



Tipo de documento: Trabajo Final de Carrera de Especialización

Título del documento Desigualdad de género en el mundo laboral : la población travesti trans en los programas de inclusión sociolaboral del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2009-2021)

Autores (en el caso de tesis y directores):

Rebeca Currao San Jose

Martin Boy, tutor

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis: 2022

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Rebeca Currao San Jose

Desigualdad de género en el mundo laboral:
La población travesti trans en los programas de inclusión sociolaboral
del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2009-2021)

Trabajo Integrador final para optar por el título de Especialista en Planificación
y Gestión de Políticas Sociales

Facultad de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Buenos Aires

Director: Martin Boy

Buenos Aires

Año 2021



“Trabajo” (Buenos Aires, 2021)

Fotografía tomada a un grupo de activistas travestis y trans, el 24 de junio de 2021 en el Congreso de la Nación, día en que se sancionó la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Lohana Berkins y Diana Sacayán”

Habrà inclusión real cuando las personas travestis y trans realmente puedan ocupar todos los espacios, en todas las profesiones y en todas las ramas de actividad laboral donde deseen desempeñarse.

Índice

Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción	3
1. Políticas sociales y género	4
1.1 Género, identidad de género, diversidad sexo afectiva y orientación sexual.....	4
1.2 Identidades travestis y trans.....	6
1.3 Políticas sociales y trabajo	7
1.3.1 Les sujetos de las políticas sociolaborales	8
1.4 Políticas públicas con perspectiva de género	9
1.5 Recopilación del capítulo	10
2. Mercado laboral y género.....	11
2.1 Configuración del mercado de trabajo en América Latina	12
2.2 Mercado laboral argentino: trabajo decente y condiciones de empleabilidad	14
2.3 Brechas de género: estado de situación laboral del colectivo travesti y trans	16
2.3.1 Ser travesti y trans migrante racializada de clase popular	18
2.4 ¿Qué nos dicen las leyes?: el camino hacia la inclusión laboral	23
2.5 Recopilación del capítulo	25
3. Políticas públicas de inclusión sociolaboral: el MDSN y la inclusión del género.....	26
3.1 Economía Social y Economía Popular: los sectores populares y la generación de trabajo.....	27
3.2 El colectivo travesti y trans en la Economía Social y Popular	29
3.2.1 Del Ellas Hacen al Potenciar Trabajo: las dos caras de la moneda	30
3.2.2 Travestis y trans en el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular.....	40
3.3 Recopilación del capítulo	40
4. Consideraciones finales y futuras líneas de indagación	41
5. Bibliografía.....	44

Resumen

Para tener un panorama amplio sobre el mundo laboral desde una perspectiva de género, no sólo alcanza con conocer las realidades de varones y mujeres cis, sino que también es necesario considerar a otras identidades no heteronormadas. Las desigualdades laborales afectan de manera diferenciada al colectivo travesti trans, no sólo por su identidad de género sino por su posición de clase, etnia y territorio.

En Argentina, el estado de situación laboral de este colectivo presenta un problema público urgente de ser abordado. A través de luchas históricas que llevaron adelante las organizaciones del colectivo travesti trans lograron constituirse como sujeto político e ingresar a políticas de inclusión sociolaboral del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Encontramos los primeros antecedentes en el campo de la Economía Social y Popular de la mano de las cooperativas Ellas Hacen, para luego ser formalmente incluidos bajo el programa Hacemos Futuro y su posterior reconversión al Potenciar Trabajo, conformándose en un precedente clave en materia de política social que incorpora por primera a este colectivo como población objetivo con el fin de impulsar su inclusión sociolaboral. Sin embargo, las personas travestis y trans siguen desarrollando sus actividades en la informalidad laboral y sumidos en un estado de desocupación permanente

Por ello, a la luz del plexo normativo y en el marco de la reciente sanción de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Lohana Berkins y Diana Sacayán”, este trabajo¹ pretende describir el estado de situación sociolaboral de este colectivo en vinculación con las desigualdades de género en el mundo del trabajo y enlazarlo con su paso por los programas de inserción sociolaboral mencionados a fin de dar cuenta de su paulatina incorporación en las políticas de empleo.

Palabras claves: *Colectivo travesti trans, programas de inclusión sociolaboral, economía social y popular, trabajo, política social.*

¹ Este trabajo es producido para obtener el título de Especialista en Planificación y Gestión de Políticas Sociales (UBA). Se deja constancia que será retomado para la tesis de Maestría en Políticas Sociales (UBA).

Abstract

In order to have a broad overview of the world of work from a gender perspective, it is not only enough to know the realities of cis men and women, but it is also necessary to consider other non-heteronormative identities. Labor inequalities affect the transgender collective in a differentiated manner, not only because of their gender identity but also because of their class position, ethnicity and territory.

In Argentina, the labor situation of this group of diversity presents an urgent public problem to be addressed. Through historical struggles carried out by the organizations of the transgender collective, they managed to constitute themselves as a political subject and enter the social and labor inclusion policies of the National Ministry of Social Development. We find the first antecedents in the field of Social and Popular Economy in the hand of the cooperatives *Ellas Hacén*, to later be formally included under the program *Hacemos Futuro* and its subsequent reconversion to *Potenciar Trabajo*, becoming a key precedent in terms of social policy that incorporates for the first time this group as a target population in order to promote their social and labor inclusion. However, transgender people continue to develop their activities in the informal labor market and remain in a state of permanent unemployment.

Therefore, in light of the regulatory framework and in the context of the recent enactment of the Law for the Promotion of Access to Formal Employment for Transgender "*Lohana Berkins and Diana Sacayán*", this paper² aims to describe the socio-labor situation of this group in relation to gender inequalities in the world of work and link it with its passage through the aforementioned programs of socio-labor insertion in order to account for the gradual incorporation of gender in social policies.

Key words: Transgender collective, social and labor inclusion programs, social and popular economy, labor, social policy.

² This work is produced to obtain the title of Specialist in Planning and Management of Social Policies (UBA). It is recorded that it will be resumed for the Master's thesis in Social Policies (UBA).

Introducción

“La posibilidad de acceder a un trabajo formal, registrado, no puede ser una excepción. Es un derecho y lo debe garantizar el Estado en primer lugar. Pero la realidad es otra. Por esto la inclusión laboral sigue siendo una de las más importantes demandas de nuestra comunidad. A pesar de haber conquistado derechos plasmados en leyes que significaron cambios innegables; aún esa igualdad ante la ley no es igualdad ante la vida”

AmiraLuana, activista Trans

Las altas tasas de desempleo del colectivo travesti trans no se explican únicamente por la falta de creación de puestos de trabajo, sino también por trabajos que no están disponibles para estas identidades, independientemente de los problemas de calificación de la oferta. La definición social de las ocupaciones demarca aquellas que son aptas para un género y no para el otro. Por ello, la dinámica del mercado de trabajo debe ser interpelada por las relaciones de poder, las representaciones sociales acerca del trabajo, el rol de las identidades travestis y trans y los estereotipos de género que regulan las prácticas sociales. Uno de los interrogantes que guía a esta investigación es: ¿podemos pensar al colectivo travesti trans³ sin estar determinades por la precariedad laboral?

Las crisis de los sistemas de protección social junto con el ajuste socioeconómico de la época sumado a la situación de vulnerabilidad extrema de la comunidad travesti trans abren un panorama dentro de las políticas públicas urgente de abordar: la necesidad de proveer y garantizar derechos esenciales como el acceso al trabajo, en pos de alcanzar la equidad de género e igualdad de oportunidades para todas las personas.

Las políticas de inclusión socio laboral representan el esfuerzo sistemático para reducir los problemas de desocupación y pobreza, lo que implica, desde su base, definir a la desocupación como problema público en el cual el Estado debe asumir un rol activo y definitorio en el cauce de las problemáticas laborales. Por ello, este trabajo retomará los programas Ellas Hacem, Hacemos Futuro y Potenciar Trabajo del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, considerándolos un antecedente claro en materia de género e incorporación de la población travesti trans en programas de empleo.

³ Es una categoría paraguas que se refiere a todas aquellas personas que no se identifican con el sexo biológico asignado al nacer. Su identidad y expresión de género difiere de los parámetros binarios. El concepto de “Personas trans” alude a una variedad de expresiones genéricas, modalidades de subjetivación y formas de autoidentificación (travestis, transexuales, transgéneros, mujeres y varones trans, transmasculinidades o transfeminidades, entre otras)

Sin embargo, a pesar de todos los avances en materia de política social y generación de agenda sobre la problemática travesti trans, siguen existiendo una serie de factores que obstaculizan el mejoramiento de la calidad de vida de esta población en relación con el acceso al mercado de trabajo formal. Por ello se abre paso a los siguientes interrogantes: ¿cuáles son los factores que complejizan estas inserciones laborales? ¿Cuáles son las características del mercado de trabajo que interfiere en el acceso al empleo? ¿Cómo son las políticas sociales existentes que abordan la inserción sociolaboral del colectivo travesti trans?

Esta investigación pretende ser uno de los disparadores que cuestionen e interpielen no sólo las posibilidades de trabajo de este colectivo en particular, sino ampliar la mirada para rever las condiciones socio históricas, culturales y políticas que hacen que las inserciones laborales de las personas travestis y trans tengan estas características. A tal fin, este trabajo de corte descriptivo abordará en primera instancia algunos conceptos claves en torno al género y las políticas sociales. En segunda instancia, se hará referencia al mercado laboral argentino en relación con el estado de situación sociolaboral del colectivo. En un tercer momento, se hará eje en la Economía Social y Economía Popular y las políticas de inclusión sociolaboral del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDSN) de las que son parte algunas de las personas travestis y trans; para finalmente ofrecer conclusiones y futuras líneas de indagación.

1. Políticas sociales y género

1.1 Género, identidad de género, diversidad sexo afectiva y orientación sexual

Para comenzar a delinear los conceptos claves sobre los que se estructura este trabajo es esencial comprender a qué nos referimos cuando hablamos de género, identidad de género, diversidad sexo afectiva y orientación sexual.

Usado como sustantivo, el *género* puede utilizarse para hacer referencia a un atributo, una construcción, una práctica, una relación interpersonal, un estereotipo, una diferencia, una identidad, una perspectiva y hasta un privilegio. El concepto se originó inicialmente en los sesenta dentro del campo psico médico. Una década después, el feminismo lo resignifica y finalmente se consolida en el campo académico y político en los `80 mostrando su potencial para desestabilizar el catálogo conservador de las identidades dando paso a diversas luchas sociales, que en el campo del mercado de trabajo se vinculan directamente a la división sexual del trabajo. Así es que se comienza a hablar de desigualdades de género; violencia de género; conflictos de género, entre otras.

Judith Butler (2006) quien considera al género como una forma de hacer, una actividad incesante performada que lejos de ser una actividad mecánica se constituye en una práctica de improvisación en escenarios complejos donde el género siempre se está haciendo con un otre. De este modo, el género sirve para que el sujeto sea reconocido y, de esa manera, se vuelva inteligible en los términos de las normas sociales vigentes. Es decir, se trata de una serie de rasgos reconocibles, que definen a los sujetos sobre un sistema heterosexual y binario.

Al alejarnos de la heteronorma es posible encontrarnos con otras identidades, como las identidades travestis y trans. La *identidad de género* lleva en su interior capacidad de subversión, configurándose como la identificación que cada persona siente, reconoce y nombra como propio, donde cuerpo, deseo y sexualidad cobran vida al igual que las expresiones de género, entendidas éstas como el modo en que cada persona manifiesta o exterioriza su género, por ejemplo, a través de su vestimenta, peinado, gestualidad, expresiones de afecto, estilo de vida, lo que conlleva una suerte de riesgo social, ya que al no ajustarse a las expresiones normativas, suelen ser personas marginadas y discriminadas, como sucede con la población travesti trans.

Por su lado, *la diversidad sexual y afectiva* abarca una pluralidad de prácticas, relaciones, multiplicidad de expresiones emocionales, afectivas y sexuales que se manifiesta subjetivamente en cada persona y cultura. Contempla las distintas formas de expresar el afecto, el cariño o el deseo sexual, ya sea hacia personas del mismo género, de distinto género o ambos. Reconoce la historicidad, el dinamismo y la heterogeneidad de la sexualidad, permitiendo preguntarnos sobre la configuración de las prácticas y relaciones sociales. Desde una dimensión política, este concepto hace referencia a aquellas sexualidades no hegemónicas, invisibilizadas y estigmatizadas” (INADI; 2016: 11)

Otro concepto importante para comprender el conjunto de las diversidades de géneros es el de *orientación sexual*, que refiere a la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas. Esta noción complementa al concepto de identidad de género, por ejemplo, un varón puede ser cis (su autopercepción por género coincide con lo asignado al nacer) y ser gay. Las personas travestis trans no auto perciben su género de acuerdo con lo asignado al nacer y también pueden tener distintas orientaciones sexuales: ser gay, lesbiana, heterosexual, asexual, etc. De esta manera se reconoce la existencia de múltiples identidades históricamente invisibilizadas.

1.2 Identidades travestis y trans

Haciendo una breve referencia histórica podemos encontrar que el término *transexual* fue usado históricamente desde el campo de la psiquiatría, la biotecnología quirúrgica y la endocrinológica a través términos patologizantes. Si bien muchas personas transexuales eligen identificarse como feminidades o masculinidades una vez finalizada su transición, existen también muchas otras que conservan el calificativo identificándose como mujeres o varones u hombres transexuales o que adoptan la transexualidad misma como su identidad de género.

Al respecto, la activista Virginia Prince (1957) acuñó el término *transgenderista* otorgándole sentido de contingencia ya que no existen ni dos sexos naturales entre los cuales transicionar ni una relación necesaria, obligatoria, entre anatomía, identidad de género, expresión de género y sexualidad, etc.

Por otro lado, el término *travesti*⁴ en América Latina y particularmente en Argentina es utilizado a menudo para personas trans. Sin embargo, Stalling (2015) encuadra la categoría de identificación “*travesti*” dentro de una historia y una cultura del trabajo sexual que la palabra transgénero borra y que tiene un significado como “término monetario” para las trabajadoras sexuales que lo utilizan de forma transaccional en el contexto de la venta de un tipo de sexo específico. Particularmente en Argentina estas identidades incuban un carácter de reivindicación en términos políticos constituyéndose en resistencia a lo heteronormado, y por el otro, al orgullo de esa identidad en un contexto histórico signado por las luchas de las travestis contra la represión policial, la criminalización, patologización de sus identidades y el avasallamiento de sus derechos.

Lohana Berkins (2003) aseguraba que la identidad travesti había provocado una ruptura dentro del colectivo feminista y también al Estado que sigue rigiéndose en el binarismo varón-mujer. El género elegido y construido *travesti* se aleja políticamente del sistema patriarcal, en tanto supone un posicionamiento fuera de lo dicotómico y binario: es posible convivir con el sexo de nacimiento y construir un género propio, distinto. Esto implica dos tipos de opresiones: en principio, la opresión social basada en el imaginario colectivo de lo que es una travesti: misterio, ocultamiento, perversión, contagio, etcétera. Por otro lado, violencia institucional, que opera en nombre de conservar la moral, las buenas costumbres, la familia, la religión.

⁴ Desde la perspectiva transgenérica, se trata de “las travestis” y no de “los travestis”, en tanto la designación en femenino reconoce la subjetividad travesti, y la designación en masculino la desconoce.

En Argentina, la Ley de Identidad de Género (2012) en su artículo 12 expresa el derecho al trato digno el cual afirma que

Debe respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. 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 (Ley 26.743, 2012)

1.3 Políticas sociales y trabajo

Danani (2004) concibe las políticas sociales como intervenciones sociales del Estado orientadas directamente a las condiciones de vida y su reproducción de sectores y grupos sociales que operan particularmente en la distribución secundaria del ingreso. Implica a su vez una definición de las necesidades sociales, de trabajo y de la relación entre lo público y lo privado sobre los que se construye el régimen de reproducción, tanto individual como social. En ese sentido, las políticas sociales tienen, según Grassi (2003) la capacidad de normatizar y normalizar, siendo el Estado quien se constituye en un actor clave en la producción de los problemas sociales, delimitando su responsabilidad al mismo tiempo que construye y define a los sujetos merecedores de sus intervenciones y las condiciones de acceso a tal merecimiento.

En Argentina la asistencia social a sectores vulnerables devino asociado a los derechos sociales vinculados al mercado de trabajo. Por lo tanto, los sujetos de intervención fueron y son los pobres desocupados. Con el peronismo se genera un vuelco sustancial en la institucionalidad de los derechos laborales mediante la convocatoria a “los trabajadores” y la construcción de instituciones destinadas a los trabajadores asalariados formales.

Beccaria y Groisman (2008) expresan que nuestro país experimentó un crecimiento de la pobreza durante la década del '90, en donde se comienzan a mostrar las brechas entre las remuneraciones de los trabajadores en distintos niveles de clasificación y cambios en la estructura ocupacional subrayando que informalidad no es la causa de la pobreza, sino que estas dos son manifestaciones de un mercado de trabajo que se configura como incapaz de generar suficientes puestos de calidad. En respuesta a esta problemática el Estado cobra un rol activo reconfigurando su intervención en lo social, dando paso políticas de inclusión al mundo del trabajo.

La crisis económica y social transitada en 2001, según explica Oszlak (1982, 1997) produjo un profundo quiebre entre sociedad y trabajo impulsando cambios profundos en el modelo de gobierno y una necesaria reconfiguración del sistema laboral. En 2003 se inicia así un período en el cual el Estado comienza a intervenir a favor de la reincorporación de los sectores más perjudicados, a través de políticas más integradoras. Sin embargo, con el crecimiento económico de 2002 a 2007 se agudizaron las tensiones sociales, al advertir que el costo del progreso económico recaía fundamentalmente sobre los sectores populares del cual son parte las personas travestis y trans.

1.3.1 Les sujetos de las políticas sociolaborales

A modo de brindar una comprensión de la construcción de la población travesti y trans como sujetos vulnerables e “inempleables” y los modos de intervención de las políticas sociales sobre la mismas se retoma a Pilar Arcidiácono, Laura Pautassi y Carla Zibecchi (2010) quienes expresan que en los últimos años se han ensayado, en los países centrales y en algunos países de América Latina, ciertas estrategias frente al desempleo que se basan en el uso de metodologías clasificatorias que divide a grupos poblacionales según sus condiciones de “empleabilidad” y de la relación que establezcan con el mercado laboral.

En el caso argentino, pocas han sido las respuestas para aquellas mujeres receptoras del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados⁵ (PJJHD), más allá que rotar a otro programa de ingresos condicionados. En este contexto, se ha hecho uso de clasificaciones “empleables” o “inempleables y vulnerables sociales” para agrupar a los receptores del PJJHD y el traspaso de estos a dos políticas distintas: el Programa Familias por la Inclusión Social⁶ y el Seguro de Capacitación y Empleo⁷ (SCyE).

⁵ El Programa Jefas y Jefes de hogar desocupados - Derecho Familiar de Inclusión Social- tuvo como objetivo brindar un beneficio económico a los Jefes y Jefas de hogar desempleados con hijos menores, con el fin de propender a la protección integral de los hogares, asegurando la concurrencia escolar de los hijos y el control de salud de los mismos. Los y las beneficiarios/as debían realizar una contraprestación en actividades o proyectos de utilidad social y comunitaria, con impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de la localidad.

⁶ El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, en el marco de la planificación de políticas sociales, desarrolló este programa para alcanzar los objetivos propuestos para el período 2009-2011. Parte de considerar el trabajo como producto de la reactivación del mercado laboral pero también de la ocupación productiva dentro de la economía social. Conlleva acciones de transferencia condicionada de ingresos y actividades de promoción, protección y participación de las familias involucradas que están en situación de vulnerabilidad social; transformándose en un nexo para que las mismas puedan mejorar su calidad de vida con inclusión social real.

⁷ En 2006 se lanza este seguro de base no contributiva, con el objeto de brindar apoyo a los trabajadores desocupados en la búsqueda activa de empleo, la actualización de sus competencias laborales y en su inserción en empleos de calidad. De este modo se apeló al fortalecimiento de las políticas activas de promoción del empleo y formación profesional. En una primera etapa estuvo focalizado en les beneficiaries del Programa Jefas y Jefes de hogar desocupades.

En 2004 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Social, presentaron de manera conjunta una propuesta orientada a producir una reformulación en lo que a programas sociales se refiere. Este cambio, refería al reordenamiento de distintas subpoblaciones dentro del conjunto de receptores del PJJHD, que por un lado se visualizaba una población que tenía mayores posibilidades de “empleabilidad”, que habría que fortalecer en su cultura del trabajo. Por otro lado, el resto de los receptores se agruparon en una población con bajas probabilidades de empleabilidad, denominados “inempleables” o “vulnerables sociales” que deberían estar vinculados con la atención de la calidad de vida de las niñas. Este último grupo lo integraban mujeres con responsabilidades familiares a las cuales se las clasificó como “inactivas”, principalmente porque no podían conciliar entre las responsabilidades laborales y familiares y porque el mercado laboral les ofrecía pocas o nulas posibilidades de inserción. Para ellas, la propuesta del gobierno fue el ya existente Programa Familias, mientras que para el grupo de las “empleables” se anunció la creación del SCyE.

Es decir, los trabajadores/as informales que no pudieron evadir la precariedad laboral, se configuran en la población objetivo de programas de inclusión socio laboral, entre ellos el colectivo travesti trans, caracterizados por su elevada vulnerabilidad económica y laboral al carecer de los beneficios de la seguridad social por su imposibilidad de encuadrarse en los marcos normativos tradicionales, encontrándose posicionados en una situación de clara desventaja dentro de la estructura sociolaboral.

1.4 Políticas públicas con perspectiva de género

Tal como se mencionó anteriormente, *género* y *feminismo* se encuentran intrínsecamente relacionados. En el campo de las ciencias sociales, el feminismo tuvo y tiene un peso teórico fundamental puesto que, tal como lo expresa Garrido (2001), ha iniciado el cuestionamiento del paradigma de lo humano impuesto por la cultura dominante, dando paso a la posibilidad de reinterpretar la historia, y con ella, el orden social y las relaciones entre los géneros.

Con la transición a la democracia y por sobre todo en esta última década, los estudios de género han puesto en discusión pública las desigualdades producidas por el sistema patriarcal y capitalista en torno a la diversidad sexual, dando por resultado el cuestionamiento de las relaciones de género, su problematización y politización, abriendo paso a un campo de reivindicación de derechos susceptibles de ser tratados en la arena pública.

Analizar las políticas públicas con perspectiva de género implica comprender que la situación de precariedad estructural del colectivo travesti trans no sólo puede ser explicada desde la dinámica del mercado de trabajo sino desde las relaciones de poder, de dominación y los múltiples factores de opresión que atraviesa a este colectivo: la etnia, la migración, la clase social, y, sobre todo, la identidad de género.

En su investigación, Rada Schultze (2016) da pistas sobre la necesidad de incorporar esta mirada dentro de las políticas. El autor aborda la situación laboral y condiciones de trabajo de las travestis en el Área Metropolitana de Buenos Aires expresando que aún con la Ley de Identidad de Género siguen existiendo condicionamientos de las políticas públicas, y en particular, las políticas sociales, que terminan por generar limitaciones al cumplimiento de los derechos que justamente se buscan promover. En efecto, presenta el estado de situación de vulnerabilidad estructural de la población travesti respecto de su esperanza de vida la cual ronda entre los 32 y 45 años⁸ debido a la exposición a infecciones como el VIH, muerte por cirugías clandestinas, el nivel de desgaste físico y psicológico por tener que ejercer la prostitución para sobrevivir y los travesticidios a manos de clientes o de las fuerzas de seguridad.

Concluye que las políticas creadas con los pocos beneficios sociales y el bajo salario que ofrecen no son suficientes para que las travestis y trans tengan la posibilidad de abandonar la prostitución ya que perciben que sus probabilidades de acceder a una actividad remunerada son nulas o insuficientes para mantenerse en búsqueda activa.

1.5 Recopilación del capítulo

Tanto en la definición de qué trabajos son convenientes y adecuados para cada género; en el acceso a los puestos y los regímenes de reclutamiento y contratación; en las lógicas de promoción y ascenso; y en las prioridades de capacitación y formación para el trabajo, se pueden observar estereotipos de género que regulan la movilidad de los trabajadores en el mercado, condicionando sus trayectorias laborales.

Las políticas de inclusión sociolaboral son un claro ejemplo de intervenciones estatales destinadas a abordar las desigualdades sociales, y en este sentido, también define a los sujetos de su intervención: los pobres inempleables de los sectores populares. Argentina históricamente

⁸Dentro del colectivo de la diversidad, las personas trans siguen siendo las más vulnerables. Si su expectativa de vida apenas alcanza los 45 años, vemos una situación completamente desfavorable en comparación, por ejemplo, a la expectativa de vida de gays y lesbianas (72 y 92 años respectivamente)

ha construido respuestas ante la desocupación mediante planes o programas condicionados de ingresos que más allá de sus reconversiones, no lograron romper con la pobreza que atraviesa en mayor medida a las feminidades.

Aún con la Ley de Identidad de Género (2012) las trayectorias de vida de las personas travestis se encuentran imbricadas en una red de factores de opresión que se solapan y se dan en simultáneo, generando no sólo una expectativa de vida mucho menor que el resto de la población (y aún dentro de la diversidad son el grupo con mayor riesgo) sino también marginación, discriminación y patologización a su identidad de género, lo que impacta en sus posibilidades de empleo ubicándoles en la última escala de la estructura ocupacional.

Necesariamente las políticas de empleo deben incorporar la perspectiva de género desde su planificación, implicando un giro epistemológico y político, que habilite a develar las relaciones de poder existentes en el mundo laboral, visibilizando las desigualdades de género que atraviesan a este colectivo de la diversidad históricamente invisibilizado y aportando a romper con la división sexual del trabajo.

2.Mercado laboral y género

¿Qué es trabajar? Porque si no discutimos esto también, vamos a seguir pretendiéndonos entrar a ser parte de ese fracaso, sin derecho a discutir todos los modos en que será esa inclusión, sobre todo al ver que las propuestas que tienen para nuestra comunidad es solo la administración de nuestras angustias y necesidades. (...) agarramos lo que nos den, porque nos falta todo, y dejamos de pretendernos sujetas enormes de un saber, para merecernos ser tenidas en cuenta, no sólo como fuerza laboral o de consumo, sino como constructoras, hacedoras irreverentes, diseñadoras sólidas de otro mundo mejor, más justo, más digno. Porque esa también es y deberá ser la osadía travatrans, no suponer que porque estamos en el fondo del tacho, en el fondo de todas las repartijas, en el fondo de todas las agendas, no podemos exigirlo y merecerlo todo. (Wayar; 2016:14)

Para comprender el estado de situación sociolaboral del colectivo travesti trans es necesario abordar la configuración del mercado de trabajo. Por ello el presente capítulo se propone describir la conformación del trabajo en América Latina para luego puntualizar en el caso de Argentina, en vinculación a la identidad de género, la clase social, la migración y la empleabilidad de las personas travestis y trans.

El trabajo en el mundo capitalista tiene un importante rol dentro de la producción y se constituye también como un ordenador social al momento que estructura clases sociales, en donde la identidad de género resulta ser un factor clave en la clasificación de trabajadores: los empleables e inempleables.

Neffa (2015) define al trabajo como

El resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión. Puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, siendo sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo. Consiste en la aplicación de la fuerza de trabajo sobre los objetos de trabajo (la materia prima, los insumos y/o la información), ya sea manualmente o utilizando medios de producción (máquinas, herramientas, software) (Neffa: 2015:10)

Varios estudios han señalado la amplia concordancia que se estableció –fundamentalmente desde la segunda posguerra– entre el modelo de producción fordista y las relaciones, derechos y formas de organización de los tiempos y edades sociales (Alonso, 2004; Boyer, 2006). El eje de esta organización social ha sido el trabajo asalariado a tiempo completo, basado en un contrato a tiempo indeterminado establecido bajo una relación asimétrica y de subordinación entre empleador y empleado, en la cual éste vende su fuerza de trabajo y en compensación obtiene un salario que le permite tener un conjunto de beneficios y prestaciones sociales que garantizan estabilidad y brindan seguridad y confort.

De la Garza (1997) expresa que es indispensable situar la actividad laboral en determinadas relaciones sociales entre los participantes: asalariados y patrones, clientes y usuarios, miembros de una familia, del que trabaja por su cuenta, del que trabaja comunitariamente, etc. Es decir, la diferencia histórica entre trabajo y no trabajo no puede ser determinada por el tipo de actividad o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al trabajo, definir qué es trabajo frente a lo que no lo es, valorar el trabajo en términos morales y también económicos.

2.1 Configuración del mercado de trabajo en América Latina

Para el caso de América Latina encontramos gran porcentaje de trabajadores por fuera de relaciones laborales formales que sobreviven en los márgenes a través de formas variadas de subsistencia o economía informal, lo que trae aparejado que la clase proletariada sea diversa y

heterogénea. Se construye de este modo una tipología de personas activas con relación al control sobre el capital y medios de subsistencia que Álvarez Leguizamón (2007) define como: capitalistas; ejecutivos; trabajadores de la elite; petite bourgeoisie; proletariado formal no manual; proletariado formal manual; proletariado informal. Las clases subordinadas, es decir, los 3 últimos grupos conforman el 80 % de los países de América Latina y es donde se ubica la población travesti trans, que no pudo escapar de la precariedad laboral y se encuentra inserta, en algunos casos, en políticas sociales.

Con el proceso de destrucción de las formas de producción anteriores a las coloniales, (economías de subsistencia), se deja a grandes sectores de la población sin medios ni medidas de protección para enfrentar la pérdida de autosuficiencia, conformándose sistemas coactivos de utilización de la fuerza de trabajo. Las prácticas de resolución comunitarias desaparecen y las mujeres pasan a desarrollar gratuitamente trabajos forzados (como el doméstico y la prostitución) para las elites.

Las propuestas políticas de los higienistas y sus objetivos de control racial era promover la vida, la biopolítica, y la salud de los trabajadores de las clases populares. En sí de lo que se trataba era de educar a las masas populares amenazantes consideradas “inferiores”⁹.

La dádiva y la limosna se constituyeron en formas de socorro para los pobres que no tenían capacidad de trabajar, los llamados “pobres vergonzantes”. Los mecanismos del higienismo para integrar y civilizar se valieron de mantener la apariencia de la igualdad y la autonomía de los ciudadanos, arengando la posibilidad de constituirse como trabajadores libres, de esta forma aumentar su rendimiento y predisposición para el trabajo. Se crearon vínculos de obligación-obediencia, siendo el sujeto pobre quien debiera certificar su condición de tal y llevando su visibilidad como mendigo. Esta llamada “verdadera pobreza” era sobre la que los dispositivos del Estado disciplinaban moralmente siendo las mujeres los sujetos privilegiados de asistencia, intervenidos mediante la educación y el “*cultivo del espíritu del bello sexo*” (Álvarez Leguizamón; 2007:4)

⁹ Al respecto es interesante el contenido del Informe Bialek Masee (1985), ya que pretende oponerse al imaginario centralista sobre el trabajador del interior menospreciado, sin hábitos de ahorro ni para el trabajo industrial, denunciando el servilismo, la explotación y la miseria, además de la carencia de protección estatal de estos trabajadores. En este sentido el informe integra la complejidad que acarrea el proceso de disciplinamiento y civilización dejando expuesto la necesidad de crear leyes laborales y de protección social.

Este tutelaje estatal se visualizaba y se visualiza hoy en día, por ejemplo, en talleres de costura, casas destinadas a obreros, albergues para viudas con hijos menores, pensionado para huérfanas y “asilo de mendigos” o casa de los pobres. Dentro de los sectores populares, algunos eran y son rechazados y otros tomados a cargo. Un elemento central para ser un pobre válido y ser sujeto de caridad era demostrar la ineptitud para el trabajo, generalmente asociado a la incapacidad física, produciéndose las siguientes distinciones: “verdadera” pobreza, “indigentes inválidos” y la pobreza “ficticia”.

Hacia fines del siglo XX se suceden cambios en la legislación laboral dando paso a la desregularización y flexibilización del mercado, institucionalizando una nueva relación entre capital y trabajo, en donde el trabajo precario y no registrado tenía una dimensión reducida si se la compara con un universo más heterogéneo donde prevalecían condiciones precarias. En este escenario de descentralización, se conjugaron sistemas altamente dinámicos, que no tenían un único esquema institucional de la relación capital trabajo, sino más bien que se caracterizaba dependiendo de cada sector, rama y actividad.

2.2 Mercado laboral argentino: trabajo decente y condiciones de empleabilidad

Durante las últimas décadas, se evidenciaron profundas transformaciones en el mundo del trabajo en gran parte de las sociedades occidentales, que han sido consecuencia de las diversas mutaciones que surgieron en el ámbito de la producción, la distribución y el consumo. La flexibilización se ha introducido como un nuevo marco regulador, impactando de diversas maneras en las trayectorias de las personas y en sus formas de concebir y construir su realidad cotidiana. Han surgido nuevas ocupaciones ligadas a la aplicación de nuevas tecnologías y servicios, al mismo tiempo que se han extendido los empleos de tipo precario y aquellos inscriptos en el sector informal (Neffa, 2010).

Estos cambios han llevado a la conformación de una estructura cada vez más polarizada en el mundo del trabajo. Por un lado, la existencia de un núcleo reducido de ocupaciones altamente calificadas, bien remuneradas y provistas de protección social, y, por otro, un número cada vez más grande de la población inscripto en ocupaciones de baja calidad, mal pagas y con pocas garantías de estabilidad: los sectores populares.

Para el periodo 2001-2010 Álvarez Leguizamón (2016) identifica cuatro fases en referencia a la tasa de empleo. La primera refiere entre el 2001 y 2002, inmediatamente después de la

devaluación de la moneda, caracterizada por una contracción significativa de la tasa de empleo total. Una segunda etapa, de mayo a octubre de 2002, que muestra un freno en la caída del empleo, en paralelo a la implementación del Programa Jefes y Jefas de Hogares Desocupados (PJJHD) lo que implicó la generación de miles de puestos de trabajo. La tercera fase, vinculada a finales de 2002 hasta 2007, en donde se ve un proceso de recuperación acelerada y consolidación del nivel de empleo. En este sentido, se abrieron nuevos puestos de trabajo en el sector privado y se redujo la cantidad de beneficiarios del PJJHD. Sin embargo, el grueso del empleo creado correspondió a los asalariados registradas en la seguridad social, lo que se vio expresado en la reivindicación monetaria para los trabajadores, cristalizada en asignaciones familiares. Mientras que, en la última etapa, a mitad de 2007, se estancó la tasa de empleo. Sin embargo, el efecto negativo de la crisis de demanda sobre el trabajo pasó a ser relativamente bajo en comparación con las crisis anteriores.

En este sentido, tenemos dos procesos en paralelo: el surgimiento y la consolidación de un nuevo régimen de empleo, sostenido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) que abonó a una mejora en los indicadores de la tasa de empleo, junto con la recuperación del rol de Estado en medidas de protección social que, sin embargo, no logra modificar sustantivamente la matriz estructural de inserción económico-ocupacional de la fuerza de trabajo.

Si bien todas las personas son potencialmente vulnerables frente a la desocupación, ésta afecta de manera diferencial a las personas travestis y trans. Hay que considerar que las condiciones de ingreso y de salida de la situación de desocupación, también son diferentes y que, además, hay una variedad de tiempo de permanencia en la desocupación. Cuando se permanece en la situación de desempleo por un largo período de tiempo, impacta negativamente en la autoestima agravado no sólo por la pérdida de ingresos sino también por la obsolescencia de calificaciones y competencias laborales (Neffa,2005)

La empleabilidad es la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo determinado. Las posibilidades de empleabilidad para el colectivo travesti trans disminuyen y aumenta el tiempo de desocupación. En este punto, se resalta que este colectivo difícilmente ha tenido algún empleo en su trayectoria de vida, y en los casos de tenerlo, han sido excluides por su identidad de género (PRIDE, 2015). Las posibilidades de conseguir empleo disminuyen en tanto aumenta la edad y en tanto el nivel de calificación sea bajo: las personas travestis y trans tienen todos estos condicionantes, que se suman junto con el

anudamiento al mundo prostituyente, su condición de migrantes racializadas y su pertenencia a sectores populares.

En este intento por darle un nuevo significado al empleo y al rol del Estado, sirve detenernos en los términos de *trabajo decente*, *trabajo digno* o *empleo de calidad*, que parten de la idea de que existen algunos derechos fundamentales que deben reconocerse, aunque no estén proclamados en la legislación porque son consustanciales a toda sociedad decente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) problematiza el desempleo sentando las bases de lo que posteriormente sería su contribución a los estudios del empleo y del sector informal, en donde se perseguía como objetivo “*promover el trabajo decente en todo el universo continuo de la actividad económica, que abarca desde el sector informal hasta el sector formal, aplicando enfoques orientados al desarrollo, la reducción de la pobreza y la igualdad de género*” (OIT, 1972:5).

Para 1999 la OIT lanza el Programa de Trabajo Decente el cual se compromete a la promoción de oportunidades para que varones y mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana constituyéndose en una herramienta de cambio respecto a las tendencias deterministas de los mercados globales, abriendo una amplia perspectiva al reconocimiento de los derechos sociales de las personas y de la importancia de las instituciones para lograrlo. Integra diferentes aspectos relacionados con la calidad y la cantidad de los empleos, a la vez que reivindica el trabajo como pilar de integración social, siendo una parte primordial en las trayectorias de vida tanto a nivel individual (autoestima y autorealización) como en lo colectivo.

2.3 Brechas de género: estado de situación laboral del colectivo travesti y trans

La desigualdad de género en el mundo del trabajo se constituye en una barrera para el desarrollo sostenible. En la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (1995), ciento ochenta y nueve países expresaron su intención de enfocar sus esfuerzos hacia la autonomía económica de las mujeres y la igualdad de género. Sin embargo, los mercados laborales aún presentan rasgos de carácter estructural donde las mujeres de América Latina y el Caribe no solo siguen teniendo mayores índices de informalidad laboral y desocupación, sino que asumen en mayor medida la carga del trabajo peor pago y no reconocido impidiendo alcanzar la equidad redistributiva y el acceso al trabajo remunerado formal como derecho humano fundamental. Sus trayectorias laborales, en comparación con los varones, siguen siendo más precarizadas, informales y peor remuneradas.

Según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL; 2021) durante el 2020, la autonomía económica de las mujeres de América Latina y el Caribe retrocedió al menos 10 años. Datos de OIT confirman que durante la pandemia del Covid-19 la tasa de participación económica femenina cayó un 18% respecto de igual trimestre de 2019. Este impacto se explica no sólo por la retracción de sectores económicos altamente feminizados sino también, por una mayor incidencia de la informalidad entre las mujeres, afectando a una de cada dos en la región.

Cabe señalar que si bien en estos últimos años se han desarrollado algunos datos estadísticos sobre del colectivo travesti trans que permiten tener información válida sobre el estado de situación de este segmento poblacional, aún no es posible tener datos comparativos sobre la tasa de desocupación de la población travesti y trans respecto de la población total ya que aún los informes siguen reproduciendo el análisis desde un corte heteronormativo. Al respecto, el Censo de Población, Hogares y Viviendas programado para el 2020 del INDEC (que no pudo llevarse a cabo por la pandemia COVID 19) si bien mantiene su metodología tradicional de implementación, planteó innovaciones en su diseño incorporando una pregunta sobre auto percepción de género. Las categorías son: mujer trans/travesti; varón trans; y dentro de “otros” se incluye: trangénero, transexual, queer, intersex.

Es indiscutible que para tener un panorama completo sobre el mundo laboral y brechas de género no podemos seguir hablando de varones y mujeres cis, sino que urge ampliar la mirada hacia otras identidades no hegemónicas. Si bien América Latina se caracteriza por tener una estructura de reconocimiento de derechos significativa respecto a la igualdad de género y la no discriminación, según la Red Regional de Información sobre Violencias LGBTI en América Latina y el Caribe (2019), Honduras, Colombia y Brasil son países donde conviven protecciones legales con altos índices de violencia: los crímenes de odio por motivos de orientación sexual e identidad de género se expresan en las altas tasas de transfemicidios y travesticidios que en combinación con la multiplicidad de derechos vulnerados dan a la población travesti trans una expectativa de vida de 35-40 años. Según el último informe del Observatorio Nacional de Crímenes de Odio (2020), de veintitrés países en América Central y del Sur, Argentina se encuentra en el sexto lugar en cantidad de travesticidios/transfemicidios.

Por su parte, la investigación PRIDE (OIT, 2015) sobre la discriminación contra les trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT), particularmente en Argentina halló que las personas trans se sienten denigradas de una forma constante y, por eso, muchas de

ellas no se animan ni a presentar el *currículum*. De hecho, la discriminación comienza en el proceso de selección, puesto que la suposición o certeza sobre su orientación sexual y/o identidad de género determinan su incorporación o no a un puesto de trabajo. Asimismo, aún dentro del ámbito laboral el acoso y hostigamiento constituyen los actos de discriminación más frecuentes (burlas, chistes, señalamientos)

Al respecto la Declaración del MERCOSUR (1998) estableció en su artículo 1° que *“todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual (...)”* (Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998)

Sin embargo, al observar la participación del colectivo travesti y trans en el mundo laboral se observa que no existe igualdad de derechos. Si bien la dificultad para acceder a empleos de buena calidad se ha agravado para la población en general, el colectivo travesti trans sigue siendo, en comparación con varones y mujeres cisgénero¹⁰, y aún dentro del colectivo de la diversidad, quienes se mantienen en un estado de desocupación permanente; y en los casos de tener empleos informales son los de menor ingreso y más desvalorizados socialmente.

2.3.1 Ser travesti y trans migrante racializada de clase popular

Existe una vinculación directa con las migraciones forzadas por la expulsión del hogar y, en consecuencia, con las estrategias de subsistencia. La propia identidad de género implica un punto de inflexión en donde se entrelazan diversos factores que impactan en sus biografías, siendo sus trayectorias de vida vulnerables e inciertas. El desarraigo familiar es la punta del hilo desde el cual partir, atravesando la irrupción de la escolaridad y teniendo un claro impacto en las posibilidades de empleabilidad.

La migración se constituye también en otro factor de exclusión de este colectivo. Al entender que la colonialidad implica una clasificación de los sujetos, podemos verla replicada en la división sexual del trabajo donde los sujetos colonizados quedan posicionados de manera subordinada y diferencial respecto del resto de la población burguesa blanca y heterosexual. Asimismo, la criminalización de su identidad de género convierte a este colectivo de la

¹⁰ Dentro de los estudios de género, se considera cisgénero a todas aquellas personas cuya identidad de género concuerda con el género asignado al nacer.

diversidad en una población sumamente perseguida por el sistema punitivo, siendo que, en ocasiones, son rehenes de explotación sexual, trata y narcotráfico.

La racialización, criminalización, migración y la clase social (popular) del colectivo travesti trans son factores claves a la hora de lograr el acceso a las políticas sociales, ya que establece quién es explotable frente a quién es “fungible,” es decir, quién tiene condiciones de empleabilidad, quién tiene acceso (o no) al trabajo asalariado o a un programa de inclusión socio laboral y quién es sometido a labor forzada bajo modalidades de violencia o precariedad, como lo es la prostitución. Esta relación entre racialización y labor/trabajo no sólo distribuye cuerpos, si no que representa su “captura” (Zambrana,2020).

Respecto de la prostitución/trabajo sexual, las posturas de la sociedad civil no son homogéneas¹¹. Es posible distinguir dos grandes posturas: una en donde la oferta de sexo es considerada una actividad laboral más y quienes la ejercen se autoperciben como “trabajadoras sexuales” y demandan, en consiguiente, derechos laborales. Por otro lado, organizaciones de algunos sectores del feminismo, como la rama transfeminista, ponen en relieve el carácter de víctima de las identidades feminizadas que ejercen la prostitución considerando a esta actividad como explotación sexual ya que existen múltiples factores de vulnerabilidad que atraviesan las trayectorias vitales de las feminidades y que por ello no existe libre elección sobre el ejercicio de la prostitución, siendo éste, un destino obligado para sobrevivir. Considerando este punto, la desocupación de la población travesti trans es aún mayor.

Particularmente, las feminidades trans adultas son aquellas que sufren aún más los efectos de la prostitución, por un lado, por el desgaste que esto genera en el cuerpo (con sus condicionantes en el estado de salud) y por otro, porque el mercado de la prostitución las descarta, es decir, no las consume. ¿Qué pasa con las travestis de sesenta, sesenta y cinco años que no son bien vistas para el consumo prostituyente? ¿Cómo se las arregla? ¿Espera hasta los sesenta y cinco años para poder jubilarse, si es que puede?” (Guimaraes; 2017:50)

Asimismo, si enlazamos la exclusión al mercado de trabajo junto con la falta de experiencias laborales formales que le sirva de soporte para ingresar a un empleo junto con los horarios a los

¹¹ Hay actores sociales con intereses contradictorios, trayectorias y posturas ideológicas. Los más relevantes en el debate público son el movimiento de mujeres, con diferentes posturas internas; el sindicato con personería jurídica de trabajadoras sexuales, AMMAR; las agencias internacionales, principalmente la Organización Internacional del Trabajo, y las iglesias. Los consensos básicos en este escenario son varios. El primero de ellos es el siguiente: ninguna persona debería ser penalizada por ejercer la prostitución. Otro acuerdo básico gira en torno a la lucha contra el tráfico, la trata y la explotación – vía el proxenetismo – de las mujeres y les niñas para que ejerzan la prostitución.

que quedan anexadas por vivir en estado de prostitución se comprende la complejidad que atraviesa a esta población para acceder a alguna instancia de formación y capacitación laboral, y por consiguiente, a un empleo de calidad.

Haciendo un recorrido histórico, la *Primera Encuesta sobre Población Trans, Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans* (2012)¹² mostró que el 94,8% no se encontraba incorporada al mercado de trabajo formal y más del 75% declaró que realizaba actividades de subsistencia relacionadas con la prostitución. La expectativa de vida de las personas trans rondaba los 32 años, y en relación con el nivel educativo alcanzado, el 73% de las personas trans no había completado el nivel secundario, mientras que el 16% no había culminado el nivel inicial.

En *La Gesta del Nombre Propio* (2005), Lohana Berkins explicaba que la esperanza de vida promedio de las personas travestis trans oscilaba entre los 35 y 40 años como resultado de la imposibilidad de acceder a los derechos humanos más fundamentales y básicos, como la salud, la educación, el trabajo, la vivienda. Asimismo, más del 90% de las travestis sufrieron y sufren sistemáticamente algún tipo de violencia. Todo esto conformado por la criminalización de la identidad travesti y la vulnerabilidad de ejercer la prostitución para sobrevivir.

Diez años después, en 2015, se publicó *Cumbia, copeteo y lágrimas* (2015), un informe nacional aplicadas a personas travestis y trans de entre 16 y 63 años muestra que en la mayoría de los casos asumían su identidad travesti, transexual o transgénero entre los 14 y 18 años, mientras que el 35% fue antes de los 13 años¹³.

La prostitución es en el 80% de las encuestadas la principal fuente de ingreso, mientras que sólo un 15% desarrolla actividades de peluquería, costura, depilación o actividades esotéricas. Expresaron que la identidad de género condiciona inserciones laborales precarias, lo que impide el acceso a otras herramientas disponibles como ser: créditos hipotecarios o alquileres, además de la exclusión a la seguridad social y la jubilación.

¹² Esta encuesta fue realizada por el INADI en conjunto con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y el INDEC. La iniciativa surge por la necesidad de contar con información sociodemográfica sobre una población vulnerada, tanto desde lo social como en el ejercicio de sus derechos. Como iniciativa estatal no tuvo precedente alguno, la ruptura con las políticas discriminatorias posibilitó la concreción de la demanda de elaboración de estos datos por parte de la población Trans, sus organizaciones sociales y grupos vinculados a la diversidad sexual y de género.

¹³ Se hace hincapié en este punto ya que se considera un hito que actúa como bisagra en relación al nivel de desarraigo que atraviesan las niñeces trans a la hora de dar a conocer su identidad de género.

Una de las causas se encuentra en la interrupción de la trayectoria educativa por la exclusión del hogar, miedo a la discriminación por su identidad de género y la falta de dinero, teniendo por consecuencia que un 16% de las encuestadas no había terminado el ciclo primario; el 40% había comenzado el nivel secundario, pero no lo pudieron terminar, mientras que el 17% tenía el secundario completo; solo el 8% había comenzado alguna formación terciaria y/o universitaria y sólo un 2% pudo terminarlo. Sin embargo, el 85% de las personas encuestadas expresaron su deseo de culminar los estudios.

Los principios de Yogyakarta (2007) son la principal referencia en materia de derechos humanos de personas LGBTIQ y fueron fundamentales para el debate y redacción de la Ley de Identidad de Género (2012) en nuestro país. Estos principios reconocen que las violaciones a los derechos humanos basadas en la orientación sexual o la identidad de género real o percibida de las personas constituyen un serio problema a atender.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o la igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Sobre la discriminación laboral estos principios refieren que todas las personas tienen derecho al trabajo digno y productivo, bajo condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo protección contra el despido. En este punto, los Estados serán los encargados de tomar las medidas necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, tanto en el empleo privado como en el público, incluyendo entre sus injerencias: capacitaciones profesionales, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.

A pesar de esto, Florencia Guimaraes García¹⁴ (2017) da cuenta de que una de las limitaciones con las que se tuvo que enfrentar al realizar cursos y capacitaciones fue el encontrarse con sus certificaciones de los cursos sin su verdadera identidad, es decir, con el nombre que figuraba en el DNI, puesto que aún no se había sancionado la Ley de Identidad de Género. En su experiencia personal (y no por eso hecho aislado) ha desarrollado cursos de fotografía, maquillaje profesional y, sin embargo, las salidas laborales esporádicas que tuvo fueron

¹⁴Florencia vivió toda su vida en el partido de La Matanza, y forma parte de Furia Trava Noticias, una plataforma de información relacionada a la comunidad travesti. Asimismo, participa en la Consejería Diversa La Berkins, en la localidad de Isidro Casanova, y de numerosos proyectos y movilizaciones que alzan las demandas de esta comunidad.

atravesadas por prácticas discriminatorias, lo que además de menoscabar su identidad, impactó negativamente en su trayectoria laboral, puesto que por su sola condición de género le pagaban muy poco, lo que producía en ella un desprecio sobre su situación educativa, su esfuerzo y su trabajo.

En términos estadísticos podemos mencionar *La Revolución de las Mariposas* (2017)¹⁵ en donde solo el 9% de las personas encuestadas estaba inserta en el mercado formal de trabajo, al tiempo que el 15% manifestó tareas informales de carácter precario y un 3,6% vivir de beneficios provenientes de diversas políticas públicas. Más del 70% seguía ejerciendo la prostitución como principal fuente de ingresos. En el caso de las masculinidades trans, el 85% de quienes fueron encuestadas dijo contar con un trabajo: el 48,5% de carácter informal; el 36,4%, formal, y el 15% recibía ayuda familiar. el 60% de las encuestadas refiere no tener aportes jubilatorios ni acceder a una obra social.

Al analizar el ámbito laboral se observa que las feminidades trans y travestis se insertan en mayor medida en el sector público (47.6%) mientras que las masculinidades trans participan en mayor medida en el sector privado (68.8%). Un dato clave de este informe da cuenta de que el 70% nunca fue a una entrevista laboral luego de asumir su identidad de género, y el 30% experimentó discriminación al momento de presentar su *curriculum vitae* o en la instancia de entrevista.

El dato más reciente obtenido por el “*Primer relevamiento de las condiciones de vida de la población trans/travesti de la provincia de Buenos Aires*” (2019) da cuenta que el 82% de las personas encuestadas desarrollan actividades a cambio de dinero, de las cuales el 35% sólo lo hace por un tiempo determinado, es decir, no es estable ni permanente, lo que anula la posibilidad de proyectarse a mediano y largo plazo. El 58% de estas personas no percibe aportes jubilatorios ni tiene acceso a una obra social, dato que evidencia una profunda informalidad laboral. De las feminidades trans/travestis que realizan tareas a cambio de dinero, el 42% ejerce la prostitución. Asimismo, el 40% refiere haber perdido algún trabajo por su identidad de género, mientras que más de la mitad (58%) desconoce la existencia de programas de capacitación laboral.

¹⁵Estudio realizado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por el Ministerio Público de la Defensa de la CABA, la Fundación Divino Tesoro y el Bachillerato Popular Trans Mocha Celis. La investigación tomó indicadores como educación, familia, salud, trabajo, violencias, e incorporó nuevos temas que no estaban en el sondeo inicial, como las infancias trans, la vejez, la propuesta de reparación histórica por las vejaciones infligidas a través de los edictos policiales, el acceso a la justicia y la percepción sobre el impacto de la Ley de Identidad de Género.

2.4 ¿Qué nos dicen las leyes?: el camino hacia la inclusión laboral

Antes de adentrarnos en las acciones del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDSN), es pertinente mencionar que en relación con las políticas de protección social e inclusión laboral de personas travestis y trans el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en 2012 lanzó la “Línea Nacional de Inclusión Laboral para Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros” con el objetivo de incorporarles a los programas de mejora de la empleabilidad.

Por su parte, un año después, la Secretaría de Empleo mediante la Resolución 331/2013 amplió a las personas travestis, transexuales y transgénero el Seguro de Capacitación y Empleo, un programa de transferencia condicionada de apoyo a la inserción laboral, considerando la vulnerabilidad de este colectivo en pos de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Con la Ley provincial 14.784 de Cupo Laboral de Personas Travestis, Transexuales y Transgénero queda establecido en su artículo 1° que

“El Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público” (Ley 14.784, 2015)

En contexto de emergencia sanitaria por la pandemia COVID 19 las condiciones de vida de las personas travestis y trans se vieron profundizadas, más aún con las medidas de ASPO (aislamiento social preventivo y obligatorio) ya que se vieron impedidas de salir a generar ingresos. Dentro de los decretos de necesidad y urgencia implementados por el gobierno de Alberto Fernández para amortiguar los efectos de la pandemia, el decreto 721/2020 fue un avance significativo ya que estableció un cupo laboral trans en el Sector Público Nacional de un 1%, donde el requisito de terminalidad educativa no representa un obstáculo para el ingreso y permanencia al empleo, por lo tanto, se considera la posibilidad de culminar la trayectoria educativa ya dentro del ámbito laboral.

El Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad mediante la Resolución 509/2020 implementa el Registro de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional que recopila no sólo los perfiles laborales de las personas inscriptas sino los puestos vacantes y el monitoreo de los cargos ocupados.

Lo interesante de este registro es el modo de construir los perfiles laborales que además de incluir saberes, capacitaciones y otros conocimientos adquiridos en ámbitos formales, capitaliza los saberes e informales contemplando militancia, activismo y actividades desarrolladas en el marco de la economía popular. Este aspecto es un cambio sustancial ya que anteriormente la idoneidad para el cargo era otro factor que limitaba fuertemente las posibilidades de ingreso al trabajo, siendo que toda la experiencia adquirida en el ámbito informal quedaba por fuera. Hoy son consideradas competencias laborales.

Luego de una lucha histórica del movimiento LGTBIQ+, con especial protagonismo de las organizaciones travestis y trans, acompañada por algunos sectores del feminismo el 24 de junio de 2021 se aprueba la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Lohana Berkins y Diana Sacayán” (Ley 27.636, 2021) el cual establece un mínimo del 1% de los trabajadores de organismos públicos deben ser trans, bajo contratación efectiva y siendo registrades en base a su autopercepción.

Algunos de los puntos más relevantes de esta ley son:

1. Deja explícito que la terminalidad educativa no debe ser un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo.
2. Trato digno: toda persona travesti, transexual, transgénero que ingrese a un puesto de trabajo tiene derecho a que éste sea formal, digno y productivo, en condiciones equitativas, gozando de medidas de protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión.
3. Respecto a las contravenciones y los delitos que resulten irrelevantes no serán tomados en cuenta para el ingreso laboral, entendiendo que éstos forman parte de la histórica vulnerabilidad de este colectivo.
4. Se incluyen acciones de concientización que promueven la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales.
5. Incentivos al sector privado: las contribuciones patronales que se generan por la contratación pueden considerarse como pago a cuenta de impuestos nacionales.
6. Acceso al crédito: el Banco de la Nación Argentina otorga una tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios, individuales o asociativos del colectivo.

2.5 Recopilación del capítulo

En un mundo capitalista, el trabajo es el eje desde donde se estructuran las clases sociales y por ende, configura la clasificación de trabajadores: les empleables e inempleables. Latinoamérica está constituida por una extensa y heterogénea masa de trabajadores que desarrollan su actividad laboral dentro de la economía de subsistencia. En el caso de Argentina con la flexibilización laboral y las sucesivas crisis económicas se han desarrollado cambios en la esfera laboral y el Estado ha tomado medidas de protección social que no han podido alcanzar una estabilidad.

Las brechas de género pueden visualizarse en la enorme cantidad de feminidades, que en comparación con las masculinidades, siguen teniendo los más altos índices de desocupación, y en los casos de tener empleos son los peor pagos.

Las investigaciones muestran que la precariedad laboral afecta de manera diferenciada al colectivo travesti trans: sus trayectorias dan cuenta de que el asumir y socializar su identidad de género implica un punto de inflexión en donde se entrelazan diversos factores que impactan en sus biografías, generando situaciones de incertidumbre y vulnerabilidad. El desarraigo familiar es el momento inicial a partir del cual se vivencian situaciones de exclusión, seguido por la expulsión del sistema educativo, en donde rigen parámetros cis heteronormativos excluyentes de la diversidad, lo que tiene un impacto directo en las posibilidades de empleabilidad. Si enlazamos estos factores junto con la discriminación y criminalización de estas identidades con el hecho de su condición de migrantes racializadas y de clases populares es fácil comprender que la prostitución sea el camino obligado para sobrevivir.

El avance en materia de derechos humanos y laborales para la diversidad da cuenta de la necesidad de proveer y garantizar necesidades básicas, como lo es el acceso a un trabajo, en pos de alcanzar la equidad de género y la igualdad de oportunidades en un amplio sentido.

La sanción de la Ley de Cupo Laboral constituye en un acto de reparación histórica hacia el colectivo desde el momento que reconoce la responsabilidad del Estado en la vulneración de sus derechos. Funciona como medida reparatoria y significa un primer paso hacia el reconocimiento del derecho al trabajo para este colectivo. Sin embargo, a largo plazo es fundamental no perder de vista el horizonte: el acceso al trabajo para todo el colectivo.

3. Políticas públicas de inclusión sociolaboral: el MDSN y la inclusión del género

“Los beneficios del Estado, sus planes sociales y donativos, no nos llegan; no somos jefes ni jefas de hogar, según las definiciones establecidas; no abortamos, pero reivindicamos el derecho de las mujeres a hacerlo; no hay puestos de trabajo dignos para nosotras, y sólo la amenaza de juicio o de denuncia persuade a instituciones como la escuela a aceptarnos en sus aulas. La lista puede continuar” (Berkins; 2003:8)

A fin de abordar las acciones concretas del Estado en materia de género e inclusión laboral en un principio se enmarcará a las políticas sociales del MDSN dentro de la esfera económica, para luego comprender cómo incorporan a travestis y trans.

El trabajo y los derechos laborales fueron eje en la configuración de las políticas sociales en el siglo XX. Si bien las políticas llevadas a cabo han producido una mejora en la situación económica y financiera del país reduciendo los niveles de pobreza y marginalidad acompañado de un importante incremento del nivel ocupacional, aún subsisten situaciones de exclusión de diversos sectores de la población que resulta necesario atender. En este sentido, el Estado debería velar por la institucionalidad laboral.

Cortes y Marshall (1991) postulan que las intervenciones sociales del Estado no son tanto compensadoras de las desigualdades, en particular desde esta política pública, sino que ejercen un rol activo en la conformación de la oferta de fuerza de trabajo, la determinación de los salarios, las condiciones laborales y la regulación del conflicto social. Los Estados parte tienen la obligación y el compromiso de garantizar el principio de no discriminación y a tales efectos, realizar acciones tendientes a la eliminación de la discriminación para los sectores más vulnerados en el mercado laboral.

En las últimas décadas, se vivió una nueva ola de experiencias de autogestión colectiva (las cooperativas, mutuales, asociaciones, etc.) muchas con un criterio defensivo frente al incremento del desempleo y la pobreza de fines del siglo XX, y otras con una impronta más orientada a construir “otra economía” y fueron las políticas sociales del MDSN una de las principales líneas de acción de los gobiernos para enfrentar las desigualdades.

El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDSN) históricamente se ha constituido como una agencia estatal orientada a la asistencia social de la pobreza, y las políticas de inclusión socio laboral, como ser el programa Ellas Hacen, Hacemos Futuro y su reconversión al

Potenciar Trabajo que de allí se desprenden van focalizadas a sujetos desempleados en situación de extrema vulnerabilidad social, situados en los márgenes de la actividad laboral informal, sin acceso a la salud, vivienda ni educación.

En las sociedades capitalistas y en particular en la economía neoclásica nos acostumbramos a entender por trabajo al asalariado. Este uso restringido conduce a consideraciones como su pérdida de importancia en la población económicamente activa (PEA), o bien a la constatación de la disminución del empleo en el sector industrial, al mismo tiempo que invisibiliza otros actores que se desarrollan dentro de la esfera de la Economía Social y Popular.

Considerados en conjunto, los desocupados sumados a los trabajadores cuyo salario estaba desarticulado de la protección social y a los que percibían subsidios por desempleo, constituían prácticamente la mitad de la población económicamente activa. (Palomino y Dalle, 2012: 205)

A partir de la década de 1980, establecer un cambio de paradigma en las formas de abordaje de las prácticas económicas de los sectores populares, partiendo de una mirada crítica hacia aquellos enfoques que tradicionalmente se habían dedicado al abordaje del sector. La extensión de los empleos atípicos, junto a la emergencia de experiencias novedosas de autogestión en el trabajo, dieron paso al surgimiento de diversos tipos laborales y organizacionales que tensionan las categorías clásicas de trabajo.

3.1 Economía Social y Economía Popular: los sectores populares y la generación de trabajo

El reconocimiento y autorreconocimiento de los actores de la Economía Social (ES) Popular (EP) en tanto trabajadores ha sido históricamente motivo de discusión y conflicto, y aún hoy ese reconocimiento en términos sociales adquiere un carácter reivindicatorio. Por un lado, existe una disputa con representaciones sociales que consideran a muchos trabajos de la EP como una tarea desvalorizada, que no se equipara a un trabajo “real” porque no reúne todas o algunas de sus condiciones tradicionales como ser horarios, control de asistencia, derechos laborales, ingresos mensuales o salarización, etc. o bien porque están anexados a condiciones de inestabilidad socioeconómica y a la intervención del Estado.

Hacia mediados del siglo XX, ser un trabajador asalariado formal implicaba la posibilidad de acceder a un cúmulo de prestaciones que otorgaban estabilidad y seguridad. Ello ha llevado a un amplio despliegue de categorías e instituciones en torno a esta forma de trabajo, así como al diseño e implementación de políticas públicas y de seguridad social centradas en esta mirada sobre lo laboral.

El principal aporte de la perspectiva de la economía popular radica en que hizo hincapié para pensar estos emprendimientos como vías de inclusión social desde una mirada que recupera las capacidades y habilidades productivas de las personas, construyendo sujetos productivos y creativos que adquieren grados crecientes de autonomía y capacidad de trabajo en equipo a través del fortalecimiento de los lazos de cooperación (Abramovich, 2008).

El desarrollo del concepto de Economía Popular (EP) entendida como entendida como *“un mundo social, económico, político y cultural estructuralmente heterogéneo, encarnado en el modo de vida y de hacer economía de las clases populares”* (Barrantes, 1992:97) incluye un conjunto de experiencias y prácticas vinculadas a la supervivencia de actores de alta vulnerabilidad social que generan su propio trabajo de diversas formas, es decir, el universo que conforma a la EP es muy heterogéneo y en su gran mayoría se encuentran por fuera del mercado formal de trabajo pero en vinculación con el mismo, tanto en términos mercantiles como territorial; al igual que la población travesti trans.

En este marco, comenzó a observarse en la región –y en nuestro país en particular– tanto un resurgimiento del mundo asociativo como la emergencia de diversas prácticas económicas alternativas al trabajo asalariado formal, llevadas a cabo por los sectores populares. Estos enfoques tuvieron su correlato fundamentalmente en la expansión del sector cooperativo, que desde mediados de dicho siglo tuvo una gran relevancia en el desarrollo nacional emergiendo como respuesta y vía alternativa al surgimiento de una “nueva cuestión social”, que comenzaba a manifestarse en la década de 1970 (Castel, 1997) frente a la crisis económica y social con miras a generar alternativas frente al desempleo estructural y a las necesidades insatisfechas por el mercado y el Estado, agrupando a una diversidad de actores.

El rol de los movimientos populares en la organización del trabajo y de los trabajadores del sector otorgó mayor visibilidad a la dinámica laboral y productiva de aquellos desplazados del mercado de trabajo asalariado que encontraron en la economía popular un modo de supervivencia. La dimensión más relevante no es el sector económico en el que se despliega la actividad sino su forma organizativa que apunta a la reproducción ampliada de la vida de sus integrantes las cooperativas textiles que formaron algunas de las organizaciones travestis y trans son un claro ejemplo.

Dentro de la Economía Social (ES) el trabajo es el eje central, siendo el mercado y el capital aspectos más instrumentales que les permite desarrollar una actividad mediante la participación de todos sus integrantes. Las experiencias de los grupos autogestivos que se conforman en el marco de la ES resultan ser una opción voluntaria de organización económica, que disputa los sentidos de producción y apropiación de riqueza. En su mayoría presentan una finalidad social,

ambiental, territorial, entre otras. Por ello, suelen contener una impronta en donde los aspectos formativos son de gran relevancia porque existe autoconciencia de sus características. Por su parte, en el ámbito de la circulación y consumo de bienes y servicios, los mercados solidarios, el comercio justo y las finanzas solidarias constituyen segmentos que también se incluyen dentro del ámbito de la ES.

3.2 El colectivo travesti y trans en la Economía Social y Popular

Es importante incorporar el atravesamiento de género, dado que las feminidades representan un porcentaje muy alto dentro de los trabajadores y consumidores dentro de la EP, tanto en las experiencias de transferencia de ingreso social como en las autogestivas y de cooperativización. Uno de los puntos centrales a tener en cuenta es la construcción de la EP atravesado por las representaciones de género, que transitan las distintas dimensiones por las que se construyen las prácticas económicas y sociales influenciando de manera significativa en la configuración del concepto de trabajo y en la consideración de la condición de trabajadores. Tanto las experiencias individuales (vinculadas al cuentapropismo o emprendimientos familiares) como las colectivas (como por ejemplo, cooperativas, microemprendimientos y organizaciones) tienen una disputa política “hacia dentro del mundo del trabajo”: por un lado, configurándose en una vía alternativa de generación de trabajo para los sectores populares; y por el otro, constituyéndose en un desafío dentro del mundo económico, ya que viene a romper con la noción clásica de trabajo, asociado históricamente a actividades laborales masculinizadas.

En este sentido, la Economía Social y Popular viene a recuperar y poner en valor las ocupaciones feminizadas que fueron invisibilizadas. Malena Hopp (2015) considera que, en estas articulaciones entre mercado, Estado y familia, las políticas contribuyen a construir roles de género y reforzar o transformar estereotipos vinculados con la división sexual del trabajo. Los programas de inclusión sociolaboral enmarcados en la EP Y ES vinieron a poner en tensión este aspecto incorporando a las feminidades travestis y trans en tareas productivas generalmente asociadas a las masculinidades, por tanto, permite construir un espacio de reconocimiento público en pos de fortalecer su autonomía.

Sin embargo, Rada Schultze (2016) comenta que otra de las salidas, aunque en menor medida, es el trabajo informal en talleres textiles; siendo la última opción las cooperativas. Hay que recordar que sólo el 3% de las personas travestis y trans han referido tener un ingreso

proveniente de programas o planes estatales (*La Revolución de las Mariposas*, 2017). Esto nos habla de un bajo/nulo nivel de acceso de esta población a los recursos que brindan las políticas públicas.

Veamos cómo es su incorporación en programas de inclusión social del MDSN.

3.2.1 Del Ellas Hacen al Potenciar Trabajo: las dos caras de la moneda

A través de luchas históricas que llevaron adelante las organizaciones del colectivo travesti trans logran constituirse como sujeto político e ingresar a políticas de inclusión sociolaboral del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDSN). Encontramos los primeros antecedentes en el campo de la Economía Social de la mano de las cooperativas Ellas Hacen, para luego ser formalmente incluidos bajo resolución en el programa Hacemos Futuro y su posterior reconversión al Potenciar Trabajo. Estos tres programas se desarrollaron dentro de la esfera de la EP Y ES siendo que el rol del MDSN, fue y es el de contribuir al fortalecimiento de los proyectos vinculados al desarrollo local y la economía social, generando condiciones de igualdad y así promover la inclusión social.

Un punto en común de las personas inmersas dentro de estos programas es que al desarrollar sus actividades dentro de la economía social tienen la opción de inscribirse al Régimen Tributario del Monotributo Social teniendo la posibilidad de emitir facturas, acceder a las prestaciones de las obras sociales del sistema nacional de salud, e ingresar al sistema previsional y ser proveedores del Estado, lo que resulta clave para el colectivo travesti trans poder contar con años de aporte al mismo tiempo que acceder a una obra social, derecho que históricamente les ha sido negado.

Para desarmar y comprender la historicidad de estas políticas de inclusión sociolaboral con relación al género y a la paulatina incorporación del colectivo travesti trans sirve puntualizar en los siguientes ejes: construcción de los sujetos destinatarios; objetivos y líneas de acción; incentivos e incompatibilidades.

Veamos las dos caras de la moneda:

Lado A

Construcción de los sujetos destinatarios

El programa de Ingreso Social con Trabajo (PRIST) surge como iniciativa del gobierno kirchnerista en articulación con los Ministerios de Planificación, Salud, Educación, y Trabajo en 2009. Las cooperativas propiciadas por este programa de inclusión sociolaboral, además de las de “Argentina Trabaja” (AT) desarrollaban otra línea programática: “Ellas Hacen” (EH) dentro de las cuales se incluían a mujeres cis jefas de hogar monoparentales desocupadas, en situación de vulnerabilidad social, víctimas de violencia de género y/o a cargo de niños con discapacidad.

En este momento se comenzaron a priorizar no solo las solicitudes presentadas por mujeres cis jefas de hogar desocupadas sino también de feminidades trans mediante la Resolución 2055/2016 en situaciones de vulnerabilidad socioeconómica y que se encontrasen en alguna de las siguientes situaciones: tener un hijo con discapacidad; ser víctima de violencia de género; ser víctima de trata de personas o explotación sexual; mujeres con tres (3) o más hijos.

Con el cambio de gestión y el paso del kirchnerismo al macrismo mediante la resolución 96/2018 se reconfiguró el PRIST en el programa “Hacemos Futuro” (HF) dependiente de la Dirección Nacional de Políticas Integradoras, de la Secretaría de Economía Social del MDSN, absorbiendo los Programas AT, EH y Desde el Barrio¹⁶. En este punto, el programa mantuvo la misma población objetivo.

Para el 2020 se crea bajo la Resolución 121/2020 el Programa Nacional de Inclusión Socio Productiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo” (PT). El universo poblacional al que se dirigió se construyó a partir de la integración de los padrones de titulares del ex Salario Social Complementario¹⁷ y del ex programa HF. Al igual que lo hizo este último, se incorporaron a víctimas de violencia de género; de trata de personas o explotación sexual; ampliando su intervención a personas liberadas de los regímenes penales en los últimos veinticuatro (24) meses o a personas que se encuentran en situación de cumplimiento de pena bajo modalidades especiales (alojamiento domiciliario, libertad asistida, libertad condicional, entre otras).

¹⁶ El Programa “Desde el Barrio” es el ex “Barrios Bonaerenses” dependía de la Provincia de Buenos Aires y en 2017 fue absorbido por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Tenía proyectos de orientación productiva, de servicios, de capacitación y de obras menores, a propuesta de Municipios, Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales reconocidas.

¹⁷ Este programa es una tarea conjunta que realiza la ANSES con el Ministerio de Desarrollo Social y organizaciones sociales. Sus destinatarios son personas sin empleo, trabajadores informales o de la economía popular. Sirve como un complemento a los ingresos mensuales que reciben los trabajadores que generan su propio trabajo para poder subsistir. El monto percibido mensualmente equivale a un 50% del SMVM. Los montos son establecidos por el Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente a la fecha de creación del programa, pudiendo ser modificado o actualizado por el MDSN.

Según Martín Boy, María Florencia Rodríguez, Solange Basualdo, Anahi Farji Neer y Camila Newton (2020) el rol de las organizaciones fue fundamental, ya que en el contexto de COVID-19 y de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), garantizaron la llegada de políticas públicas al colectivo travesti trans. La incorporación de este grupo al programa Potenciar Trabajo fue implementada por las organizaciones de base, quienes se encargaron de las planillas de inscripción del colectivo, para luego enviarlas al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) para que, finalmente, lleguen al MDSN.

Objetivos y líneas de acción

El PRIST tenía como propósito mejorar la calidad de vida de los sujetos en situación de alta vulnerabilidad socioeconómica, facilitando y promoviendo la inclusión social a través de actividades de capacitación y formación para el trabajo, a través de un abordaje integral de los titulares de derecho mediante líneas de acción vinculadas con salud, educación y trabajo.

La implementación de la línea programática del Ellas Hacen se desarrolló en base a:

- a) acompañamiento para acceder a la terminalidad educativa o cursos de alfabetización;
- b) promoción al acceso a estudios terciarios y/o universitarios;
- c) oportunidades de formación en oficios;
- d) talleres de género, prevención de la violencia, salud sexual y reproductiva;
- e) integración en grupos asociativos autogestivos enfocados a mejoras en el hábitat, infraestructura urbana;
- f) fortalecimiento de las redes comunitarias;
- g) salud;
- h) actividades culturales.

Hacemos Futuro presentó como objetivo empoderar a las personas o poblaciones en riesgo o situación de vulnerabilidad social, promoviendo el acceso a la salud, educación formal y prácticas formativas, brindando contención integral incluyendo la perspectiva de género y diversidad sexual, con el fin de incrementar su autonomía económica, integración social y bienestar. A comparación con la línea EH, aquí deja de hablarse de mujeres, para pasar a hablar de “personas en situación de riesgo” e incluye explícitamente perspectiva de género y diversidad.

Respecto a la formación integral queda estructurado a partir de diferentes ofertas: aquellas que generaba, impulsaba y financiaba el propio MDSN y aquellas que eran ofrecidas por otras instituciones y que el ministerio validaba para la acreditación por parte de los/as titulares. De esta forma, los titulares eligen entre las siguientes opciones: educación formal terciaria,

universitaria o formación profesional y superior certificada por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) ; cursos o programas de formación impulsadas por el Ministerio u homologadas por este; talleres formativos brindados por unidades capacitadoras ; fortalecimiento a unidades productivas autogestionadas; régimen especial en intervenciones socio comunitarias en hábitat o vivienda y trayectorias tutoriales de redes de contención (TTRC) Todas estas líneas de intervención están íntimamente relacionadas no sólo a la mejora en el acceso a la educación sino al mejoramiento de viviendas y al impulso de redes autogestivas, que para la población travesti trans han servido (y sirven) de sostén socioeconómico.

Por su lado, Potenciar Trabajo persigue el objetivo contribuir al mejoramiento de la empleabilidad y la generación de nuevas propuestas productivas, con la finalidad de promover su inclusión social plena y mejoramiento progresivo de ingresos.

Se plantea intervenir mediante los ejes:

A) Proyectos socio-productivos: enfocados a temáticas como: reciclado, servicios ambientales, construcción, infraestructura social, mejoramiento barrial y habitacional, agricultura familiar y producción de alimentos; producción de indumentaria y otras manufacturas; comercio popular; etc. Este punto viene a romper con la división sexual del trabajo impulsando la participación del colectivo travesti trans en ramas de actividad históricamente masculinizadas.

B) Proyectos socio-comunitarios, los cuales incluyen acciones que tiendan a reforzar el trabajo dirigido a la comunidad y el territorio, priorizando los valores de solidaridad, cooperación, la generación de redes y el trabajo colectivo. Las temáticas trabajadas son: tareas de cuidado; promoción de la salud; deporte, cultura y arte; desarrollo de la soberanía alimentaria. Asimismo, genera dispositivos de apoyo a la plena igualdad de oportunidades entre titulares de distintos géneros, lo que implica una deconstrucción de los estereotipos de género en territorio, abonando a redes de contención más diversas.

C) Proyectos sociolaborales: enfocados a mejorar el acceso y formación en oficios en pos de mejorar la empleabilidad, facilitando la inclusión social y económica plena en el mediano plazo. Su implementación estaba basada en temáticas como: terminalidad educativa de adultos; mejora de la empleabilidad y apoyo a la búsqueda de empleo; formación profesional; certificación de competencias laborales; entrenamiento para el trabajo en ambientes laborales; cooperativismo; inclusión financiera; etc. Claramente estas líneas son de suma importancia dentro de las trayectorias educativas y laborales de las personas travestis y trans, de momento que intenta aportar a recuperar y generar las competencias laborales perdidas.

D) Terminalidad Educativa: de manera alternativa a las 3 líneas anteriormente mencionadas, las personas pueden acceder al Salario Social Complementario completando sus estudios formales (primaria y secundaria u ofertas que acrediten parte de esta) Este punto es esencial para el colectivo de la diversidad ya que incentiva la terminalidad de los estudios. Recordemos que la exclusión del sistema educativo impacta directamente en las posibilidades de empleabilidad de las personas travestis y trans.

Los incentivos

Por ser parte de estos programas y concurrir a las distintas instancias de formación y actividades, les titulares recibían/reciben un ingreso mensual generalmente llamado “incentivo a la inclusión social”, “subsidio”. De este modo, la política social esperó tener un triple impacto positivo: promover el desarrollo de las personas y las familias, mejorar la calidad de vida en los barrios y asegurar nuevos ingresos.

Para el caso del EH, el MDSN depositaba a cada titular dos incentivos a la Inclusión Social los cuales estaban conformados por un básico, y por un incentivo especial (presentismo y productividad). Solo se accedía a los Incentivos Especiales habiendo cumplido con el 100% de la participación y logrando los objetivos socio-ocupacionales, de lo contrario le titular percibía el incentivo especial en forma proporcional a la concurrencia sobre el incentivo básico.

El cobro de Hacemos Futuro se llevaba a cabo a través del Banco Nación, siempre que se cumpliera con la obligación de cumplir con los requisitos de presentarse cada 4 meses en la dependencia de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Para el caso del PT la prestación se conforma por una prestación económica individual, de percepción periódica y duración determinada (Salario Social Complementario) En la línea de los proyectos socio productivos, les titulares perciben un incentivo adicional que se determina en cada caso particular conforme las características de las actividades y obligaciones. Cuando el incentivo adicional es abonado por el MDSN, con la aprobación de la autoridad de aplicación correspondiente, el monto adicional no puede superar el monto correspondiente al subsidio básico, mientras que el incentivo adicional responde a los siguientes parámetros:

-Prácticas calificantes en ambientes de trabajo de 4 hs. diarias: el incentivo adicional no puede ser menor al 40% del subsidio básico abonado.

-Prácticas calificantes en ambientes de trabajo de hasta 6 hs. diarias: el incentivo adicional no puede ser menor al 100% del subsidio básico abonado.

Dentro de los proyectos sociolaborales las personas que optan por esta opción deben acreditar haber cumplido o estar cumpliendo un proceso de formación (capacitaciones, cursos o prácticas socio productivas, validadas por la autoridad de aplicación) de por lo menos trescientas (300) horas semestrales.

Las incompatibilidades¹⁸

La Unidad Ejecutora del Programa EH remitía mensualmente a la Dirección Nacional del Sistema de Información Tributario y Social (SINTyS), la nómina de titulares del Programa solicitando actualizar el cruce de información con las bases disponibles en dicho sistema. El análisis de la información recibida generaba evaluaciones permanentes acerca de la situación de cada titular respecto de los criterios de elegibilidad y permanencia del mismo. De tales evaluaciones podían presentarse los siguientes tipos de observaciones que generaban la suspensión o cese de pago en los titulares: jubilaciones y pensiones, pensiones no contributivas, empleo formal (ya sea público o privado), seguro de desempleo, empleo independiente (autónomos o monotributistas), programas sociales (con fines similares a los del PRIST/EH (con excepción de los alimentarios y otros tipos de asistencias), automotores, inmuebles (más de un inmuebles y embarcaciones)

Para el caso del HF el universo al cual iba dirigido, en sintonía con el AT/EH tenía como principal incompatibilidad el tener un empleo en blanco. Asimismo, incorpora otro factor de exclusión para aquellas personas extranjeras sin residencia permanente, poseer más de 1 bien inmueble y/o hasta un máximo de dos bienes muebles.

En el PT El ingreso y la permanencia en este programa se ve afectado para aquellas personas que posean empleo formal registrado, sean prófugos de la justicia; sean propietarios de cualquier tipo de establecimiento abierto al público (arrendatario, usufructuario), así como con

¹⁸ Tal como sucedía en el PRIST y el Hacemos Futuro el cumplimiento de los criterios de ingreso, compatibilidades e incompatibilidades son chequeados a través del Sistema de Información Tributario y Social (SINTyS), dependiente del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, y con los organismos o dependencias que se consideren pertinentes, como también por la autoridad de aplicación del MDSN.

la titularidad de cualquier tipo de explotación agrícola o ganadera que no sean las establecidas en el Registro Nacional de la Economía Popular (ReNaTep)¹⁹; poseer más de 1 bien inmueble o un auto cuya antigüedad sea menor a 10 años, embarcaciones y/o aeronaves.

Asimismo las personas que perciben un subsidio o prestación monetaria no reintegrable con fines de empleo y/o capacitación otorgados por el Estado Nacional, Provincial Municipal o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires también quedan por fuera del alcance del PT, al igual que aquellas personas que reciban pensiones o prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, mutualidades de previsión o de cualquier otro sistema público de protección: ya sea jubilación contributiva o no contributiva, pensiones a la vejez o por invalidez.

Sin embargo, el PT logra incorporar un punto novedoso que marca un cambio si se lo compara con el EH y el HF: en el caso de aquellos titulares que ingresan al mercado laboral formal y sus ingresos no superan el SMVM permanecerán en el programa durante el primer año de la relación laboral. Para el caso de las personas travestis y trans que ingresaban mediante solicitud de los Ministerios de las mujeres, géneros y diversidad o de Justicia y Derechos Humanos u organismos dependientes del Poder Judicial tienen la posibilidad de establecer y acordar individualmente corresponsabilidades específicas tanto en el ámbito personal y familiar, educativo, laboral o de empleo y de salud contemplando las particularidades de cada situación, tendiente a generar estrategias para preservar su seguridad y el acceso a oportunidades que la permitan la construcción de un nuevo proyecto de vida. En contexto de la reciente sanción del cupo laboral, de ser efectivas las incorporaciones a puestos de trabajo, es positivo el hecho de poder combinar esos ingresos con los del programa por el lapso de un año, ya que da soporte a la inserción laboral.

Lado B

Feminización de la pobreza

¹⁹ Para diciembre de 2016 fue sancionada la Ley de Emergencia Social resultando un punto de inflexión para la lucha de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) y demás organizaciones de la economía popular, ya que estableció un primer marco regulatorio para el sector a partir de dos instituciones previstas por la ley: el establecimiento de un Salario Social Complementario (SSC) y un Registro Nacional de los Trabajadores de la Economía Popular (ReNaTEP) Dicho registro creado en 2020 bajo la Resolución 408 dentro de la órbita de la Secretaría de Economía Social del MDSN tuvo y tiene como objetivo principal registrar a los trabajadores de la EP en su conjunto y generar datos unificados que permitan dar cuenta de las características de la población, las formas de organización de las unidades productivas, la distribución territorial y las ramas de actividad en las cuales desarrollan sus tareas para poder pensar, planificar y desarrollar políticas públicas.

Se observa que los programas mencionados han sido contruidos con base en el modelo de mujeres cis, víctimas de violencia de género y madres jefas de hogar. Esto va mutando cuando se nombran a las feminidades trans, al mismo tiempo que desconoce a las “masculinidades trans”, es decir, reproduce la feminización de la pobreza. Si bien en 2020 se habla de “personas trans” el ingreso al programa necesariamente es incorporado por organismos encargados de reparar las injusticias de género, es decir, la categoría de género mediada por las regulaciones patriarcales condiciona el reclutamiento de sujetos sociales a través de una jerarquía de privilegios y desventajas. Es clave comprender que el feminismo también está atravesado por lógicas de colonialidad de género. Lugones (2008) expresa que la categoría “mujer” es parte de la imposición del Estado colonial patriarcal que implica no sólo la inferiorización racial sino la subordinación de género. Esta feminización de la pobreza (que incorpora el sexismo y la misoginia) anula a los sujetos haciendo de género locus de tutela permanente. De tal modo, no logran incorporar las demandas históricas y mucho menos las cosmovisiones de personas travestis y trans de los sectores populares.

Si bien todas las feminidades comparten bases históricas y socio-antropológicas de la inviabilidad se diferencian cuando desde la política pública se prioriza el modelo de familia tipo y hetero, desconociendo la existencia de otras redes de familiaridades que conforman este colectivo de la diversidad, al mismo tiempo que desdibuja las trayectorias de vida de personas travestis y trans dentro de la categoría “mujeres” jugando una ambigüedad en el reconocimiento del otre.

Condicionabilidad de los pobres

Tanto EH, como HF y PT incuban en su interior las mismas condicionalidades. La función es pedirle a la población que certifique su estado de pobreza mediante el cumplimiento de su participación en líneas de acción. Si bien en cada programa se consignaron bajo diferentes términos, las condicionalidades siempre giraron en torno a 4 ejes. Tomando el caso del HF esto puede verse en:

- a) Certificar su terminalidad educativa obligatoria: la presentación del Formulario de Terminalidad Educativa (FOTE) a presentarse en todas las instancias de actualización de datos. En el formulario la institución educativa certificaba el año o ciclo y nivel que la persona se encontraba cursando, el tipo de modalidad y el nombre de la institución.
- b) Cumplimiento de horas: en el caso de las personas que se encontraban cursando sus estudios primarios o secundarios, el requisito era cumplir con 120 hs anuales de formación y para quienes habían finalizado el secundario y no estaban cursando estudios superiores el requisito

ascendía a 300 hs. Por último, quienes cursaban estudios terciarios o universitarios, debían presentar la constancia de alumno regular y realizar un taller de orientación laboral (TOL), en caso de existir oferta en la provincia de residencia de la persona. Para acreditar las horas de formación, los titulares debían presentar a fin de año el certificado de formación integral (CeFI)

c) Control de salud: se incorporó como un nuevo requisito la presentación de un certificado médico que acreditaba la realización de un control de salud anual.

d) Actualización de Datos: los titulares debían actualizar sus datos tres veces al año. Allí se les aplicaba una encuesta dividida en módulos donde se indagaba sobre diferentes aspectos de su vida familiar, laboral, educativa y de salud.

Es decir, al igual que lo expresan Pilar Arcidiácono, Laura Pautassi y Carla Zibecchi (2010) se trata de programas de transferencia condicionada del ingreso, ya que, de no cumplir con estas condicionalidades, sus incentivos se ven perjudicados. Los titulares se ven limitados (al tener que cumplir obligatoriamente con estos requisitos de permanencia) para buscar y desarrollar otras fuentes de ingresos complementarios.

Menos que un salario mínimo

Estos programas parten de un incentivo que representa sólo el 50% del Salario Mínimo, Vital y Móvil, por lo que las personas travestis y trans que están o estuvieron dentro de estos programas pueden asimilarse como “ciudadanos de segunda” si los comparamos con otras asignaciones del Sistema de Seguridad Social, y mucho más si tenemos como horizonte el acceso al trabajo formal que históricamente les fue negado.

En vinculación directa con experiencias autogestivas y población travesti trans, Rada (2016) retoma el caso de la cooperativa textil Nadia Echazú como alternativa laboral del colectivo travesti trans. Importa resaltar el rol del Estado: en esta oportunidad tanto el Instituto Nacional Asociativismo y Economía social (INAES) como el MDSN y el Ministerio de Trabajo pactaron un financiamiento anual representado por \$800 mensuales para cada trabajador (menos de la mitad del salario mínimo vital y móvil- que para el año 2010 oscilaba en los \$1840). Asimismo, el autor expresa un motivo por el cual la población travesti no ha podido comenzar su jornada por la mañana: que lejos de ser falta de compromiso se vincula estrechamente con el ejercicio de la prostitución, que muchas veces esos ingresos son destinados al pago de la habitación de la pensión donde consiguen vivir.

En otras palabras, la poca perspectiva a futuro y la débil capacidad de competitividad en el mercado hizo que muchas de sus socias ya no pudieran participar. Similar limitación tuvo el curso de cuidadoras de ancianos durante el 2013 y 2014 planteado por la FALGTB. Las travestis que se desempeñaban como cuidadoras no cobraron un sueldo, sino que recibieron un subsidio/beca de \$900, es decir, una vez más quedaron por fuera de los derechos del trabajo formal.

Guimaraes (2017) afirma que es el Estado el que debiera tener el compromiso de generar políticas públicas para poder acceder a un trabajo genuino. Respecto a este punto, totalmente insuficientes a las políticas de empleo que hasta el momento se han lanzado, ya que un subsidio o un seguro de desempleo no otorga respuesta eficiente a la demanda del acceso a un trabajo digno:

Son lavadas de cara que hacen los gobiernos, una política pública abolicionista real hace capacitaciones con un sueldo real, donde podamos pagar el alquiler, comer, mandar a lxs pibxs al colegio, y después el Estado garantiza que tenga un puesto laboral. Esto no existe, te dan un subsidio de dos monedas. ¿Qué hace una persona con eso? (Guimaraes; 2017:51-52).

Esta cuestión se repite años después: según Martín Boy, María Florencia Rodríguez, Solange Basualdo, Anahi Farji Neer y Camila Newton (2020) en tiempos de pandemia, el programa Potenciar Trabajo fue evaluado positivamente por les entrevistades, porque brindó un piso de ingresos mensuales en medio de la crisis sanitaria y socioeconómica. Sin embargo, afirman, que el monto de dinero resultó insuficiente, ya que apenas alcanzaba para pagar el alquiler y los servicios.

Condiciones de acceso y permanencia

Las personas travestis y trans insertas en estos programas quedan sujetes a las obligaciones que por ser pobres deben cumplir. Sobre los incentivos “extra” el colectivo travesti trans queda limitado a facturar hasta el monto que el Ministerio asigna. Es decir, la gestión cotidiana de necesidades y demandas las ubican en sujetos pobres y presos del cumplimiento de las condicionalidades que imprime el Estado patriarcal a fin de poder acceder a sus necesidades básicas siendo que no llegan a percibir ni siquiera un Salario Mínimo Vital y móvil. Al no poder combinar estos incentivos con pensiones o seguros de desempleo y otros planes municipales, provinciales o nacionales se está, por un lado, desconociendo la desigualdad estructural que atraviesa a este colectivo (al momento que muchas de las personas travestis y trans presentan factores de riesgo en su salud, no tienen acceso a la vivienda, etc.) y por el otro, representa un techo a la hora de generar ingresos, por lo que sostiene la pobreza en modo de “inclusión”.

3.2.2 Travestis y trans en el Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular

La población travesti trans que ya había sido incorporada en los programas de inserción sociolaboral del MDSN son alcanzadas por este registro, abriendo paso, en primera instancia a la inclusión de sus identidades de género dentro de un registro de carácter nacional, y por otro, posibilitando la visibilización y el reconocimiento de sus actividades laborales dentro de la economía social, ubicándoles ya no como beneficiarias sino como trabajadoras.

Para el primer trimestre de 2021 las personas que se inscribieron al ReNaTEP en el período comprendido entre el mes de julio del 2020 y febrero de 2021 abarcando un total de 2.093.850 de inscripciones. En relación con la división por sexo, se observa una mayoría de feminidades (57,1%) mientras que las masculinidades conforman el 42,9% del total de la población del registro.

Dentro del formulario de inscripción se incluyó una pregunta por autopercepción de géneros que, si bien cuenta con un alto porcentaje sin respuestas (porque fue una pregunta no obligatoria) entre las que respondieron se observa una tendencia similar a la distribución por sexo: 1881 personas se auto perciben como feminidades trans/travesti, 1299 como masculinidades trans y 1809 se declaran como pertenecientes a otras categorías de género²⁰. (ReNaTEP, 2020)

3.3 Recopilación del capítulo

La Economía Social y Popular se presenta como un campo fértil para las experiencias autogestivas de los sectores populares, como ser las cooperativas y grupos asociativos con sus mercados solidarios y comercio justo. Desde una perspectiva de género, la Economía Social y Popular no sólo se construye en un desafío dentro del mundo económico, sino que interviene en la puesta en valor de actividades laborales llevadas a cabo por feminidades y que han sido invisibilizadas.

El colectivo travesti y trans es incorporado paulatinamente dentro de programas de inclusión sociolaboral del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. El programa Ellas Hacen, Hacemos Futuro y Potenciar trabajo son claros ejemplos de políticas de empleo que reconocen a este colectivo dentro de su población objetivo.

²⁰ Se resalta que en esta oportunidad no se obtienen datos específicos para la población que refiere otro género distinto, y al mismo tiempo, en el informe de implementación del segundo trimestre 2020 no hay un análisis por género, con lo cual se constituye en una limitación dado que se desconoce si el porcentaje de acceso de la población travesti trans a esta herramienta ha ido en aumento.

Si se hace un recorrido histórico, desde el 2009 al 2021 hubo una ampliación del género a incluir (se inicia con mujeres cis, para pasar a feminidades trans y culminar con personas en situación de vulnerabilidad), además de que en las líneas de acción se han previsto la formación en perspectiva de género y se contempla ciertos “permisos” que atienden a las particularidades de las trayectorias de vida travestis y trans.

Para el 2020 el Registro de Trabajadores de la Economía Popular ha significado un avance en términos de reconocimiento de actividades laborales por fuera de la prostitución. En este punto, las personas travestis y trans se construyen como sujetos trabajadores pudiendo visibilizar otras estrategias de generación de ingresos por fuera del mundo prostituyente.

Si bien estos programas destinados a impulsar la terminalidad educativa, el acceso a una obra social, aportes jubilatorios, fortalecimiento de proyectos socio productivos, socio laborales y socio comunitarios que aportan a mejorar las condiciones de vida de las personas travestis y trans; tienen en su interior una marcada feminización de la pobreza, acompañado de condicionalidades e incompatibilidades que, en vez de llegar a más personas, lo limita cada vez más. Esto es acompañado de una constante certificación de pobreza, y la amenaza solapada de perder el incentivo económico, que siempre ha sido y es menor a un Salario Mínimo Vital y Móvil.

Por ello se considera que estas políticas tienen cierta limitación ya que, al no combinarse con otros programas, subsidios, prestaciones, pensiones, etc. termina generando un círculo de sostenimiento de la vulnerabilidad al no poder generar otras fuentes de ingresos complementarias que abonen a un nuevo proyecto de vida.

4. Consideraciones finales y futuras líneas de indagación

La presente investigación se propuso describir el estado de situación sociolaboral del colectivo travesti trans en vinculación con las desigualdades de género en el mercado laboral y enlazarlo a su progresiva incorporación a programas de inclusión sociolaboral del MDSN.

Para ello se desarrollaron algunos conceptos claves en torno al género y las políticas sociales, enmarcándolas dentro de la estructura laboral de Argentina y vinculándolo particularmente a

las desigualdades de género que atraviesan a las personas travestis y trans. Finalmente se caracterizó a la Economía Social y Popular tomando los programas Ellas Hacen, Hacemos Futuro y Potenciar Trabajo del MDSN para visualizar la paulatina incorporación del colectivo travestis y trans.

El plexo normativo de nuestro país, como lo es la Ley de Identidad de Género 26.743, la Ley de la Provincia de Buenos Aires N°14.783 de Cupo Laboral Trans en el Sector Público Provincial; el Cupo Laboral Trans en el Sector Público Nacional bajo el decreto 721/2020; el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad mediante la Resolución 509 de implementación del Registro de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero y finalmente la sanción de la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Lohana Berkins y Diana Sacayán”, entre otras, configuran un marco sustantivo en respuesta a la demanda histórica de acceso al trabajo y condiciones de vida digna de este colectivo.

Por su lado, las políticas sociales del MDSN de la mano del campo de la Economía social y Popular viene a habilitar intervenciones en esta problemática. Los programas ponen en tensión los roles de género incorporando a las feminidades trans y travestis en tareas productivas generalmente asociadas a las masculinidades, por tanto, permite construir un espacio de reconocimiento público fortaleciendo su autonomía. Hacemos Futuro da un paso hacia adelante y comienza a priorizar no solo las solicitudes presentadas por mujeres cis jefas de hogar sino también de feminidades trans, siendo nombradas bajo resolución ministerial; para finalmente, con la reconversión al Potenciar Trabajo, ampliarla definición de población objetivo a todas aquellas personas víctimas de violencia de género, de trata o explotación sexual, como también personas liberadas de los regímenes penales, incorporando de esta manera al colectivo travesti trans que han estado en contexto de encierro.

Si bien es innegable que tanto en la construcción de sujetos destinatarios de las políticas, como en sus contenidos, cristalizados en capacitaciones, terminalidad educativa e impulso a proyectos sociolaborales, socioproductivos y socio comunitarios se ven atravesados por una fuerte impronta de género, los tres programas- Ellas Hacen, Hacemos Futuro y Potenciar Trabajo- implican ciertas condicionalidades en el acceso y permanencia. Los antecedentes muestran que el colectivo travesti y trans desconoce altamente políticas de capacitación laboral específicas para la diversidad, y al mismo tiempo, les que tienen ingresos provenientes de políticas sociales son muy pocas.

Por otro lado, los incentivos percibidos por este tipo de políticas resultan insuficientes para lograr su autonomía económica de las personas, ya que no considera la desigualdad estructural que atraviesa las vivencias travestis y trans. El colectivo travesti trans marca la diferencia que existe entre el acceso a programas de empleo y el empleo “genuino”. Ante la pendiente implementación de la Ley provincial 14.7835 y la Ley nacional 27.636 de cupo laboral, es necesario insistir en la efectivización implementación de estas normativas en todo el territorio nacional.

En esta línea, es necesario destacar algunas líneas de indagación para futuros estudios sobre el tema. En referencia al estado de situación laboral de esta población, los antecedentes sólo hacen referencia al estado de prostitución como fuente de sobrevivencia. Sin embargo, aún no se ha indagado en profundidad acerca de otras actividades laborales que desarrollan las personas travestis y trans. Es necesario la visibilización de otras estrategias de generación de ingresos de todo el colectivo (incluyendo las masculinidades trans) para romper con el anudamiento de sus trayectorias de vida al mundo prostitutivo, minimizando el estigma y la discriminación para dar paso a construir otro posicionamiento como personas creadoras y trabajadoras. La esfera de la Economía Social y Popular se presenta como campo fértil para tales fines.

Transversalizar la perspectiva de género en cada una de las políticas de recuperación económica así cómo innovar a partir de esta mirada permitirá diseñar e implementar políticas fiscales, productivas, sociales y culturales que protejan los derechos ganados y promuevan nuevos avances en materia laboral de una manera equitativa.

Otra de las líneas a profundizar se refiere a la generación de datos estadísticos sobre el colectivo. Es sumamente necesaria la integración de datos estadísticos oficiales y una sistematización de información de la población travesti trans de América Latina y el Caribe. Tener en cuenta que intervenimos en instituciones sexistas permite problematizar y reconocer lógicas heteronormadas: hablar en términos de “varones” y “mujeres” no supone objetividad y visibilizar eso nos permite entrever que no se trata solo de un problema de lenguaje, sino de las formas de invisibilización o reconocimiento del otre. Esta injusticia epistemológica trae como consecuencia una limitación estadística: la bibliografía producida hasta el momento sobre la situación del colectivo travesti trans en Argentina responde en su mayoría a producciones del propio colectivo, de activistas y organizaciones que defienden sus derechos. Son escasos los documentos oficiales que arrojan cifras estadísticas, lo que deja entrever la falta de interés político en investigar y generar datos contundentes sobre esta problemática.

Resulta pertinente entender que las políticas públicas, y aun las que son pensadas desde una perspectiva de género, en muchos casos implementan sus acciones y realizan las evaluaciones desde una perspectiva binaria. Esto supone un análisis de los datos con una mirada cisheteronormada, que distingue entre varón/mujer, que se ampara en la irrelevancia de las categorías de identidad de género, por no ser relevantes en términos cuantitativos. Los sistemas administrativos deberían reflejar lo que demanda la Ley N°26.7433 de Identidad de Género.

Muchos de los instrumentos de registro de los programas de inclusión sociolaboral desdibujan las trayectorias de vida de personas travestis y trans dentro de la categoría “mujeres”. Es decir, aún no existe un criterio unificado válido para toda la administración pública en donde queden establecidas las categorías de género a trabajar, lo que conduce a la diversificación de datos, pérdida de información y una imposibilidad de realizar seguimiento, monitoreo y evaluación en términos comparativos. Por ende, las mejoras de las políticas públicas y sociales deben constituirse desde su base desde el reconocimiento formal de todas las identidades de género existentes.

Por último, y no por eso menos importante, a fin de que los derechos alcanzados en materia laboral para las personas travestis trans se efectivicen es necesario deconstruir modos de pensar, hacer y sentir: el cambio cultural es urgente. Las luchas transfeministas han sido y son uno de los aportes fundamentales para reinterpretar la historia de manera crítica y revolucionar los marcos interpretativos desde los que se construyó la historia. El recorrido de los movimientos travestis y trans en la búsqueda de la emancipación propone un giro decolonial a través de una irrupción en las ciencias: las condiciones de vida de las personas trans expresan subjetividad y son una referencia que permite reflexionar, recuperar nuestro pasado y armar una agenda actual.

5. Bibliografía

Abramovich, A.L. (2008) “Emprendimientos productivos de la economía social en Argentina: funcionamiento y potencialidades” en Cimadamore, A., (comp.) *La economía política de la pobreza*. Buenos Aires: CLACSO.

Alonso, L., (2004) “La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión” en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*. Número 107, pp. 21-48.

Álvarez Leguizamón, S. (2007). Concentración de la riqueza, millonarios y reproducción de la pobreza en América Latina. *Sociologías*, 38-73.

- Álvarez Leguizamón, S., ARGENTINA^ Ministerio de Educación, & Secretaría de Cultura de la Provincia de Salta. (2004). La pobreza: configuraciones sociales, relaciones de tutela y dispositivos de intervención (Salta, primera mitad del siglo XX). *Abordajes y perspectivas*, 83-222.
- Anzorena, C. “Desigualdades que persisten: el lugar de las mujeres en las políticas sociales (Argentina 2000 – 2010)
- Arcidiácono, P., Pautassi, L., & Zibecchi, C. (2010). La experiencia comparada en materia de “clasificación” de desempleados y destinatarios de programas de transferencias de ingresos condicionadas. *Trabajo y sociedad*, 13(14).
- Arcidiácono, P., Kalpschtrej, K., & Bermúdez, Á. (2014). ¿Transferencias de ingresos, cooperativismo o trabajo asalariado? El Programa Argentina Trabaja. *Trabajo y sociedad*, (22), 341-356.
- Barrantes, C., (1992) “Del sector informal urbano a la economía popular” en *Revista de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica*. Número 57, pp. 97-108.
- Beccaria, L. y Groisman, F. (2008). “Informalidad y pobreza en Argentina”, en Investigación económica, vol.LXVII, 266, octubre-diciembre, p. 135-169.
- Berkins, L. (2003). Un itinerario político del travestismo. Maffía, D.(comp.): Sexualidades Migrantes. Género y Transgénero, 127-137.
- Berkins, L. y Fernández, J. (Coords.). (2005). La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Bialet-Massé, J. (1985). *Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas a comienzos del siglo*. Centro Ed. de América Latina.
- Boy, M., Rodríguez, M. F., Basualdo, S., Farji Neer, A. & Newton, C. (2020). Población travesti y trans: la potencia de las redes colectivas frente al COVID-19 en tiempos del ASPO. UNPAZ.
- Butler J. (2007) Cap. I: Sujetos de sexo/género/deseo. En *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. España, Paidós.
- Butler, J. (2004) Introducción. Capítulo 1. Capítulo 2. En *Deshacer el género*. Barcelona, España. Paidós
- Castel, R., (1997) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Cortés, R., & Marshall, A. (1991). Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. Argentina 1890-1990. *Estudios del trabajo*, 1(1), 21-46.
- Danani, C., & Beccaria, A. (1990). La (contra) reforma previsional argentina 2004-2008: aspectos institucionales y político-culturales del proceso de transformación de la protección. *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina, 2010*, 103-152.
- De la Garza Toledo, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. *Hugo Zemelman (comp.), Subjetividad: umbrales del pensamiento social, Barcelona, Anthropos*.
- De la Garza Toledo, E., (2009) “Hacia un concepto ampliado de trabajo” en *Trabajo, calificación e identidad*. Volumen 30, pp. 1-31.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. OIT, Santiago de Chile.

Fraser, N.: “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época ‘postsocialista’”, en Fraser, N. *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición ‘postsocialista’*, Universidad de los Andes - Siglo del Hombre Editores, 1997, pp. 15-54.

Garrido, H. (2001). *Construcción de las identidades genéricas y sexuales. Algunas aproximaciones desde la perspectiva de las ciencias sociales*. Córdoba: CEN Ediciones.

Grassi, E. (2003). El asistencialismo en el estado neoliberal. La experiencia argentina de la década del 90. *el@ tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 1(4).

Guimaraes García, F. (2017). *La Roy: Revolución de una trava*. Buenos Aires: Puntos Suspensivos Ediciones.

Hintze, S., & Danani, C. (2004). Capital social y estrategias de supervivencia. Reflexiones sobre el capital social de los pobres. *DANANI, Claudia, comp. Política social y economía social: debates fundamentales. Buenos Aires, Argentina, Altamira*, 87-116.

Hopp, M. V. (2015). Identidades laborales de destinatarios del Programa Ingreso Social con Trabajo Argentina Trabaja". En *Trabajo y sociedad*.

INADI (2016). Diversidad sexual y Derechos Humanos, Área Diversidad Sexual, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación. Disponible en <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/06/Diversidad-Sexual-y-Derecho-Humanos-9-9-2016.pdf>

Lamas, M. (2006). Género: algunas precisiones conceptuales y teóricas. *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*.

Lugones, M. (2008) “Colonialidad y género”. *Tabula Rasa*. Colombia.

Maffia, D. (2003). Sexualidades Migrantes: género y transgénero. *Buenos Aires, Feminaria Editora. Maffesoli Michel (2012) El ritmo de la vida: variaciones sobre el imaginario posmoderno, México, Siglo XXI Ed. Maristany, José (2013), “Del pudor en el lenguaje: notas sobre lo queer en Argentina”, Lectures du genre, (10), 102-111.*

Maldovan Bonelli, J., & Moler, E. (2018). La economía popular: debate conceptual de un campo en construcción. *Trabajo y Economía Popular Cuadernillo, 1*.

Mouján, L. F., Bonelli, J. M., & Ynoub, E. (2018). *Debates, alcances y encrucijadas de la organización de los sectores populares: la CTEP, una nueva experiencia sindical*. CITRA, Centro de Innovación de los Trabajadores.

Neffa, J. C., (2010) “Naturaleza y significación del trabajo/empleo precario” en Busso, M. y P. Pérez, (eds.) *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Giner, V. (2005). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Ceil-Piette Conicet.

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. *Buenos Aires: CONICET. Recuperado de: http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/riesgotrabajo.pdf*.

OIT (2015). ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) Documento de trabajo núm. 2.

Oszlak, O. (1982). “La formación del Estado argentino” Editorial Planeta, Buenos Aires.

Palomino, H. y P. Dalle, (2012) “El impacto de los cambios ocupacionales en la estructura social de la Argentina: 2003-2011” en *Revista de trabajo*. Volumen 10, número 8, pp.205-223.

Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina.

Rada Schultze, F. (2017). Situación laboral y condiciones de trabajo de las travestis en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

Stalling, L. H (2015): *Fuck the erotic: Transaesthetics and Black Sexual Cultures*, University of Illinois Press, Champaign, p.232

Wayar, M. (2018). *Travesti: una teoría lo suficientemente buena*, Buenos Aires, Argentina: Muchas nueces

Zambrana, R. (2020) *Feminización del cuerpo como captura*. En Colectiva Feminista.

Marcos normativos de referencia

Principios de Yogyakarta disponible en http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (1995) disponible en [Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer | Naciones Unidas](#)

Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998) disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/documentos_del_mercosur_sociolaboral_1991_2020.pdf

Ley N°26.743 de identidad de Género (2012) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Ley N°14.783 de Cupo laboral trans en el Sector público de la provincia de Buenos Aires <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2015/14783/2606>

Ley N°27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Lohana Berkins y Diana Sacayan” disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>

Normativas implementadas en Argentina:

Resolución 331/31 Cobertura para personas trans del Seguro de Capacitación y Empleo

Resolución 2055/2016 Ellas Hacen

Resolución 96/2018 Hacemos Futuro

Resolución 121/2020 Potenciar Trabajo

Resolución 408/2020 de Salario Social Complementario

Decreto de Necesidad y Urgencia N°721/2020 de Cupo Laboral Trans en la Administración Pública Nacional

Resolución 509 Registro de Anotación voluntaria para personas Travestis, Transexuales y Transgénero en la Administración Pública

Documentos

Primera encuesta sobre población trans 2012: travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans. Informe técnico de la prueba piloto, municipio de La Matanza, 18 al 19 de junio de 2012.

Ministerio Público de la Defensa. (2017). La revolución de las Mariposas, CABA.

Provincia de Buenos Aires (2019). Primer relevamiento de las condiciones de vida de la población trans/travesti de la provincia de Buenos Aires. Secretaria de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires.

CEPAL - ONU Mujeres (2020). XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe - Compromiso de Santiago. Santiago de Chile.

CEPAL, N. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad.

LGBTI, S. V. (2019). El prejuicio no conoce fronteras, Homicidios de lesbianas, gay, bisexuales, trans en países de América Latina y el Caribe 2014-2019. *Recuperado de: https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wpcontent/uploads/2019/08/Informe_Prejuicios_web.pdf*.

LACTRANS, R. (2014). Informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe. *Recuperado de: <http://www.oas.org/en/sedi/dsi/docs/Informe-DESC-REDLACTRANS.pdf>*.

Observatorio Nacional de Crímenes de Odio, Informe Semestral 2020

Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
<http://trabajo.gob.ar/downloads/responsabilidad/BROCHURE-CTIO.pdf>

Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular. *Hacia el reconocimiento de las trabajadoras y los trabajadores de la economía popular*. Primer informe de implementación. Secretaría de Economía Social, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Mayo 2021.

Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular. *Diagnóstico y perspectivas de la Economía Popular*. Secretaría de Economía Social, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Agosto 2021.

