de en esta investigación fue detectar las variables que influyen al momento de acceso de las personas trans al trabajo formal en este caso en la administración pública de la provincia de San Juan, Argentina. Se utilizó un diseño exploratorio, de método cualitativo, el instrumento de recolección de datos fue a través de entrevistas semi estructuradas a diez personas trans y a veinte personas encargadas de la selección de personal. A modo conclusión, se presume que los procesos de selección son poco inclusivos, por otra parte, se cuenta con escaso conocimiento y capacitación sobre la ley de identidad de género para quien realizan los procesos de selección y reclutamiento de personal. A su vez se observa que otros factores que podrían influenciar son la falta de experiencia de la comunidad trans en trabajos formales o la imposibilidad de contar con estudios superiores para el puesto.

Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. Julián Ortega (2018):

En este artículo se pretende analizar la implementación de políticas públicas como mecanismo de incluir laboralmente al trabajo formal a personas trans en argentina.

El estudio se realizó desde una perspectiva teórica sobre la informalidad laboral y así analizar la situación en la que se encuentran las mujeres trans. Y por otro lado para indagar sobre la opinión de los agentes estatales sobre el enfoque en perspectiva de políticas públicas promovidas por el estado para la inserción laboral de personas trans. Se utilizo un enfoque cualitativo de cinco entrevistas a informantes que se desempeñan

en organismos estatales (vinculados con el trabajo, derechos humanos y diversidad sexual). En el análisis en relación a las políticas públicas se destacan para su diseño la población trans, empleadores privados y el estado. Por otro lado, se concluye que la incorporación de mujeres trans es un desafío pendiente para el Estado Argentino.

Incidencia de la ley 26743 en las trayectorias de vida de personas trans de AMBA. Rigueiral G. y Seidmann S. (2019):

El objetivo de este trabajo consistió en explorar que incidencia tuvo la sanción de esta ley en las personas trans. la metodología de investigación se realizó desde un abordaje cualitativo con un diseño de tipo exploratorio. La muestra fue de tipo teórica no probabilística. La misma quedó conformada por dieciséis participantes (doce mujeres y cuatro varones), con una edad promedio de 37, 8 años. La información fue recogida a partir de dos técnicas, "Relatos de vida" y la otra fue "la línea de vida" esto permite indagar sobre los momentos más importantes en el trascurso de la vida desde su perspectiva. El trabajo de campo se realizó entre diciembre de 2016 y enero de 2018. con cada participante se realizaron dos encuentros de aproximadamente 1 hora y 30 minutos cada uno. Respecto de los resultados, estos dan cuenta desde un punto de vista positivo el hecho la sanción de la ley de identidad de genero para las personas trans. Asociada a las posibilidades de ser reconocidas por su identidad auto percibida y a raíz de ello obtener el DNI lo que les permitiría el acceso a otros derechos como estudios formales, salud, búsqueda de trabajo formal, sistema financiero, entre otras cosas. Por otro lado, resaltan la mayoría, el hecho de sentirse personas más positivas con ellas mismas y con respaldo legítimo en su identidad. Proponen el aporte de esta investigación para implementar políticas públicas destinadas a las personas trans. Por otra parte, se observa que, frente a la creación de diversos proyectos sobre el cupo laboral trans, quedan muchas barreras para alcanzar un desarrollo integral y una plena inclusión.

Maira Liliana Marcos (2021) Transexualidad y acceso al trabajo. El Estado Bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016-2020):

El objetivo de esta investigación se aborda se realiza, mediante un estudio de caso de tipo exploratorio, basado en percepciones y creencias, las posibles resistencias a la implementación del cupo laboral travesti/trans en la provincia de Buenos Aires. Se

realizaron noventa y tres encuestas estructuradas en dos cuestionarios: uno para las personas cis y otro para personas travestis/trans. Estas fueron aplicadas a empleadas/os cisgénero de la administración pública bonaerense de la ciudad de La Plata y a siete personas trans que hubieran ingresado a ella o intentado hacerlo en el período de estudio (2016-2020).

Se indagaron las reglas formales e informales que rigen la burocracia provincial y su vinculación con las dificultades de la aplicación de la política en análisis. La investigación se complementa con datos recabados a través de consultas realizadas a los Ministerios de Jefatura de Gabinete de ministros; de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y; de Trabajo de la provincia de Buenos Aires."

Al análisis de las resistencias surgen fundamentalmente de un "doble decir" esto implica que mientras se produce la adhesión de la ley no se han generado acciones para que se lleva a cabo, y por último sea efectiva. Otra manera observarse una resistencia pasiva frente al colectivo trans surge en torno a las entidades sindicales, dado que la percepción de las personas trans según las encuestadas considera que los gremios no las tienen presentes en sus agendas. No se habla de incumplimiento sino más bien de indiferencias al respecto. Lo que termina confirmando la distancia que existe entre los políticos y los empleados de la administración pública bonaerense en la ciudad de La Plata. Quienes mantienen ciertos privilegios según los resultados de ingreso por recomendación o asumirse capaz en el puesto sin haberse corroborado objetivamente. En conclusión, el cupo no resulta una política suficiente para vencer los obstáculos de la inclusión, surgen de la resistencia interna de la burocracia de selección respecto de reglas formales e informales que lo mantienen.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Coll-Planes, Gerard y Missé, Miquel (2018) "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona":

Este estudio fue de tipo exploratorio y tuvo como objetivos identificar los factores que instalan a las personas trans en situaciones de vulnerabilidad frente al mercado laboral y establecer los subgrupos que se encuentran en una situación más vulnerable. El trabajo de campo del artículo se ha basado en 28 entrevistas semidirigidas. Las cuales se subdividieron en tres categorías, en primer lugar, se realizaron doce entrevistas a personas trans que residen en Barcelona, cinco informantes con conocimiento de la

situación que atraviesan las personas trans debido a su actividad profesional. En tercer lugar, once entrevistas a los agentes, personal del ayuntamiento de Barcelona encargados en la inserción laboral de personas (diseño, programas, gestión de servicios, incorporación) y por último a tres entidades que están a cargo de la gestión de inserción laboral en convenio con el ayuntamiento de Barcelona. Se contó con un tiempo de 45 minutos por entrevistas, y las mismas tenían como objetivo identificar cuáles eran las principales problemáticas que surgían en el acercamiento de las personas trans al ámbito laboral a su vez se evaluaron los modelos de inserción laboral de la ciudad de Barcelona. En conclusión, a partir del análisis de las entrevistas se identificaron 9 factores que serían causa para comprender las diferencias del colectivo trans respecto de las posibilidades de inserción, entre estas estarían: el género, visibilidad, tiempos, origen y situación legal, posición socioeconómica, apoyo del entorno, nivel formativo, trabajo sexual y estado de salud.

SUPUESTO BASICO DE INVESTIGACION

Históricamente se ha invisibilizado a una parte de la población por ser trans, por no responder a un modelo de sociedad heterosexista y que fue reproducido por su entorno familiar, quienes expulsaron (en su gran mayoría) desde muy jóvenes a las personas por el hecho de identificarse y expresarse como tal. Y si bien en la actualidad existen diversas leyes que promueven, generan inclusión y otorgan derechos. El presente trabajo pretenderá a raíz de la escasa información y de políticas públicas, conocer si se continúan replicando por parte de los funcionarios públicos estas ideas heterosexistas, generando una percepción (de índole negativa), prejuicio, que no hace más que estigmatizar y vulnerar los derechos de estas personas frente a otras.

METODOLOGIA:

Alcance de investigación:

El presente estudio es de tipo exploratorio ya que se analizará en un contexto poco estudiado a nivel local, como así también a nivel nacional, dado que las sanciones son relativamente nuevas y a su vez en términos generales existe escasa información al respecto de esta dinámica en particular.

A su vez busca conocer, indagar sobre los fenómenos y eventos que surjan a partir de las entrevistas y posterior análisis de estas, respecto de la perspectiva hacia las personas

trans. El diseño de esta investigación es flexible y a su vez dinámico, y poco rígida sin previa manipulación de variables, observando los fenómenos en su esencia y en un contexto natural de la realidad. “La flexibilidad alude a la posibilidad de advertir durante el proceso de investigación situaciones nuevas e inesperadas” (Vasilachis, 2006).

Por otra parte, en términos de Sampieri 2014, la misma será de corte transversal, dado que busca recolectar datos en un momento único determinado y la incidencia que tienen estos, en relación al contexto y en un tiempo determinado. (P.4)

Enfoque de la investigación:

Este estudio se encuadra en la investigación de tipo cualitativa, ya que se habrá recolección de datos sin medición numérica (Sampieri, 2006) y, los mismos solo otorgaran un dato organizativo para esta investigación. (cantidad de participantes). En tanto la misma tendrá como finalidad describir y abordar los conocimientos a través de las entrevistas aplicadas, buscando indagar por medio de éstas sobre la percepción que tienen funcionarios respecto de las personas trans. Esto se llevará a cabo por medio de registros narrativos, grabación, y observación de las personas entrevistadas. Y conocer con ello como son estas percepciones respecto de las personas trans en función de la sanción de la ley, respecto de las construcciones personales, (percepción/prejuicio, atribuciones ideas simbólicas).

Muestra:

En esta investigación la muestra es no probabilística, dado que el foco de la investigación no está en generalizar resultados sino mas bien obtener por medio de los casos (funcionariado) datos que serán de gran interés y aporte para su posterior análisis (Sampieri, sexta edición, 2014). a su vez es intencionada dado la elección no depende de la probabilidad, sino que la relación que tiene con respecto a la investigación Sampieri, sexta edición 2014). La unidad de análisis estará compuesta por catorce personas pertenecientes al funcionariado público que desempeñan funciones laborales para el Ministerio de Energía y Recursos Naturales de los cuales ocho se identifican como mujeres cis y seis se identifican como hombres cis entre 31 y 55 años. Respecto del criterio de exclusión para la participación de esta investigación se relacionaba

principalmente con formar parte del funcionariado de este organismo. Por otro lado, el criterio de inclusión alude a todo el funcionariado que conforma la administración de este Ministerio y la participación en tanto fue en forma voluntaria. La convocatoria se realizó por medio de la comunicación vía mensaje de “grupo” de esta administración, para una dinámica difusión.

Diseño:

Para esta investigación se utilizó como modo de abordaje el estudio de Caso, como un sistema que se abordara en un determinado periodo (tiempo y espacio) de actores, relaciones e instituciones sociales donde se buscará dar cuenta de la particularidad de lo que pudiera surgir y considerando a su vez la complejidad del mismo (Vasilachis p. 220) en relación a la perspectiva que puedan llegar a tener los agentes públicos respecto de los prejuicios, ideas, creencias, y prácticas que se le atribuyen a las personas por su condición de trans.

Dicho esto, a su vez el mismo presenta un diseño flexible, en tanto es una propuesta interactiva, en relación a los elementos que anticipan en la propuesta escrita, fluctuante, y adaptativa a los cambios que puedan surgir durante la investigación (Vasilachis p. 67)

Técnica de recolección de datos:

La investigación se llevó a cabo en un sector público de la ciudad de Neuquén para ello se procedió a consultar a la Dirección Provincial de un organismo público la posibilidad de participación en forma voluntaria de quienes desempeñan sus funciones laborales allí, indicándose que los datos arrojados serán exclusivamente y con fines académicos, respetando las pautas del consentimiento informado. Obteniendo una respuesta positiva al respecto, con lo cual resultó viable llevar adelante la recolección de datos. La misma se llevó a cabo a través de encuentros (presenciales y vía meet) a través de entrevistas semi estructuradas con una duración aproximada de 45 - 60 minutos cada una.

Los participantes de dicha muestra firmaron su consentimiento informado para formar parte del presente trabajo final integrador, en este escrito se explicó en forma clara la funcionalidad de la misma, así como su participación y el rol a desempeñar.

ANALISIS DE RESULTADOS

A partir de las entrevistas realizadas, el análisis sobre las percepciones del funcionariado se hará desde un enfoque informativo y no desde lo valorativo. Se procederá a abordar en forma metódica, realizando una distinción de categorías de análisis para una mejor organización, lectura, análisis y posibles recomendaciones:

Conocimiento de la ley de cupo laboral trans.

Al indagar sobre este punto, la respuesta por parte del funcionariado coincide mayoritariamente en un desconocimiento total al respecto y, por otro lado, aluden a un conocimiento parcial, que se desprende de la esencia del nombre de la ley. A partir de ello se puede hacer inferencia de cierta resistencia por conocer por sus propios medios la ley, dado que es una ley nacional, con una difusión masiva y está abocada exclusivamente al ámbito laboral con lo cual resulta llamativo el desinterés por la misma. Ésta acción coloca al Estado que, como promotor de este tipo de políticas llevaría a cabo un trabajo de acercamiento poco elaborado y abordado en capacitación e información para el funcionariado respecto de la incorporación de personas trans, y que si bien desde los aspectos teóricos es plenamente legítima, desde los aspectos prácticos, como se ha observado en otras investigaciones y a lo largo de la historia, este tipo de cambios de paradigmas interpela cuestiones como ideas, creencias o preconcepciones que podrían entorpecer este camino a la actividad laboral registrada. Esto demuestra en consecuencia la reproducción de mecanismos (desinterés- desconocimiento- indiferencia) que no hacen más que seguir invisibilizando a este colectivo.

Importancia de la perspectiva de género para formar parte de la administración pública.

Respecto de esto se indago en primera instancia sobre el trabajo que estaría realizando el Estado, y en términos generales, las respuestas rondan en lo siguiente:

Por un lado, las personas que identificaron que no se aborda; las que indicaron que se hace, pero que a su vez es necesario realizarlo con más profundidad, y por otro las que involucran aspectos políticos relacionado con que se cumplen desde lo legislativo, pero no en la ejecución. Por otra parte, al indagar sobre la relevancia en la temática en perspectiva de género, en común acuerdo respondieron que es importante y necesario, para comprender la complejidad de la perspectiva abocada al género y la diversidad

sexual. Esto aludiría por un lado a un reconocimiento de una sociedad estructurada culturalmente con modelos Cis-heteronormativos, una sociedad que, citando los términos utilizados por el funcionariado: sería necesario para “abrir cabezas/estructuras mentales”. Una sociedad que “generacionalmente” estaría atravesada por una formación “machista” latente presente en diversas formas, de una sociedad que culturalmente la forman “hombres y mujeres” y lo que escapa de esta norma deja de ser “normal” por algún sector en la sociedad actualmente.

Representaciones de los funcionarios acerca de la educación y el trabajo de las personas trans

Respecto de la educación, seis respondieron que las personas trans tienen el mismo nivel educativo que todos (al menos desde el punto de vista del acceso, independiente del nivel alcanzado) y en esta línea se habló de la misma posibilidad que las personas “normales”. La cual indirectamente hace hincapié sobre cierta normalidad de las personas cis y en contraposición a este pensamiento calificando indirectamente de anormal a lo que queda por fuera de ello.

Por otro lado, cinco de ellas advierten que, debido a la discriminación y por no integrarse sus estudios se ven interrumpidos, indicando por un lado que poseen nulo o poco nivel educativo. Por otra parte, dos respondieron que desconocen pero que infieren es poco. Con estas respuestas podríamos inferir que existen en la sociedad ciertas polaridades en cuanto al pensamiento sobre las personas trans, por un lado, un grupo que no reconoce las imposibilidades como se ha mencionado en diversas investigaciones anteriores por la situación socioeconómica y política que atraviesa unas personas trans en el transcurso de su vida y por otro quienes reconocen (en mayor o menor medida) una interrupción de lo educativo e infirieron que se debe principalmente a la discriminación. (familia y sistema educativo).

En relación a la pregunta sobre el trabajo se indago en varios aspectos: El primero estaba relacionado con la posibilidad de que las personas trans formaran parte de la administración pública para que desempeñen funciones laborales allí, a lo cual la respuesta en su totalidad fue que sí podrían formar parte y en cinco respuestas se resaltó además que se capacite o tengan capacitación para desempeñarse el puesto.

En segundo lugar, se indago respecto de la importancia en relación a contar con estudios para ser parte y que, si bien resaltaron que es importante, en su totalidad coincidieron en que este no sería un requisito excluyente.

En tercer lugar, se indagó sobre el tipo de puesto que podrían llevar a cabo las personas trans y aquí las respuestas variaron entre: “todos: (respondida por 6 participantes); “con capacitación e idoneidad para el puesto” (por siete participantes) y solo uno con distinción de roles. Respecto de ello resulto llamativo el uso del término masculino al referirse de “capacitado”, “preparado”, que sea “idóneo”, y de pronto utilizaban en la misma entrevista el pronombre “ella”, con esto se puede inferir que asociaban la masculinidad a personas trans, con lo cual esto subyace la idea de identificar a las personas trans mujeres como masculinos por su correspondencia con el sexo y no con el género auto percibido, sobre valorando la concepción binaria (hombre/mujer- masculino/femenino). Además, cabe aclarar que en ningún caso se habló de mujeres u hombres trans, sino en forma general de personas.

Discriminación hacia las personas trans.

En este apartado se propone abarcar tres cuestiones. La primera desde un aspecto personal en relación a si sería posible compartir con una persona trans el ámbito laboral: La cual fue ampliamente reconocido que no habría disidencia de otras personas “sería como cualquier otra persona”, “normal”. En segunda instancia se indagó también con un enfoque personal con una connotación social, respecto a: “si conocían actos de discriminación hacia personas trans en el ámbito de trabajo”. A lo cual por no conocer personas trans que desempeñen funciones la respuesta fue “desconozco” y en algunos casos indicaron actos violentos o de discriminación en otros ámbitos (no en laboral públicos) hacia personas Gays principalmente. Por último, en función de la pregunta anterior se procedió a consultar en forma reflexiva desde lo más micro (lugar de trabajo) hasta lo más macro (otros organismos públicos) y a nivel provincial en general si conocían personas trans que se desempeñaran laboralmente en el ámbito público, por último, se expandió la pregunta hacia el ámbito privado y hacia ámbitos de su vida cotidiana. Al momento de realizar la respuesta se producía una incongruencia entre la respuesta de la representación del trabajo con esta última. (surgió un proceso reflexivo dentro de sus primeras impresiones a esta última respuesta), dado que coincidieron 12 de los catorce en no reconocer personas que trabajen en el ámbito tanto público como

privado. En esta instancia de la entrevista se podía denotar cierta preocupación por no aplicarse la ley, y en otros casos manifestaron que “nunca lo había pensado así hasta ahora”, en este sentido sirvió para reflexionar sobre la importancia de la dinámica que se estaba trabajando.

CONCLUSIONES

- Respecto de las categorías, el conocimiento de la ley se sugiere debería ser parte de la instrucción para la formación en sectores administrativos y técnicos por tener una correspondencia social y para garantizar el efectivo cumplimiento del ejercicio de la ley (sin interferencia de sesgos personales) del cupo laboral trans.
- Sería necesario abordar la perspectiva con formato de capacitación, con un análisis vertical y horizontal (empleado-empleador) desde un modelo reflexivo y sensibilizador, dado que según indicaron en la entrevista sería más enriquecedor que sea interactivo entre quienes participen.
- En términos generales, se podría inducir un movimiento bisagra entre una sociedad que manifiesta un reconocimiento de una construcción machista con ciertas estructuras y que aun seguiría vigente en ciertos sectores de la sociedad (sobre todo asociadas a cuestiones generacionales). Y, por otro lado, se puede observar una apertura en cuanto a la aceptación e incorporación (hipotética) de personas trans al ámbito laboral. Esto reivindicaría que, si bien las personas están atravesadas por una construcción machista, el proceso de desconstrucción está en marcha.
- Respecto de la discriminación, se puede observar que las manifestaciones no son solo físicas o verbales sino que surgen en modo implícitas, y considerando la cultura cisgénero, (como normalidad, lo normal, la cual estaría solo conformada por hombres y mujeres) invisibilizando una problemática que atraviesa a un colectivo de personas trans se observa un avance en materia de políticas públicas para personas trans, por otro lado se subyace la idea de que podría existir un sesgo respecto de una estructura con cierto privilegio de selección e incluso hasta conservador al momento de incorporar personas a trabajar dado que se conforma por personas cisgénero .

- Por todo lo expuesto sería imprescindible se considerará una intervención en materia de diversidad y género e incorporar aspectos que no primen tan solo en la cuestión académica, dado que está instalado la idea de ser idóneo y con experiencia o capacitación previa para el puesto. Sino que además acompañe una evaluación de desempeño sin desestimar el compromiso y la responsabilidad de personas. Por otra parte, la propuesta para futuras investigaciones sería analizar si habría correspondencia generacional (machista) respecto de la perspectiva en temáticas sobre género y diversidad.

Por último, a modo personal en el recorrido sobre sobre esta investigación es de destacar que no solo implica un proceso académico en la importancia de seguir generando conocimiento y aportes para nuestra intervención desde el área de la psicología y sobre todo en esta temática de la cual, en relación a otros temas aun es escaso. Sino que además implica un compromiso profesional y social en una temática que nos interpela dado que involucra aspectos culturales de la cual no somos ajenos. Ha quedado en evidencia una vez más la complejidad de la construcción humana en la que no existe una única configuración de las personas, sino que este va mutando en el transcurso del tiempo e implica adaptación a estos cambios, cambios que están generándose y de los que formamos parte.

VENTAJAS Y LIMITACIONES DESDE EL ROL DEL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA PSICOLOGIA:

La posibilidad de replicar en otros Ministerios de la Provincia de Neuquén esta investigación, para observar y analizar si existe alguna correspondencia de resultados a fin de evaluar cuales serían los puntos más sobresalientes para trabajar y otorgar estos datos a la Subsecretaría de Diversidad e Inclusión generando un abordaje desde una perspectiva inter ministerial sobre la temática.

Respecto a la propuesta de intervención desde el rol del ejercicio profesional de la psicología sobre esta temática implicaría:

- Revisión sobre la visión, misión y reglamento interno para considerar dentro de ellas la aplicación de perspectiva en diversidad y género.
- Intervención a través de protocolos y procedimientos para identificar el conflicto a fin de promover adecuado clima organizacional.
- Generar y garantizar espacios de escucha y reflexión. Evaluar el entorno de trabajo y la influencia en la productividad laboral. (mediación).
- Generar capacitaciones (jornadas de talleres) dirigidas al personal del ámbito público que brinden herramientas de prevención y acompañamiento en perspectiva de género y diversidad sexual en su lugar de trabajo:
 - ✓ Promover un lenguaje adecuado y respetuoso, utilización de los pronombres según con los que la persona quiera identificarse.
 - ✓ Identificar las connotaciones discriminatorias para las personas LGTBI+ en la institución y en la comunicación. (chistes y gestos)
 - ✓ Generar espacios de reflexión a través de soporte audio visual sobre la temática en perspectiva de género y diversidad.
 - ✓ Difusión de información relacionada con perspectiva de género y diversidad sexual (tales como leyes y/o capacitaciones) a través de carteleras, mail y otros canales de comunicación que posee el organismo.
- Implementar protocolo de discriminación y/o violencias de género. Considerar equipo interdisciplinario para la construcción del mismo. Garantizar un espacio de denuncia y tratamiento en el caso que suceda que puedan firmar como parte del legajo en el ingreso.
- Realizar informe para su intervención sumarial al personal a cargo por hechos de discriminación, lenguaje inapropiado, violencia de género (según corresponda).

Respecto al proceso de selección de personal desde el rol profesional de la psicología laboral en la selección y reclutamiento inclusivo:

- No presuponer la cis-hetero sexualidad de la persona postulante, demostrando actitud respetuosa ante la información brindada por quien se va a postular.
- Desestimar fotografía de perfil en el Curricular para evitar una elección anticipatoria por el aspecto, fisionomía, entre otras valoraciones que no serían relevantes.

- Analizar si existe brecha salarial del funcionariado con enfoque en perspectiva de género y diversidad.
- Analizar las licencias extendidas por maternidad, paternidad y familias igualitarias y adopción.
- Promoción interna por desempeño que no involucre aspectos relacionados al sexo, género, raza, religión, etc.
- Garantizar que los estudios pre ocupacionales no requieran el testeo de VIH (como mecanismo de exclusión).
- Eliminar el estudio socio ambiental (ya que no brinda información relevante sobre él o la postulante en cuanto al desempeño y habilidades requeridas para el puesto).

Respecto de las limitaciones, se encontró que no se pudieron realizar más entrevistas dado que no se contó con mayor concurrencia de voluntarios. En relación a ello se podría inducir que debido a que se realizaban al finalizar la jornada laboral (en su gran mayoría), con lo cual este podría ser un limitante de participar.

Otra cuestión es que en esta investigación no se estudió la diferencia generacional que podría existir en cuando a la percepción sobre la temática de género y diversidad, como sugerencia podría ser de gran aporte para futuras investigaciones para tenerlo en consideración. Debido a la cantidad de participantes, en relación a esto último mencionado, los datos no podrían ser significativos para arrojar alguna hipótesis al respecto.

Otra de las limitaciones que quizá puedan ser causa de la concurrencia, pero que finalmente resulta en ventaja, (se infiere) es la resistencia a participar por parte de los agentes respecto a la temática por cuestiones personales, de índole culturales, religiosas, lo cual en este sentido se considera positivo que eso suceda, “la sociología una ciencia que incomoda, pues debe hacerlo para llegar a ella, y destapar así los entramados de dominación social” (Bourdieu P. 2002). Al poner en marcha temáticas que incomodan como la sexualidad, la percepción de género, la expresión del género; deber ser visibilizadas y abordadas para que no caer en estigmatizaciones (en consecuencia discriminación), visibilización en periodo de tratativas ,un proceso que implica dismantelar los prejuicios que causen malestar y desfavorezcan a un determinado grupo de personas solo por valorar su expresión o identificación de género,

personas a las que les han causado daños en algunos casos irreversibles, por ello un compromiso social y un compromiso profesional para que no siga replicándose.

ANEXOS:

ANEXO I

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Se indicó, que por medio de una entrevista semidirigida se realizarían una serie de preguntas con una duración aproximada de 45 minutos, además se le menciono que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Se especificó que la misma iba a ser grabada para ser utilizada como soporte en caso de que se requiera para poder luego transcribir las ideas expresadas en la entrevista.

También se expresó que su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, que la información recogida será confidencial y de uso exclusivo para fines académicos, sin difusión de los mismo por otro medio. No se utilizó un nombre de identificación, por con lo cual iban a ser anónimas y una vez transcritas las entrevistas, los audios de las grabaciones pasarían a ser destruidos. En caso que se tengan dudas sobre este proyecto, podían proceder a preguntar en el momento que lo deseen si lo considera necesario. Así mismo, en caso que lo consideren podían abandonar el proyecto en cualquier momento. Por otra parte, en relación a la entrevista en el momento que alguna pregunta le pareciera incomoda, tiene la libertad de hacerlo saber o no responder a la misma.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de psicología UFLO Universidad, desean conocer “Percepción del funcionariado públicos del Ministerio de Energía y Recursos Naturales de Neuquén respecto del cupo laboral trans” Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar respecto a los temas a los temas que a su vez derivan de la temática planteada tales como discriminación, heteronormatividad, cupo laboral trans, entre otros Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Ciencias Sociales y Psicología (UFLO) y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a sinvestydes@uflo.edu.ar (o equipo responsable)

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Firma:

Aclaración:

DNI:

Fecha:

Firma Profesional Informante:

Aclaración:

DNI:

Protocolo N°:

ANEXO II –

MODELO DE ENTREVISTA SEMIDIRIGIDA:

Datos: Estudios alcanzados. Edad. Identificación de género.

- ¿Cuál es el conocimiento que tiene respecto de la ley de cupo laboral trans?
- ¿Sería importante conocer la perspectiva de género como funcionario público? ¿Por qué?
- ¿Cuál es la educación que crees que tienen las personas trans? ¿Podrían formar parte de la administración pública?
- ¿Qué tipo de trabajo consideras que podrían llevar a cabo las personas trans en el ámbito laboral público?
- ¿Qué tipo de puesto consideras que podrían llevar a cabo las personas trans en el ámbito laboral público?
- ¿Cuál sería tu perspectiva si tuvieras que compartir tu ambiente de trabajo con una persona trans?

¿Y cuál sería la perspectiva por parte de tu equipo de trabajo?

¿Cuál sería la perspectiva de los otros sectores donde trabajas?

- ¿Conoces personas trans trabajando en el ámbito público?
- ¿Y en tu lugar de trabajo?
- ¿En otros ministerios u organismos del Estado?
- ¿A nivel provincial conoces personas trans que se desempeñen en el ámbito público?
- ¿En el transcurso de tu vida cotidiana conoces personas trans llevando a cabo una tarea laboral?
- Ha vivenciado/escuchado expresiones de discriminación hacia las personas trans dentro del ámbito público?

BIBLIOGRAFIA:

- Ana Matus (2019). ¿Ampliando derechos o reproduciendo resistencias? Cupo laboral trans. Las normativas y sus fundamentos en la provincia de Río Negro. 1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas -Humanidades entre pasado y futuro. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín <https://es.scribd.com/document/559606905/Ponencia-UNSAM>.
- Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 217 (III) A. Paris, 1948.
- Asociación de travestis, transexuales y Transgenero de Argentina (ATTA) y la Fundación Huesped (2013), "Ley de Identidad de Género y Acceso al Cuidado de Salud de las Personas Trans en Argentina. <https://www.huesped.org.ar>.
- Berkins, Lohana y otros (2015). "Cumbia, copeteo y lágrimas". Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros. Ediciones Madres de Plaza de Mayo, Buenos Aires
- Calderón. E (2020) El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/18239>
- Carbonell, M., Rodriguez, Z. J., Garcia, C. R. R., Gutierrez, L. R., Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (Mexico City, Mexico), & Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Mexico). (2007). Discriminación, igualdad y diferencia política. <https://www.worldcat.org/title/discriminacion-igualdad-y-diferencia-politica/oclc/862940890>
- Coll-Planas y Vidal, 2013, "Dibujando el Género". <http://www.aldarte.org>
- Coll-Planes, Gerard y Missé, Miquel (2018) "Identificación de los factores de Inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona". OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 13(1): 45-68. <https://doi.org/10.14198/OBETS2018.13.1.02>.
- Honorable congreso de la nación argentina 1988-09-05 Ley N°23.592 de Actos Discriminatorios <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465>

- Comisión Internacional de Juristas (ICJ), Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo 2007 de <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>.
- D. Sempol, 2012 “Políticas Públicas y Diversidad Sexual” Hablando de derechos | DESC+A Charlas de formación en derechos humanos cap. 7, 1-49
- González, 2003 “Concepto de fiabilidad en Anthony Giddens: Análisis y Crítica de una alternativa en la teoría sociológica” <https://books.google.com.ar/books>
- Hernández Sampieri 2014. Metodología de la investigación sexta edición, Capítulo VII, Diseño no experimental.
- Ley 27.636 DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS, Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar>
- Ley Nacional de Identidad de Género 26.743. Recuperado en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infoleginternet/anexos/195000/197860/norma.htm>
- Marcos L. (2016-2020). “Transexualidad y acceso al trabajo : el Estado bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016-2020)”. <http://hdl.handle.net/10908/18863>
- Memorias trans y violencia estatal. La Ley Integral para Personas Trans y los debates sobre el pasado reciente en Uruguay, Diego Sempol páginas / año 11 – N ° 27 septiembre-Diciembre / ISSN 1851-992X/ 2019 <http://revistapaginas.unr.edu.ar/index.php/RevPaginas>
- Ortega, J. (2018). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. Etnografías Contemporáneas, 12(22). Recuperado a partir de <http://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/751>
- Proyecto de relevamiento de la población trans de las provincias de Río Negro y Neuquén, (2017) “Transformando Realidades” [https://www.academia.edu/43648218/Transformando Realidades](https://www.academia.edu/43648218/Transformando_Realidades)
- Ramírez, Liliana de las Mercedes. (2017). Las condiciones de trabajo de las personas trans femeninas en Mendoza y la incidencia en su vida cotidiana: (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Dirección URL del informe: <https://bdigital.uncu.edu.ar/10937>

- Rigueiral G. y Seidmann S. (2019) Incidencia de la ley 26743 en las trayectorias de vida de personas trans de AMBA <https://backend.congresos.unlp.edu.ar/index.php/7ciip/article/view/495>
- Ruiz Miguel, A. (1996). La discriminación inversa y el caso Kalanke. Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho, 0(19), 123-140. doi:<https://doi.org/10.14198/DOXA1996.19.07>
- The Universal Declaration of Human Rights (UDHR). 1948. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights> .
- Toledo Jofré, María Isabel. (2012). Sobre la construcción identitaria. Atenea (Concepción), (506), 43-56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-04622012000200004>
- Victoria Johana Paredes Peralta, (2020), Discriminación laboral contra personas transexuales El caso “Sweet & Coffee”. Propuesta para un litigio estratégico desde una perspectiva de género. <http://hdl.handle.net/10644/7449>