

**“Sin la real inclusión de travestis, transexuales y *trans* no hay democracia e igualdad posibles”** (Salta, 1965 - Buenos Aires, 5 de febrero de 2016)

Lohana Berkins

Activista travesti, defensora e impulsora del reconocimiento de la identidad de género en Argentina.

**“Que el Estado Nacional nos haya permitido ser parte de la creación de las políticas públicas de empleo nos allanó el camino para llegar a este debate que nos permite gozar del derecho genuino al trabajo”**

Declaración por la aprobación de la Ley de Cupo Laboral para Personas *Trans* de la Provincia de Buenos Aires

Amancay Diana Sacayán

Activista travesti argentina y dirigente del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL); asesinada el 13 de octubre del 2015.



**Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros**  
Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina



cd

#### Equipo de trabajo

Investigación, relevamiento en territorio y redacción **Violeta Alegre**

Investigación y redacción, coordinación del trabajo territorial **Diego Bocchio**

Coordinación metodológica **Marcelo Mangini**

Coordinación general **Sebastián Zoroastro**

Asesoría de contenidos y revisión de textos **María José Rodríguez, Silvana Mochi, Marlene Wayar, Darío Arias, Elian L. Faiman**

Diseño gráfico **Carolina Berdiñas**

Edición **Diana Malizia**, Corrección **Marta Kordon**

Foto de tapa **Virginia García Asociada de Comunicación PNUD Argentina**

Referentes del PNUD Argentina **Manuel Irizar, Andrea Balzano y Alejandra García**

**Esta publicación –investigación, diseño e impresión- fue realizada con el apoyo de la Oficina Regional del PNUD y el PNUD en Argentina.**

Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros: Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cd / Violeta Alegre ; Diego Bocchio ; Marcelo Mangini ; contribuciones de María José Rodríguez ... [et al.] ; coordinación general de Sebastián Zoroastro; editor literario Diana Malizia. - 1a ed. - Buenos Aires : Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD ; Argentina : Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2017.

16 p. + CD-DVD ; 30 x 21 cm.

ISBN 978-987-1560-71-4

1. Políticas Públicas. 2. Inclusión Social. 3. Identidad de Género. I. Rodríguez, María José, colab. II. Zoroastro, Sebastián, coord. III. Malizia, Diana, ed. Lit. IV. Título.

CDD 320.6

# Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros (*trans*)<sup>1</sup>

Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina

- 1 El término *trans* utilizado a lo largo de este documento hace referencia a personas con una expresión o identidad de género diferente de la atribuida al nacer, incluyendo a personas transexuales, transgénero, travestis, cross dressers, no géneros, multigéneros, de género fluido, queer. Se opta aquí por un concepto "paraguas" desde la conciencia de que no todas las personas que viven en un género diferente del asignado al nacer se identifican con la expresión *trans*.

## Contenido

Prólogo	5
Presentación	6
Capítulo 1	10
Diagnóstico, orígenes y desarrollo de las acciones	10
1. Marco histórico y antecedentes	10
2. Implementación en el territorio nacional	15
Capítulo 2	24
Recomendaciones	24
En todo el proceso	24
1. Reconocimiento de la identidad de género (trato digno)	24
2. Incorporar y dar participación a personas <i>trans</i> en los equipos de trabajo	25
3. Generar redes de trabajo entre ámbitos del Estado y las organizaciones LGTBIQ	26
4. En la elaboración del diagnóstico	26
4.1. Promover cambios normativos para el reconocimiento del derecho a la identidad de género	26
4.2. Apelar a fuertes no formales para el diagnóstico de las barreras al empleo en la población <i>trans</i>	26
5. En el diseño de las acciones	27
5.1. Transversalizar ( <i>mainstreaming</i> ) y focalizar las acciones	27
5.2. Incorporar acciones compensatorias para la población <i>trans</i>	27
6. En la implementación de acciones	28
6.1. Sensibilizar y capacitar a los agentes públicos desde una perspectiva de diversidad sexual	28
6.2. Promover acuerdos para garantizar el trato digno	28
6.3. Revisar prácticas y redireccionar acciones en forma continua con participantes y organizaciones	28
7. En la convocatoria	28
7.1. Incorporar en la difusión y la convocatoria la centralidad de la comunicación oral de la población <i>trans</i>	28
8. En la orientación laboral	29
8.1. Reconocer y valorar la diversidad de los trayectos personales en la orientación laboral	29
9. En las acciones de formación	30
9.1. Adecuar la oferta formativa a las necesidades de las personas <i>trans</i> (¡y no al revés!)	30
9.2. Establecer tutorías <i>trans</i>	30
10. En el proceso de intermediación e inclusión laboral	30
10.1. Promoción del empleo <i>trans</i>	30
10.2. Incorporar la inclusión laboral <i>trans</i> a las agendas de responsabilidad social empresaria (RSE)	31
10.3. Comprometer a los sindicatos con la inclusión laboral <i>trans</i>	31
11. Articular estrategias integrales (infancia, vivienda, salud, educación y empleo)	31

Abordar la diversidad sexual desde las políticas de empleo resulta central para avanzar en la efectiva inclusión e integración de todas las personas sin discriminaciones y en igualdad de condiciones en la sociedad. En este sentido, las políticas de promoción del trabajo decente deben reconocer las necesidades específicas de aquellas poblaciones especialmente vulneradas por motivos vinculados con su orientación sexual o identidad de género.

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social estamos comprometidos en la implementación de acciones afirmativas para contribuir a la igualdad de oportunidades a todas las personas, incluyendo y reconociendo la riqueza de la diversidad, desarrollando acciones específicas para mejorar la empleabilidad y la inclusión laboral de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, e intersex (LGBTI), con resultados alcanzados en todo el territorio nacional, en la articulación entre el Estado nacional, los estados locales y las organizaciones de la sociedad civil en la que participan personas trans.

Esta guía constituye parte de este esfuerzo. La misma presenta recomendaciones para la implementación de acciones de empleo para la inclusión laboral de personas trans. Estas recomendaciones surgen de la sistematización del trabajo realizado en varias localidades y constituyen un material de consulta muy valioso para organismos nacionales, provinciales, municipales, y actores de la sociedad civil interesados en abordar la inclusión en el empleo desde una perspectiva de género y diversidad.

Uno de los ejes de gestión de las políticas laborales y de empleo es brindar un horizonte de desarrollo a las personas a partir de la dignidad y la ciudadanía que otorga el trabajo. Este guía sintetiza un conjunto de acciones y recomendaciones orientadas hacia ese horizonte.

**Gustavo R. Vélez**

Subsecretario de Promoción del Sector Social de la Economía del  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina

Argentina es uno de los Estados Nacionales miembros de la ONU que aprobó, durante la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible realizada en NY en septiembre de 2015, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, sus 17 Objetivos y 169 Metas con mandato de cumplimiento para el año 2030, que buscan articular las dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la ambiental y la social, sumadas a la integralidad del enfoque de derechos.

Como entidad del desarrollo de las ONU, el PNUD desempeña un papel clave en el apoyo a los países a fin de que puedan convertir esta visión en una realidad.

La decisión del PNUD de apoyar al Gobierno Argentino, a través de la Subsecretaría de Planificación de Políticas Socio Laborales, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la elaboración de la "Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros" y su Anexo, responde a dicho compromiso y a la convicción de estar fomentando políticas para el respeto por la diversidad y la no discriminación, el acceso a trabajo decente y la inclusión de sectores sociales vulnerables.

Argentina ya ha dado pasos muy importantes en materia de Igualdad e Identidad de Géneros, y estas acciones intentan contribuir a complementar estos avances.

Alentamos a los gobiernos en todas sus instancias, al sector empresarial, gremial, organizaciones de la sociedad civil, a incorporar estos materiales y sus recomendaciones, en su labor cotidiana en favor de la inclusión, la diversidad y el respeto de los Derechos Humanos.

**René Mauricio Valdés**

Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas y Representante Residente del PNUD en Argentina

# Presentación

A partir de 2010, la Secretaría de Empleo (SE) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) decidió avanzar hacia la transversalización de las políticas, programas y acciones afirmativas de empleo para incorporar poblaciones cuya vulnerabilidad laboral se asocia con condiciones de discriminación, violencia y/o exclusión por motivo de su género y/u orientación sexual. Para alcanzar este objetivo, la SE creó la Asesoría de Género y Diversidad Sexual (AGyDS), área responsable de impulsar el cambio y la actualización de las normativas del Ministerio desde una perspectiva de género y diversidad sexual, así como también, del diseño e implementación de acciones para mujeres y población LGTBIQ.

A pesar de la ausencia de datos y estadísticas públicas sobre las condiciones de vida de la población LGTBIQ en Argentina y gracias al conocimiento aportado por el activismo, las organizaciones colectivas y ONGs LGTBIQ, la AGyDS identificó a las personas *trans* como la población con mayores problemas de empleo dentro del colectivo de la diversidad sexual. La descripción de sus trayectos de vida evidencia que la discriminación comienza en su niñez al ser rechazada su expresión de género por la familia y las instituciones educativas. Los bajos niveles de escolarización de la población *trans* coinciden con los momentos de rechazo familiar. Todas estas situaciones son parte de un orden de género heteronormativo y

binario que impacta sobre las condiciones de vida de las personas *trans*.

En el año 2013, a partir de la iniciativa de la AGyDS, el Ministerio dictó la resolución 331 que reconoce a las personas *trans* entre aquellos grupos con situaciones críticas de vulnerabilidad laboral y que deben ser priorizados en la implementación de las políticas, programas y acciones de empleo. Un aspecto central de esta normativa es su adecuación a las leyes vigentes en la Argentina en relación con el reconocimiento del derecho a la identidad de género para garantizar un **trato digno**<sup>2</sup> a las personas *trans*: toda persona *trans* desocupada interesada en participar puede hacerlo con sólo expresar su identidad de género.

En términos de las políticas de empleo, la resolución 331 determinó la incorporación de las personas *trans* a los distintos programas de empleo: Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, PROGRESAR (18 a 24 años) y el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) no contributivo. Esta incorporación se implementó en el territorio nacional a través de la Red de Servicios Públicos de Empleo que, mediante las Gerencias de Empleo y Capacitación y las Oficinas de Empleo Municipales del país fortalecidas por el MTEySS, que constituyen el puente institucional entre la población y las políticas de empleo. La red funciona en articulación

<sup>2</sup> Ver Glosario en el cd.

con las diferentes áreas de la SE que ejecutan las políticas, programas y acciones de formación profesional, entrenamiento para el trabajo y promoción del empleo independiente o trabajo autogestionado (economía social).

La incorporación de las personas *trans* a los programas de mejora de la empleabilidad e inclusión sociolaboral tiene por objetivo ampliar las políticas públicas de empleo ya existentes que, no habiendo sido diseñadas e implementadas con un enfoque de género y diversidad sexual, debieron ser revisadas y modificadas para poder responder a las condiciones de una población específica excluida de dichas políticas por tener una expresión de género no hegemónica. El objetivo es lograr que las herramientas disponibles para toda la población sean accesibles para las personas *trans* y puedan realizar un trayecto ocupacional que favorezca las capacidades personales para un mayor y mejor acceso al mercado de trabajo.

La articulación con diversas organizaciones sociales y ONGs del activismo LGTBIQ constituye otro de los rasgos centrales de la implementación de programas y acciones de empleo para personas *trans*.

El presente informe es el resultado de un trabajo de sistematización de las políticas y acciones para la mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral de personas *trans* implementadas en los niveles nacional y local a partir del año 2010. Éstas son aquí recuperadas como “experiencias” que presentan modelos diversos de implementación, con características comunes y también diferencias sustanciales en relación con el diseño, acciones implementadas, articulaciones establecidas, obstáculos, desafíos y aprendizajes.



1. La Senadoras Nancy González y Silvina García Larraburu presentaron un proyecto de ley que propone el establecimiento de un cupo del 3% para personas *trans*, en la órbita de los 3 poderes del Estado Nacional.

El trabajo de sistematización incluyó la experiencia de la Secretaría de Empleo del MTEySS en el diseño e implementación de la política nacional de empleo para personas *trans* y las acciones desarrolladas en ocho localidades de diferentes provincias. Todas ellas fueron seleccionadas por su modo distintivo de abordar tanto el diseño como la implementación de la política de inclusión sociolaboral de personas *trans* y por dar cuenta de la diversidad de estrategias que los actores locales eligieron para sortear obstáculos y aprovechar las potencialidades identificadas en cada territorio. Es importante destacar que varias de las localidades seleccionadas iniciaron acciones de inclusión sociolaboral para personas *trans* con anterioridad a la sanción de

la Ley de Identidad de Género (mayo de 2012) y en un contexto social e institucional adverso.

El objetivo de este informe es, entonces, compartir las distintas estrategias, enfoques, instrumentos y acciones implementadas desde el ámbito estatal al actuar integralmente sobre la situación de empleo y formación de las personas con el objetivo común de convocar e incluir a las personas *trans* como participantes de las políticas públicas de mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral como apoyo mínimo y necesario para alcanzar un acceso más equitativo al mercado de trabajo.

A nivel metodológico, para la sistematización de las acciones locales se diseñaron diferentes instrumentos de recolección de datos que relevaron las dimensiones analíticas delimitadas en el proyecto dentro de un marco flexible y adaptable a la realidad de cada experiencia específica. Estos instrumentos constaron de un formulario autoadministrado, guías de entrevistas semiestructuradas, y guías de entrevistas grupales y dinámica de taller participativo.

La discriminación frente a una expresión de género disidente continúa siendo una causa de exclusión violenta de las personas *trans* en los ámbitos de la sociedad y de las instituciones del Estado. Frente a esta realidad, aspiramos a que este trabajo aporte recursos y modelos de acción para aquellos actores interesados en avanzar en políticas públicas reparatorias que garanticen los derechos de las personas *trans*. Las recomendaciones propuestas en este documento se basan en acciones concretas que aportaron diseños, acciones, obstáculos, éxitos y aprendizajes diversos. Todas ellas comparten el objetivo común de lograr que todas las personas puedan acceder a los mismos derechos.

Queremos destacar la conformación del equipo responsable del trabajo de sistematización y de elaboración de este informe, el cual ha sido integrado por personas con trayectoria de trabajo y activismo en el ámbito de la promoción de los derechos de las personas LGTBIQ.

### El contenido del documento se estructura de la siguiente forma:

El **Capítulo 1** desarrolla la situación argentina respecto de las políticas para la mejora de la empleabilidad y la inclusión laboral de las personas *trans*. Este apartado aborda el contexto y el diagnóstico que dan origen al diseño y la implementación de las políticas de empleo para las personas *trans* desde la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación. Por último, se desarrollan las principales acciones implementadas desde el nivel central para la territorialización de las políticas a nivel nacional.

El **Capítulo 2** ofrece recomendaciones que aportan herramientas para el diseño y la implementación de políticas públicas de empleo destinadas a las personas *trans*. Estas recomendaciones sintetizan los aprendizajes obtenidos de las acciones desarrolladas en todo el territorio nacional durante los últimos cuatro años. Para este trabajo, se relevaron en profundidad ocho localidades consideradas las representativas de una diversidad de abordajes posibles.

Por último, en el **Anexo** (ver cd adjunto) presentamos un relato sistematizado de las acciones implementadas en las ocho localidades seleccionadas para este trabajo. Estos relatos surgen de la realización de entrevistas en profundidad a las personas *trans* participantes, organizaciones de

la sociedad civil y los agentes de los diferentes niveles del Estado que participaron de la implementación de las acciones. También se ofrece un **Glosario** que funciona como marco conceptual de las políticas de empleo con una perspectiva de género(s) y diversidad sexual, elaborado y enriquecido a partir del trabajo realizado por este equipo en los últimos años. Por último, también se presenta la **Bibliografía** consultada para este trabajo; la normativa nacional e internacional y la implementada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el marco del reconoci-

miento de derechos a las personas *trans* así como el listado de personas entrevistadas.

### Agradecimientos

A los equipos técnicos de las Gerencias de Empleo por su compromiso y dedicación constante en el diseño e implementación de políticas inclusivas, a los funcionarios públicos que tomaron la decisión política y la responsabilidad de apoyar este trabajo, a las activistas LGTBIQ por su gran aporte al trabajo conjunto y enseñanza, especialmente a las compañeras **Amancay Diana Sacayán** y **Lohana Berkins** quienes fueron guías y maestras en este proceso de aprendizaje.

Asimismo, destacamos que el trabajo de relevamiento y sistematización de acciones fue desarrollado con el apoyo del Centro Regional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y del Área de Género del PNUD Argentina.

Por último, agradecemos al Centro Cultural **Punto de Encuentro MU. Cooperativa Lavaca** (Facebook: u.puntodeencuentro), en donde se tomó la foto de tapa.

**Aclaración:** utilizamos un lenguaje inclusivo en el presente trabajo con el objetivo de no discriminar ni invisibilizar la diversidad de identidades, por lo que se intentó no apelar el masculino plural como abarcador de todas las personas.

**2. Amancay Diana Sacayán**, activista travesti argentina y dirigente del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL); asesinada el 13 de octubre del 2015.

**Lohana Berkins**, activista travesti, defensora e impulsora del reconocimiento de la identidad de género en Argentina.



# Capítulo 1

## Diagnóstico, orígenes y desarrollo de las acciones

Aquí presentamos los orígenes y el desarrollo de la política de mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral para personas *trans* implementada por la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación. En el primer apartado, se presenta el contexto histórico particular y las iniciativas impulsadas desde la sociedad civil que enmarcaron el inicio de las primeras acciones de empleo para personas *trans* en los años previos a la sanción de la Ley de Identidad de Género.<sup>3</sup> En el segundo apartado, se desarrolla el proceso de implementación de la política nacional de empleo para personas *trans*, vigente en la actualidad.

### 1. Marco histórico y antecedentes

#### La lucha por el reconocimiento de las identidades *trans*

En Argentina, la implementación de políticas de empleo para las personas *trans* ocurrió en un contexto social e histórico particular, signado por la consolidación de las organizaciones sociales articuladas en torno a las identidades *trans* y la intensificación de sus demandas de visibilización y reconocimiento de sus derechos. Las luchas de

las mujeres trabajadoras reivindicando sus derechos; peleando por una ciudadanía plena, fue “abriendo” con el tiempo las expresiones y luchas de otras identidades no hegemónicas, igual o más discriminadas, excluidas, violentadas y vulneradas por la sociedad patriarcal; pero también se reconoce el aporte teórico y conceptual del feminismo como antecedente para la lucha y el reconocimiento de las personas LGTBIQ (Simone de Beauvoir, Monique Wittig, Audre Lorde, Arianne Rich, por nombrar algunas de las tantas feministas cuyos aportes han ayudado al reconocimiento de las teorías LGTBIQ).

Lohana Berkins lo expresa claramente: “El feminismo es una herramienta transformadora (...) nos ha dado la posibilidad de pensarnos como sujetos de reflexión y como una forma de ver el mundo. Anteriormente, así como les sucedía a las mujeres, estábamos destinadas solamente al silencio, a enfocarnos en el hacer pero no reflexionar sobre nosotras mismas y nuestro entorno”.

En el contexto de las políticas de empleo para personas *trans* se reconocen tres antecedentes fundamentales, a saber: el diagnóstico y la pro-

blematización sobre las condiciones de vulnerabilidad extrema en que transcurre la vida de las personas *trans* en nuestro país; el reconocimiento y la jerarquización de la identidad de género en el sistema internacional de derechos humanos; y las acciones locales de inclusión educativa y laboral impulsadas por las organizaciones *trans* en articulación con organismos del Estado. Estos tres procesos serán descriptos brevemente a continuación.

Aún en la actualidad, persiste un déficit notable de datos y estadísticas oficiales sobre las condiciones de vida de las personas *trans* en Argentina.<sup>4</sup> En este sentido, las únicas fuentes de información y datos sistematizados han sido un conjunto de estudios elaborados por activistas y organizaciones del colectivo *trans*.<sup>5</sup> Entre estos estudios, fueron pioneros dos trabajos elaborados por **Lohana Berkins**: *La gesta del nombre propio* (2005), en co-autoría con **Josefina Fernández**, y *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros* (2007).<sup>6</sup> Estos trabajos relevaron el cuadro de situación de las personas *trans* en la Argentina y presentaron conclusiones alarmantes:

- ★ la expectativa de vida de las personas *trans* es de **alrededor de 32 años**;
- ★ **las principales causas de muerte son las enfermedades relacionadas con el VIH-sida** (54,7%) y los **asesinatos** (16,6%), mientras que el resto de los fallecimientos se explica por suicidios, sobredosis y afecciones derivadas de malas praxis en las adecuaciones corporales;
- ★ en relación el **empleo**, el **94,8% no se encuentra incorporada** al mercado de trabajo formal;

- ★ en relación con el **nivel educativo alcanzado**, se observa que el 73% de las personas *trans* **no completó el nivel secundario**, entre las cuales el 16% no culminó el nivel inicial;<sup>7</sup>
- ★ la mayoría (más del 75%) ha declarado que realiza o realizó actividades de subsistencia relacionadas con la **prostitución** y que fueron **víctimas de la represión policial**.

- 4 En 2012, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) realizó una encuesta piloto sobre personas *trans*. Según el informe de resultados, previo a la realización de la encuesta “no se hallaron antecedentes de estudios de parte de organismos estatales que tomaran exclusivamente a esta población como objeto de análisis. Existe una ausencia de datos oficiales sobre la situación de la población *trans*, debido a que tanto en los censos como en las encuestas de los organismos estatales no se preguntó sobre la identidad de género de las personas.” INDEC. (2012). *Primera encuesta sobre población trans 2012: travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans: Informe técnico de la prueba piloto municipio de La Matanza 18 al 29 de junio 2012*. Buenos Aires: Autor. Disponible en [http://www.indec.gov.ar/webencuesta-trans/pp\\_encuesta\\_trans\\_set2012.pdf](http://www.indec.gov.ar/webencuesta-trans/pp_encuesta_trans_set2012.pdf)
- 5 Berkins, L. y Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio*. Buenos Aires: Ed. Madres de Plaza de Mayo; Programa Nacional de Sida en colaboración con Asociación Travestis Transexuales Transgéneros Argentinas (ATTTA) y la Fundación Buenos Aires SIDA (2006). *Estudio sobre seroprevalencia de VIH en personas trans/travestis, transexuales, transgéneros y su asociación a prácticas de riesgo*, desarrollado en el marco del proyecto de fortalecimiento de vigilancia epidemiológica del Programa Nacional de Sida en colaboración con ATTTA y la Fundación Buenos Aires Sida, 2006; Berkins, L. (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas*. Buenos Aires: Asociación por la Lucha de la Identidad Travesti y Transexual (ALITT); Fundación Huésped (2012). *Percepciones y experiencias sobre estigma y discriminación en poblaciones trans, HSH y usuarios de drogas*; Asociación Travestis Transexuales Transgéneros Argentinas (ATTTA) y Fundación Huésped (2014). *Ley de Identidad de Género y Acceso al Cuidado de la Salud de las Personas Trans*. Disponible en <http://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/OSI-informe-FINAL.pdf>
- 6 La investigación compilada en *La gesta del nombre propio* (Berkins y Fernández: 2005) aborda las condiciones de vida de personas *trans* residentes en la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires. De publicación posterior, *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros* (Berkins: 2007) amplía la investigación al ámbito de las provincias de Buenos Aires, Salta, Córdoba, Mendoza, San Miguel de Tucumán y Neuquén.
- 7 Las cifras sobre los niveles de escolarización de la población *trans* fueron validadas en años recientes por el módulo especial del INDEC.

3 Ley N°23743 del año 2012 texto disponible: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Estos datos ilustran una condición de **vulnerabilidad estructural de la población trans**. Esta condición es el resultado de múltiples exclusiones que, muchas veces, comienzan con la expulsión temprana de las instituciones primarias, la familia y la escuela como consecuencia de la expresión de la identidad de género autopercibida.<sup>8</sup> Como consecuencia de esta primera exclusión, muchas personas *trans* terminan en situación de calle, sin educación ni contención alguna. Esta trayectoria se anuda con la exclusión sistemática del mercado de trabajo formal y, en el caso de las femineidades *trans*, el ejercicio de la prostitución como destino socialmente “obligado”.

Según describe Lohana Berkins, “La discriminación y el desarraigo nos expulsan de la escuela y esto a su vez dificulta la búsqueda de horizontes laborales: cuanto menor es el nivel educativo alcanzado, mayor es el porcentaje de compañeras cuya principal fuente de ingresos depende de la prostitución.”

Los datos publicados establecen que en el 79% de los casos, la prostitución es la principal fuente de empleo de las personas *trans*, condición que alcanza al 87,8% de las personas con educación primaria incompleta (Berkins, 2007: 99-100).

Históricamente, el Estado y sus instituciones han reproducido, e inclusive profundizado, las condiciones de exclusión y vulnerabilidad extrema que afectan a la población *trans*.

<sup>8</sup> El promedio de edad en el que las personas *trans* comienzan a manifestar su identidad de género es entre los 8 y los 12 años, habiendo excepciones más tempranas.

“En general, las interacciones entre las compañeras travestis y las instituciones estatales están atravesadas por la desvalorización continua de la identidad travesti.”

(Berkins y Fernández: 2005, 76).

La situación de prostitución callejera y la estigmatización de las identidades *trans* colocan a esta población en una condición de exposición sistémica al ejercicio de la criminalización y la violencia institucional, particularmente, por parte de la policía. Según los datos publicados por Berkins (2007: 133), el 83,3% de las personas encuestadas sufrió algún tipo de abuso policial, siendo en el 82,7% de los casos bajo la figura de detención ilegal.

El cuadro de situación sintetizado en los informes sobre las condiciones de vida de las personas *trans* constituyó un instrumento central en la movilización de las organizaciones *trans* para luchar por la visibilización de sus identidades y el reconocimiento pleno de sus derechos por parte de la sociedad y el Estado. De forma gradual, este proceso se plasmaría en avances parciales hacia la conformación de una agenda pública que incorpore las demandas por el reconocimiento de los derechos de la población *trans* en las políticas públicas, incluso en los años que precedieron a la sanción de la Ley de Identidad de Género.

Los procesos de visibilización y reconocimiento de derechos de las personas *trans* recibieron un fuerte espaldarazo con la elaboración de los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del derecho internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.<sup>9</sup> En el año 2006 estos



**3. Gian Franco Rosales**, el primer varón de la Asociación de Travestis Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) en recibir un documento nacional de identidad (DNI) que refleja su género.

principios propiciaron la jerarquización legal de la orientación sexual y la identidad de género a nivel del sistema internacional de reconocimiento y protección de los derechos humanos.<sup>10</sup> Asimismo, los Principios de Yogyakarta establecieron un conjunto de estándares mínimos fundamentales para que los Estados garanticen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas LGTBIQ. Según los Principios de Yogyakarta “las violaciones a los derechos humanos basadas en la orientación sexual o la identidad

<sup>9</sup> [http://www.yogyakartaprinciples.org/principles\\_sp.pdf](http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf)  
<sup>10</sup> Los Principios de Yogyakarta fueron presentados el 26 de marzo de 2007 en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en Ginebra y luego ratificados por la Comisión Internacional de Juristas constituyéndose en la principal referencia en materia de derechos humanos de las personas LGBT.

de género reales o percibidas de las personas constituyen un patrón global y arraigado que es motivo de seria preocupación. Entre estas violaciones se encuentran los asesinatos extrajudiciales, la tortura y los maltratos, las agresiones sexuales y las violaciones, las injerencias en la privacidad, las detenciones arbitrarias, la negación de empleo o de oportunidades educativas, así como una grave discriminación en el goce de otros derechos humanos”.

**Un aporte central de los Principios de Yogyakarta refiere a su definición amplia y dinámica del concepto de identidad de género según la cual esta “se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.**



**4. Cooperativa Amazonas del Oeste** junto con el diseñador Martín Churba. Allí producen sábanas, cortinas y banderas.

En su referencia específica al derecho al trabajo, el postulado número 12 afirma que **“toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”**. Asimismo, los principios afirman que **los Estados “adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género”**, a la vez que se **“proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias”**.

En resumen, los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género brindaron los estándares jurídico-políticos mínimos que aportaron tanto al debate como al texto mismo de la Ley de Identidad de Género. La sanción de la ley, en mayo de 2012 significó un parteaguas

en el reconocimiento de la identidad y los derechos de las personas *trans* en Argentina. Inspirada en los Principios de Yogyakarta, la **Ley N° 26.743 estableció el derecho a la identidad de género que habilita a las personas travestis, transexuales y transgéneros a modificar sus documentos personales con el nombre y el sexo de elección. A su vez, determinó que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género deben ser incluidos en el Programa Médico Obligatorio, lo que garantiza una cobertura de las prácticas en todo el sistema de salud, tanto en el sector público como en el privado.** Se trata de la única Ley de Identidad de Género del mundo que, conforme a las tendencias en la materia, no patologiza las identidades *trans*.

En este contexto, remarcamos los antecedentes fundamentales de inclusión sociolaboral *trans*, que significaron un trabajo conjunto y articulado entre el MTEySS y organizaciones *trans*. Entre estas han sido destacados por los entrevistados en la SE-MTEySS los siguientes tres proyectos:

**Cooperativa de Trabajo Nadia Echazú.** La iniciativa, puesta en marcha en el año 2007 en el partido bonaerense de Avellaneda, constituyó el primer emprendimiento laboral gestionado y administrado por personas travestis y transexuales en el mundo. La experiencia surgió de una propuesta de la organización Asociación Lucha por la Identidad Travesti-Transexual (ALITT) a la Secretaría de Empleo del MTEySS para el establecimiento de una escuela y cooperativa textil. La SE brindó apoyo sostenido a través del Programa de Trabajo Autogestionado y la Dirección Nacional de Formación Profesional, lo que incluyó asis-

tencia individual para el sostenimiento de los ingresos cuando la actividad no se estuviera desarrollando todavía o no generara los ingresos suficientes, fortalecimiento de capacidades productivas, capacitación, asistencia técnica y apoyo para la mejora de las condiciones de trabajo (higiene y seguridad).

**Cooperativa Amazonas del Oeste.** Esta cooperativa textil se funda en el partido bonaerense de La Matanza en el año 2008. La experiencia nace como un espacio para generar alternativas laborales para las personas *trans* y, con el tiempo, muta hacia una configuración más ambiciosa, convirtiéndose en un centro de formación profesional, espacio para la capacitación laboral de personas *trans* y cisgénero<sup>11</sup>. Esta trayectoria fue acompañada por el MTEySS a través de las líneas del Programa de Trabajo Autogestionado y de la Dirección Nacional de Formación Profesional.

**Programa de Inclusión Educativa para personas travestis y trans.** Consistió en un acuerdo entre la Secretaría de Empleo y la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires con el objetivo de que las personas *trans* se incorporen y finalicen la educación primaria y secundaria. Esta experiencia fue impulsada por la organización Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación y fue implementada por la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional y la Dirección de Educación de Adultos entre 2008 y 2011 a modo de prueba piloto en tres municipios bonaerenses: La Matanza, Morón y General Pueyrredón. La iniciativa logró la capacitación de 400 agentes

<sup>11</sup> **Cis o cisgénero:** es un término que se utiliza para describir a personas cuya identidad de género y género asignado al nacer son concordantes con el comportamiento que a éste le fue socialmente asignado; es decir, es un término utilizado para describir a personas que no se identifican como *trans* (véase nota al pie 1).

educativos y la incorporación de un conjunto de personas *trans* al sistema educativo formal.

## 2. Implementación en el territorio nacional

A partir de su involucramiento en estas primeras acciones de inclusión educativo-laboral, la Secretaría de Empleo (SE) identificó la necesidad de ampliar las acciones de empleo destinadas a la población *trans*. La voluntad de avanzar en este sentido enfrentaba como principal obstáculo la existencia de una estructura normativa, regulatoria e institucional nacional y provincial que no otorgaba reconocimiento ni entidad jurídica a las identidades *trans*. Esta invisibilidad configuraba una exclusión de las personas *trans* de las políticas públicas; condición que, por el mismo motivo, se reforzaba en la escasez de recursos institucionales disponibles (normativos, económicos y simbólicos).

Dado este contexto restrictivo, en los años previos a la sanción de la Ley de Identidad de Género, la política de empleo para personas *trans* avanzó en forma gradual y focalizada a partir de la identificación y la articulación con otros actores institucionales de los ámbitos provinciales y locales involucrados con la agenda de la mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral de la población *trans*. En tal sentido, en el período 2010-2012 se establecieron articulaciones voluntarias e individuales con las provincias de Catamarca y Tucumán y con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para la implementación de acciones específicas para la inserción laboral de personas *trans*. Estas acciones se enmarcaron dentro de las políticas activas de empleo y formación ya existentes en el MTEySS, encuadradas en el Seguro de Capacitación y Empleo, programa nacional de activación de la empleabilidad instituido en el año 2008. Diseñado con el objetivo de

favorecer la inserción laboral de colectivos sociales en situación de vulnerabilidad por desempleo y pobreza, el SCyE no contemplaba las poblaciones vulneradas por motivos de género. En este sentido, tanto en su diseño normativo como en su implementación institucional, el SCyE replicaba sesgos sexistas y discriminatorios que invisibilizaban las identidades *trans* y limitaban su acceso al programa y sus prestaciones.<sup>12</sup>

La Ley de Identidad de Género operó un cambio trascendental en la lógica de relacionamiento entre el Estado argentino, la población *trans* y sus organizaciones. En primer lugar, la ley impone al Estado la obligación de reconocer el derecho a la identidad de género y de instaurar acciones para su cumplimiento. En segundo lugar, este mismo reconocimiento legitima y empodera legalmente a las personas *trans* en su demanda por el acceso a y el ejercicio de sus derechos. Desde la perspectiva de los técnicos de la SE, “las personas *trans* no solían recorrer los pasillos de las instituciones del Estado. Con la visibilidad política y el compromiso progresivo de distintos actores, se da por primera vez en sus vidas travestis y transexuales pisan un municipio, una sede de gobierno provincial o un ministerio y participan de actos con sus familias. Transitaban por primera vez un lugar institucional que no sea la comisaría” (entrevista con referentes de la SE de la nación).

El nuevo contexto histórico y político inaugurado con la sanción de la Ley de Identidad de Género abre la posibilidad de avanzar hacia el establecimiento de una política de empleo específica e

<sup>12</sup> Ninguna de las etapas de diseño e implementación del programa preveía la visibilización y las particularidades de la población *trans*, desde los formularios de registro de datos personales hasta la visibilización en los datos estadísticos de la población en el programa. Esto no quita que hubiera algunas personas *trans* participando pero ellas eran invisibilizadas.

integral para la mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral de personas *trans*. Un primer paso en este sentido significó la adecuación de la normativa ministerial para el reconocimiento de las identidades *trans*. Dicho proceso se concretó con el dictado de la Resolución 248/2012<sup>13</sup> del MTEySS, la cual habilita el reconocimiento registral de la identidad de género autopercebida de las personas.

Ese mismo año, la SE convocó a las organizaciones sociales de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros e intersexuales con participación en el territorio nacional para el diagnóstico conjunto sobre la problemática del empleo en la población LGBTBIQ y el diseño de estrategias y planes de acción respecto al **acceso y sostenimiento de un trabajo decente**. El diagnóstico conjunto identificó a las personas *trans* como el grupo más vulnerabilizado en relación con el trabajo dentro de la población LGTBIQ.

En este sentido, según describieron desde la SE, “fueron muchas las reuniones con organizaciones de diversidad sexual y en todos los casos se llegaba a la conclusión de que las personas *trans* eran la población más afectada en relación con el trabajo, sin contar con mucha información oficial. Eran pocos los datos pero muy intensos” (entrevista con referentes de la SE de la Nación). A partir de este diagnóstico, desde la SE cobra impulso el objetivo de instituir a la población *trans* como grupo vulnerable en el mercado laboral.

<sup>13</sup> Texto de la normativa disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/195589/norma.htm>

En 2013, el MTEySS dicta la Resolución N° 331 por la cual se incluye a las personas *trans* entre los grupos vulnerados y por lo tanto más priorizados por las políticas activas de empleo. Esta propuesta surge de la Asesoría de Género y Diversidad Sexual, espacio de trabajo con un enfoque amplio de género donde se gestaron las acciones de apoyo a las poblaciones con mayores problemas de empleo fundadas en el género y la orientación sexual: para personas *trans*, mujeres víctimas de violencia de género y personas vinculadas a la prostitución. Para la consecución e instrumentación de la resolución 331 fueron muy relevantes, tanto la iniciativa como el apoyo en la decisión política del funcionario responsable de la cartera. “El Ministerio promovió una política activa en favor de

la inclusión social de las personas *trans*. Sin duda el derecho al trabajo se integra a los derechos humanos fundamentales. Y la no discriminación es una política fundamental de derechos humanos y de derecho al trabajo decente” (entrevista al ex secretario de Empleo de la nación Enrique Deibe).



**Complementaria a la resolución 248/12 de reconocimiento de la identidad de género, la resolución 331/13 establece la ampliación de la cobertura previstas por el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) “a personas en situación de desempleo cuya identidad de género, en los términos del artículo 2° de la Ley N° 26.743, no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento”. Esta ampliación tuvo una relevancia determinante para el desarrollo de las políticas activas de empleo para la población *trans*. Según destacan desde la SE, “con esta herramienta normativa se logra que las medidas sean obligatorias y ejecutables en todo el país” (entrevista a referentes de la Secretaría de Empleo de la nación). La obligatoriedad de las políticas de empleo para la población *trans* permitió avanzar más allá de las articulaciones voluntarias e individuales para la implementación de acciones específicas, hacia la universalización y la territorialización de las acciones de empleo en todo el ámbito nacional.**

## El 55 de las personas *trans* adheridas

se inscribieron sin haber realizado previamente el cambio de su identidad registral según habilita la Ley de Identidad de Género.



5. Cooperativa Claudia Jacqueline  
Foto: Alejandro Olivares

Frente a ese desafío de universalización y territorialización de las políticas, la SE decidió adoptar un enfoque de *transversalización* de los programas y acciones de empleo ya existentes en el MTEySS. Este enfoque permitió utilizar la estructura existente para concretar rápidamente la incorporación de la población *trans* a los programas y acciones de empleo frente a la inversión de recursos y de tiempo que hubiese implicado la creación de nuevos programas focalizados exclusivamente en este colectivo. Sin embargo, según ilustran las acciones locales desarrolladas más adelante, este enfoque de *transversalización* también se complementó con una lógica de reconocimiento y atención de las necesidades específicas implicadas en los procesos de incorporación de la población *trans* a los programas y acciones de empleo.

La Secretaría de Empleo a través de la coordinación de la Asesoría de Género y Diversidad Sexual (AGyDS) agrupa y sistematiza la implementación de acciones en materia de activación del empleo dirigidas a la población con mayores problemas fundados en la diferencia de géneros. La inequidad del mercado de trabajo entre varones y mujeres planteó la necesidad de visibilizar e incorporar a la población *trans* como un grupo especialmente vulnerable destinatario de acciones afirmativas con el fin de mejorar su empleabilidad y lograr su inclusión sociolaboral.

A partir del año 2013, la AGyDS trabajó para alcanzar la ampliación de la cobertura del SCyE no contributivo a la población *trans*. Este proceso fue promovido en todas las provincias, a partir de la implementación coordinada con las 33 gerencias y casi 600 oficinas de empleo que integran la Red de Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio nacional. Para avanzar hacia una gestión territorial articulada, desde la AGyDS se promovió la creación de una Mesa

de Género y Diversidad Sexual integrada por los referentes de la SE y los de género y diversidad sexual designados por la mayoría de las gerencias de empleo. Este desarrollo implicó además la concreción de múltiples acciones de capacitación y fortalecimiento institucional: sensibilización y formación de agentes para una gestión atenta a los condicionamientos de género y sexualidad en el empleo; cambios en las prácticas institucionales de las gerencias y oficinas de empleo (convocatoria a la población, gestión de la atención y las entrevistas laborales, seguimiento y derivación de las personas participantes, entre otras acciones); publicación de guías y manuales de apoyo al trabajo territorial y de piezas de difusión de las políticas.

Respecto de este trabajo de fortalecimiento institucional, la AGyDS impulsó la firma de un convenio de cooperación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) para llevar adelante acciones de sensibilización a funcionarios y empleados públicos pertenecientes a los organismos del sistema nacional de empleo respecto de temáticas de derechos humanos, discriminación, género y diversidad sexual. El resultado de esta vinculación se tradujo en alrededor de 35 talleres en los que se formaron más de 2.000 trabajadores y trabajadoras de gerencias y oficinas de empleo de todo el país.

Como resultado de las acciones implementadas, sólo entre los años 2013 y 2015, fueron incorporadas por la vía de la resolución 331 al SCyE 1.022 personas *trans*.<sup>14</sup> Al analizar la co-

<sup>14</sup> Si tuvieran entre 18 y 24 años con nivel educativo de hasta secundario completo, son ingresadas al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo o PROGRESAR para luego acceder a prestaciones.

bertura de las personas *trans* en el SCyE por provincias y regiones, se observa una inclusión homogénea en todo el país, a excepción de casos puntuales de provincias que registran una adhesión muy reducida o casi nula.

Resulta interesante destacar que el 55% de las personas *trans* adheridas se inscribieron sin haber realizado previamente el cambio de su identidad registral según habilita la Ley de Identidad de Género. Este dato indicaría que, más allá del reconocimiento legal de la identidad de género, la voluntad institucional de implementar políticas específicas de inclusión de las personas *trans* tiene un peso específico propio e independiente. Dicho esto, las Gerencias señalan que el acceso al reconocimiento registral de la identidad de género autopercibida opera como facilitador en el camino de formación y de búsqueda de acceso al mercado laboral.

Una vez ingresadas al seguro, las personas fueron derivadas y/o postuladas a las prestaciones de la SE dispuestas en el territorio para desarrollar un trayecto formativo y ocupacional. Para ello se prevé que participen en un Taller de Orientación Laboral (TOL), a partir del cual se ofrece la posibilidad de participar en acciones de terminalidad educativa, formación profesio-

nal, la formulación o fortalecimiento de un emprendimiento independiente, entrenamientos en ambiente de trabajo e inserciones en puestos de trabajo en relación de dependencia. Según datos sistematizadas por la AGyDS, de las 1.022 personas ingresadas al SCyE, 58% (595) fueron asignadas a alguna prestación, una tasa alta si se considera que la adhesión general a las prestaciones no alcanza el 35% entre el universo de participantes del SCyE.

### A continuación se presentan datos sobre la participación en acciones de formación e inserción laboral de las personas *trans* inscriptas en el SCyE:

#### ★ Taller de Orientación Laboral (TOL).

Más del 50% participó del TOL como acceso a otras prestaciones. Esto es un dato importante pues el taller es presentado como un momento para pensar y elaborar posibles trayectos formativos-ocupacionales. Este resultado es excepcional cuando se lo contrasta con la escasa participación en TOL del universo general de personas que ingresan al SCyE, apenas cercana al 10%.

#### Participación en el SCyE según tipo de prestación

Total 600 personas adheridas al SCyE	Terminalidad educativa	Taller de Orientación Laboral	Formación Profesional	Entrenamiento para el trabajo	Emprendimientos productivos	Programa de Inserción Laboral
	100	400	350	300	55	10

Las personas aquí consignadas corresponden al 58% de los participantes adheridos al SCyE. Son las que realizaron al menos una prestación, ya que pueden participar en más de una prestación en su trayecto formativo y ocupacional.

#### ★ Formación Profesional (FP).

El 50% de las personas *trans* asignadas a alguna prestación realizaron algún curso de formación en oficios.

#### ★ Entrenamiento para el Trabajo (EPT).

Aproximadamente el 50% realizó algún tipo de entrenamiento para el trabajo, práctica formativa en ambientes de trabajo, que puede desarrollarse en el ámbito público, privado o en alguna organización social.

#### ★ Emprendimientos productivos Individuales y Asociativos (PEI, PEA).

El 10% de las personas *trans* participó de alguna prestación realizaron un emprendimiento productivo.

#### ★ Programa de Inserción Laboral asalariada (PIL).

Por último, sólo 10 personas *trans* tuvieron una inserción laboral asalariada.

Los datos sobre la participación de las personas *trans* en el SCyE permiten identificar algunas dimensiones críticas respecto del empleo en la población *trans* y las políticas de inclusión sociolaboral. El análisis muestra una tasa alta de participación general en las prestaciones. Sin embargo, en un nivel desagregado, se destaca una distribución desigual en la participación, con altos niveles en las actividades formativas y de mejora de la empleabilidad y niveles notablemente menores en aquellas actividades que implican una inserción laboral efectiva, ya sea por la vía del autoempleo o en relación de dependencia. En cuanto al acceso de las personas *trans* al mercado laboral vía sector privado, hubo muy pocos antecedentes.

Según señalan desde la Secretaría de Empleo, “ése sigue siendo el gran desafío. A pesar de que se realizan capacitaciones en diversidad a empresas, éstas no ingresan a personas *trans*. Solamente tienen *trans* en sus planteles si las mismas iniciaron su transición ya estando dentro de la compañía: en ese caso sí son respetadas y acompañadas” (entrevista con referentes de la Secretaría de Empleo).

Asimismo, desde la Asesoría han destacado el rol fundamental que ha desempeñado la articulación de acciones con diferentes niveles de gobierno y la sociedad civil. La mayoría de las provincias y municipios adhieren a la línea como así también organizaciones sociales con trabajo territorial en el país. Un relevamiento realizado entre referentes de género de las gerencias concluye que la articulación con áreas especializadas, sean gubernamentales o de la sociedad civil, incrementó las solicitudes de ingreso al SCyE para la población *trans*.<sup>15</sup> El rol fundamental que han tenido estas articulaciones en el territorio queda ilustrado en el análisis de los datos sobre la cantidad de personas *trans* ingresadas al SCyE según tipo de institución solicitante. La mayoría de las personas *trans* incluidas fueron derivadas por ONG o redes involucradas en la temática, alcanzando a casi el 40% de la población. En mucha menor medida han sido derivadas por áreas

<sup>15</sup> “Inclusión a las políticas de empleo de personas desocupadas y con problemas de empleo del colectivo *trans*, mujeres en situación de violencia doméstica y personas en situación de prostitución”. Resultados e Impacto de las medidas. Desafíos pendientes. Informe elaborado por la Asesoría de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, año 2016.

especializadas de la provincia o el municipio. En los hechos, muchos municipios enfrentan dificultades vinculadas a la ausencia de ámbitos especializados en temáticas de género y diversidad sexual con los cuales poder abordar el fortalecimiento de la empleabilidad de las personas *trans*.

En paralelo con la implementación de acciones para la ampliación del SCyE a la población *trans*, la Secretaría de Empleo de la nación concretó la incorporación directa de tres activistas *trans* a su planta técnica. Respecto de este proceso, una de las personas incorporadas refiere que “nuestra contratación dentro del Ministerio tuvo un aval oficial y fue consecuencia del activismo estatal y el esfuerzo militante de gente que fue laburando estas cuestiones en el Ministerio, introduciéndolas y ganando terreno poco a poco. Nuestras incorporaciones fueron entonces casos testigo”. En igual sentido, el ex secretario de Empleo concluye que “la incorporación de personas *trans* en el Ministerio fue una decisión importante en el proceso de reconocimiento de derechos y de políticas de no discriminación en el empleo” (entrevista al ex secretario de empleo de la nación).

**Respecto del impacto personal que significó el ingreso al MTEySS, una de las personas *trans* entrevistadas describe:**

“Mi primer trabajo en relación de dependencia fue éste. Anteriormente había estado en situación de prostitución. Una siempre pensó que el cambio llegaría para las generaciones que vendrían, que para nosotras y nosotros ya era tarde por todas nuestras historias de vida; ya estuvimos paradas en la calle y tuvimos armas en la cabeza puestas por la

misma policía.” Más allá de esto, la misma persona afirma que “el impacto más inmediato de estas incorporaciones lo recibió el Ministerio (...) Me parece que estamos cultivando un espacio y naturalizando las identidades dentro de estas estructuras que no existían, que de alguna manera estamos en esta situación de poder llegar a ser”.

Otra de las personas entrevistadas reafirma esta doble perspectiva cuando relata que “aquí aprendimos y aprendemos mucho. Pero también nuestros saberes, producto no sólo de nuestra experiencia, sino de nuestras formaciones, de nuestros estudios en género, temas queer o cuestiones *trans* (con mayor o menor grado de formalidad) fueron requeridos, consultados, analizados para la gestión y elaboración de políticas públicas para personas *trans*”.

En relación con este punto, identifican como dificultad importante respecto de su incorporación a la función pública la falta de jerarquización formal de los roles que desempeñan, en términos de modalidad de contratación, cargo y remuneración. Una de ellas afirma que “pareciera que somos asesores o informadores de la temática o somos el acompañamiento para que alguien lleve adelante su carrera política. Y dentro de la cultura uno termina siendo eso: un asistente administrativo. Entonces vos decís hasta dónde. En el sentido criterioso, soy asesora pero no cobro el sueldo de un asesor, que se traduzca.” Asimismo, otra refiere que “somos tres personas con trayectorias diferentes. Las únicas personas *trans* con un nivel de exposición y de visibilización, con tareas que no se correspondían necesariamente con nuestras

funciones reales, ni con nuestra trayectoria y experiencia. Por un lado, pasamos por una especie de raso de empleado público, con particularidades con la precarización laboral del empleado público. Por otro lado, por una especie de situación de agradecimiento pero sin funciones”.

Vinculado al punto anterior, otra cuestión también señalada en las entrevistas, refiere a la participación limitada que sienten tener respecto del proceso mismo de toma de decisiones de las políticas de empleo. Una afirma: “Nosotras hacemos trabajo burocrático administrativo: que es ir, recibir un paquete y lo ponés, lo vehiculizás...”; otra completa y sentencia que

**“las decisiones siguen siendo heterosexistas”.**

A modo de balance de la experiencia, concluyen que “más allá de la discusión más profunda, preferiría que, en mi caso, sí quede en claro que se nos dio la posibilidad de crecer; sí siento que aprendí mucho acá, que me encontré de repente discutiendo políticas públicas ‘desde adentro’ y, por otro lado, accedí a una estabilidad laboral y a derechos laborales que me permitieron proyectar también la continuidad de mis estudios, con la consecuente visión futura de crecimiento personal/laboral. No obstante, a nivel un poco más macro, me pregunto por el reconocimiento de esos saberes *trans* informales como parte de un colectivo más amplio y por sobre un posible techo de cristal para nuestro colectivo desde experiencias similares”.

Por último, y en paralelo a la territorialización del SCyE y las políticas activas de empleo, el MTEySS ha establecido y consolidado acciones de capacitación y fortalecimiento destinadas a varios proyectos de trabajo autogestivo impulsa-

dos desde las organizaciones del colectivo *trans*. Además de la experiencia pionera de la cooperativa Nadia Echazú, en los últimos años, han surgido otras iniciativas autogestivas dirigidas por y para personas *trans*, entre ellas: Amazonas del Oeste (cooperativa textil), Estilo Diversa (cooperativa textil), La Paquito (textil y gráfica), ART *Trans* (teatro) y Silvia Rivera (gastronómica). Estas experiencias han articulado y recibido acciones de capacitación y fortalecimiento desde las áreas de Formación Profesional y Programa de Trabajo Autogestionado (PTA) del MTEySS. **El involucramiento de estas áreas ofrece un ejemplo del significado de la transversalización de las acciones de empleo existentes**, proceso que desde el PTA se valora exitosamente. Según la responsable de este programa, “lo característico de nuestro programa es que no desarrollamos una línea específica para el colectivo *trans*. Es fantástico que las herramientas que aplicamos sirvieran más allá de las diferencias entre las poblaciones destinatarias. Si hace falta introducir modificaciones, es para todos. Nuestras cinco líneas se adaptan a los destinatarios, funcionan de manera absolutamente flexible. Entonces podemos sentarnos en cada caso y evaluar: ¿Qué necesita esta cooperativa? ¿Necesita tal máquina? ¿Esta otra capacitación? No veo como desventaja no haber desarrollado una línea especial”.



**6. Estilo Diversa**, la primera cooperativa textil lleva años diseñando y fabricando ropa destinada a hombres y mujeres transexuales.

# Capítulo 2

## Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan a continuación condensan los aprendizajes y las lecciones obtenidas de la sistematización de las acciones para la mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral de personas *trans*, diseñadas e implementadas a nivel nacional y local. Este trabajo consistió en la reconstrucción de los procesos de diseño e implementación de las acciones más proactivas e innovadoras, relatadas y valoradas a partir de las voces de sus protagonistas centrales, agentes estatales responsables de llevar adelante las acciones y las personas *trans* participantes. En este sentido, la sistematización permitió identificar similitudes y diferencias relevantes en las estrategias de intervención implementadas, como así también, relevar los desafíos y las necesidades superadas, y las todavía pendientes de realizar.

**Estas recomendaciones proponen un conjunto de buenas prácticas para el diseño y la implementación de acciones de mejora de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral para personas *trans*.**

Las mismas ofrecen un marco de posibilidades para el desarrollo de acciones tendientes a remover las barreras y los prejuicios que impi-

den un acceso equitativo de las personas *trans* al mercado de trabajo.

Por último, esperamos que estas recomendaciones sirvan como herramientas a ser incorporadas, así como también, discutidas y enriquecidas por las nuevas acciones de intervención en la agenda del empleo decente para personas *trans* que se den con los Estados en articulación con la sociedad civil.

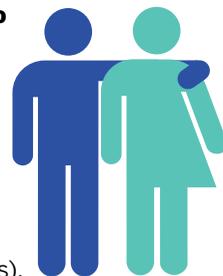
### EN TODO EL PROCESO

#### 1. Reconocimiento de la identidad de género (trato digno)

El éxito de cualquier acción de inclusión destinado a personas *trans* depende del reconocimiento al derecho a su expresión de género. Es imprescindible generar las condiciones para garantizar un trato digno a las personas *trans*, respetuoso de la identidad de género expresada por las personas participantes.

Para lograr este objetivo es necesario incidir en:

- ★ Los instrumentos administrativos (formularios, registros, etc.) que impliquen el trato directo con las personas *trans* (llamados, citaciones y entrevistas).



Se recomienda adoptar mecanismos administrativos que, sin alejarse de los requerimientos registrales vigentes, incorporen y respeten el nombre elegido por la persona en correspondencia con su identidad de género.

- ★ Todos los ámbitos de desarrollo de las acciones, sean estos públicos o privados (las instituciones de formación, las empresas, etc.).

En los casos en que no exista legislación específica que establezca el reconocimiento jurídico de la identidad de género se recomienda adoptar como marco guía de intervención los Principios de Yogyakarta.

**El artículo 12 de la ley argentina 26.743/2012 refiere al trato digno** (ver Anexo en cd) presentando una opción adecuada de respeto a la identidad de las personas *trans*. Aquí también se recomienda que en aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público se utilice únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género que exprese la persona.

#### 2. Incorporar y dar participación a personas *trans* en los equipos de trabajo

Dado el contexto de fuerte invisibilización que sufren las identidades *trans* y la falta de experiencia de las instituciones estatales en el diseño e implementación de políticas con perspectiva de género y diversidades sexuales, se recomienda enfáticamente incorporar a personas *trans* en los equipos de trabajo.

Asimismo, resulta imperioso rescatar e incorporar la voz *trans* en todas las etapas de la política pública a través del diálogo y la



**7. Michelle Vargas.** Una empresa rosarina rompió los preconceptos y tomó a una chica *trans* que logró su primer puesto formal.

confianza en una visión política fundada en las experiencias vivenciales de una sociedad que las colocó en un lugar de marginalidad y supervivencia a causa de la exclusión y la discriminación, como también la participación de sus organizaciones representativas, de las personas que participan de las políticas, programas y acciones.

#### 3. Generar redes de trabajo entre ámbitos del Estado y las organizaciones LGTBIQ

Resulta imprescindible articular entre los distintos ámbitos del Estado y las organizaciones de diversidad sexual. Es fundamental ponderar especialmente el vínculo con aquellas que estén dirigidas por, o cuenten entre sus miembros con personas *trans*.



## 4. En la elaboración del diagnóstico

### 4.1. Promover cambios normativos para el reconocimiento del derecho a la identidad de género

Entre las primeras acciones, es necesario identificar cuál es el marco jurídico-normativo, tanto a nivel nacional como regional y local, respecto del grado de reconocimiento de la identidad de género (ya sea positivo, como derechos; o negativo, como estigmatización y penalización).

Las estrategias de intervención y el éxito de las acciones están estrechamente condicionados por la estructura de oportunidades político-institucionales vigente (marco jurídico-normativo, políticas existentes, recursos disponibles, aliados institucionales en otros ámbitos y niveles del Estado).

### 4.2. Apelar a fuentes no formales para el diagnóstico de las barreras al empleo en la población trans

Como parte de este proceso de discriminación que sufren las personas *trans* y potenciado por la invisibilización histórica de sus identidades es muy probable que no existan registros o sea muy difícil su obtención.

La escasez de datos estadísticos e información oficial que describan la situación de las vidas *trans* es una característica común en la mayoría de los países; es por ello que recomendamos apelar a fuentes no formales. Entrevistar a las personas *trans*, recurrir a la información que nos ofrezcan se hace más que necesario para un diagnóstico de sus problemáticas. En el caso argentino, las publicaciones de las organizaciones de diversidad sexual y el diálogo con referentes del activismo *trans* fueron de suma importancia a la hora de ponderar cuáles eran las necesidades más urgentes a atender.

En resumen, recomendamos identificar y convocar a organizaciones de la sociedad civil conformadas en torno a las identidades *trans* para elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de empleo de las personas de este colectivo, la identificación de prioridades y la definición de líneas de acción.

## 5. En el diseño de las acciones

### 5.1. Transversalizar (*mainstreaming*) y focalizar las acciones

Recomendamos estrategias de abordaje mixtas, que combinen la transversalización y la focalización de acciones. Basados en la evaluación de los recursos disponibles, definir cuál será y en qué momento se hará la estrategia más oportuna de intervención en términos de **a) una estrategia focalizada para el establecimiento de nuevas políticas, programas y acciones dirigidas de forma específica y exclusiva a la población *trans* (ver recomendación 5.2); b) una estrategia transversal para la ampliación a la población *trans* de las políticas, programas y acciones ya existentes “neutras”.**

Resulta fundamental, además, la **incidencia en políticas de equidad de género** (binarias) para mujeres desde una perspectiva de diversidad de géneros incluyendo todas las identidades no hegemónicas (*trans*).

### 5.2. Incorporar acciones compensatorias para la población *trans*

Recomendamos implementar medidas que compensen las barreras que impiden la participación de las personas *trans* en las acciones de empleo, incorporando sus necesidades específicas y las situaciones de base diferenciales producto de condiciones de exclusión y vulnerabilidad estructurales. Resulta imprescindible, por ejemplo:

#### ★ Adecuar los horarios de prestaciones y actividades.

En Argentina, más del 70% de las personas *trans* ejercen la prostitución como principal actividad de subsistencia. Después de jornadas nocturnas, la mayoría de las personas *trans* descansan durante la mañana (según surge del trabajo con las participantes de las acciones de empleo). **Las acciones que involucren la participación directa de las personas *trans* deberían realizarse luego del mediodía o en horario vespertino.**

★ **Apoyar las prestaciones y acciones con ayudas económicas directas a las personas *trans* (becas, estímulos, subsidios, etc.)** que cubran parte o la totalidad de los ingresos caídos por horas que no ejercen la prostitución u otras actividades de subsistencia.

★ Diseñar acciones para abordar la problemática de la autoestima personal en relación al empleo. Resulta fundamental que las personas *trans* que participan de estas acciones puedan reflexionar sobre su trayectoria y presente laboral, así como también, proyectarse en sus expectativas y deseos para el futuro. El objetivo es respaldar a las personas para que puedan delinear un proyecto de vida laboral, un proyecto ocupacional.

## 6. En la implementación de acciones

### 6.1. Sensibilizar y capacitar a los agentes públicos desde una perspectiva de diversidad sexual

Resulta fundamental sensibilizar y capacitar a los agentes que intervienen en las acciones de empleo en todos los ámbitos y niveles del Estado para garantizar un trato digno y el respeto a la identidad de las personas *trans*, como así también su participación efectiva en las acciones. Las acciones de sensibilización y capacitación deben ser continuas y permanentes, para favorecer el cambio cultural en las prácticas institucionales bajo una perspectiva de género y diversidad sexual.

### 6.2. Promover acuerdos para garantizar el trato digno

Recomendamos promover espacios de diálogo para que las instituciones y las personas *trans* participantes de las acciones consensuen aquellas prácticas cotidianas que garanticen el trato digno,<sup>16</sup> en aspectos tales como:

<sup>16</sup> Ver Glosario en el cd.



Las personas *trans* descansan durante la mañana, las acciones deberían realizarse luego del mediodía.

- ★ uso de baños, compartidos o a elección de las personas *trans*;
- ★ registro en formularios y documentación de sus datos personales;
- ★ uso del lenguaje, violencia verbal como chistes;
- ★ intervención ante posibles conflictos que afecten a las personas *trans*;
- ★ horarios de las actividades.

### 6.3. Revisar prácticas y redireccionar acciones en forma continua con participantes y organizaciones

Resulta fundamental generar una dinámica de consulta, seguimiento y coordinación permanente entre los agentes que intervienen en las acciones. En contextos donde las instituciones no cuentan con experiencia previa en el abordaje de programas y acciones destinadas a personas *trans*, la implementación de acciones requiere una alta flexibilidad para la revisión y redireccionamiento de las acciones. En el caso argentino, la creación de la mesa de trabajo en Género y Diversidad integrada por todas las áreas sustantivas del desarrollo de las acciones ha sido imprescindible como ámbito de discusión y coordinación de acciones. Allí se intercambiaron experiencias, dudas y problemas, así como

también se consensuaron buenas prácticas para garantizar una mejor implementación de las acciones en los territorios.

## 7. En la convocatoria

### Incorporar en la difusión y la convocatoria la centralidad de la comunicación oral de la población *trans*

Resulta fundamental diseñar estrategias de comunicación para la difusión y la convocatoria que reconozcan la situación de exclusión de la población *trans* respecto del espacio público y las instituciones formales y, en consecuencia, su condición de aislamiento en espacios periféricos de sociabilidad. En la práctica, esto implica la **inefectividad de soportes tradicionales como cartelería, folletería, difusión web** y la necesidad de incorporar estrategias centradas en la **comunicación oral**: difusión presencial en las zonas de trabajo (calles, rutas, zonas rojas), a través de activistas y organizaciones, radios comunitarias y barriales, etc.

Recomendamos, entonces, convocar a las personas y organizaciones comprometidas con la agenda de la inclusión de personas *trans* para definir una estrategia efectiva de comunicación, tanto en término de sus medios como de sus contenidos.



8. Nuevo centro de prevención de infecciones de transmisión sexual de Salta, 2014

En las acciones implementadas localmente, la estrategia de comunicación se trabajó conjuntamente con las personas *trans*, identificándose los espacios relevantes donde desarrollar las acciones de difusión y convocatoria, a saber: zonas de residencia y barriadas, rutas de trabajo y discotecas. También se tuvieron en cuenta los horarios en que frecuentan estos espacios.

## 8. En la orientación laboral

### 8.1. Reconocer y valorar la diversidad de los trayectos personales en la orientación laboral

Recomendamos indagar en las historias personales y sus deseos para conformar trayectos formativos adecuados a cada persona sin que los prejuicios de un orden de género establecido limiten esta búsqueda. Es muy común que las mismas personas sientan como destino inevitable, y que los agentes que las entrevistan refuerzan, la idea de que las personas *trans* ocupan roles y oficios que reproducen los estereotipos culturales: varones cisgénero a los oficios relacionados a lo productivo (industria), mujeres cisgénero a oficios relacionados con el cuidado de personas y a personas del colectivo LGTBIQ tareas relacionadas con lo estético (peluquería, actividades relacionadas con los servicios de belleza), teniendo vedado el acceso a algunas tareas como por ejemplo las relacionadas con la atención de niñas y niños.

En este sentido, la estrategia de orientación recomendada es:

- ★ centrar la mirada en las personas situadas en una realidad que las condiciona, pero que también es posible modificar y transformar;

- ★ empatizar e incorporar los trayectos individuales y brindar herramientas de empoderamiento;
- ★ resaltar la diversidad como un atributo de todas las personas y enriquecedoras de las relaciones sociales;
- ★ promover recorridos personales adecuados a intereses y perfiles diversos.

## 9. En las acciones de formación

### 9.1. Adecuar la oferta formativa a las necesidades de las personas *trans* (¡y no al revés!)

**Diseñar e implementar una oferta de acciones de formación profesional** que contemple las necesidades e intereses de la población *trans*. Para ello es fundamental que la formación profesional, en la intermediación entre la oferta de capacitación y la población destinataria, no reproduzca los estereotipos de género. Las acciones locales relevadas muestran una tendencia a derivar a las personas *trans* participantes a actividades formativas y/o espacios de trabajo vinculados exclusi-



9. Nicole egresó del bachillerato popular *trans* Mocha Celis que funciona desde 2012 en Capital Federal con una propuesta educativa que apuesta a la inclusión de personas de identidades diversas.



10. Algunas de las personas *trans* del Centro de Formación Profesional Amazonas del Oeste que avala el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

vamente a la diversidad sexual, reproduciendo la situación de gueto anterior a la participación.

Por otra parte, considerando que la mayoría de las personas *trans* no ha culminado sus estudios formales obligatorios, resulta central implementar acciones para su incorporación al sistema educativo, generando dispositivos inclusivos que contemplen la adaptación de los diseños curriculares vigentes, la promoción de franjas horarias que se adapten a la realidad de la población y de estrategias de apoyo a la retención tales como prestaciones dinerarias y la provisión de materiales didácticos, así como la generación de espacios puente entre la alfabetización, la educación primaria y secundaria.

### 9.2. Establecer tutorías *trans*

Es imprescindible establecer **roles de apoyo** para las personas *trans* participantes de las actividades de formación, tales como tutores o facilitadores que acompañen su

desarrollo en una de las etapas del proceso formativo: su incorporación, su cursada, su promoción y/o egreso, la intermediación con otras actividades de formación o de mejora de empleabilidad. Estas figuras deben ser ocupadas preferentemente por personas *trans*.

## 10. En el proceso de intermediación e inclusión laboral

### 10.1. Promoción del empleo *trans*

Promover la implementación de legislación, programas y acciones de empleo para la población *trans* en todos los ámbitos:

★ **Público.** Impulsar normativas (leyes, ordenanzas municipales, resoluciones ministeriales) que incluyan medidas de acción afirmativa para la inserción laboral de personas *trans* en los ámbitos del Estado. **En Argentina, diferentes iniciativas a nivel municipal, provincial y ministerial promueven la instauración de un cupo laboral para personas *trans* en las dependencias estatales (entre el 1 y el 3%).**

Asimismo, establecer un cupo laboral *trans* para los proveedores y licenciarios del Estado como condición para su participación en las licitaciones públicas.

★ **Economía Social.** Favorecer y fortalecer las iniciativas de empleo independiente y asociativo, mediante el **financiamiento, aporte de herramientas y capacitación para la gestación y con-**



**solidación de unidades productivas.** Aquí también el Estado podría establecer un cupo preferencial en sus licitaciones y contrataciones a proveedores, cooperativas o proyectos autogestivos integrados por personas *trans*.

★ **Privado.** Otorgar incentivos económicos a las empresas que incorporen personas *trans* a su planta de personal, como reducciones y/o exenciones fiscales u otros incentivos económicos.

### 10.2. Incorporar la inclusión laboral *trans* a las agendas de responsabilidad social empresarial (RSE)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son acciones responsables que deben tomar empresas y gobierno en materia de derechos humanos; laborales, medioambientales y de anticorrupción. En cada uno de ellos se tratan ejes como buena salud y bienestar, educación, energías limpias y reducción de inequidades, entre otros.

Es importante promover estos espacios y tender puentes entre los ámbitos público y privado a partir de un trabajo articulado del Estado con el empresariado en este marco, en aras de crear las condiciones de equidad para un escenario de oferta y demanda en el mercado de trabajo para las personas *trans*.

### 10.3. Comprometer a los sindicatos con la inclusión laboral *trans*

Fomentar que los ámbitos de asociación sindical de trabajadoras y trabajadores incorporen la perspectiva de diversidad sexual y que en sus agendas incluyan el **cumplimiento de los derechos de las personas LGTBIQ:** por ejemplo, el recono-

cimiento en las **licencias de las familias integradas por personas del mismo sexo** y la inclusión dentro de los **seguros médicos** de los tratamientos para la adecuación física de las personas *trans*.

## 11. Articular estrategias integrales (infancia, vivienda, salud, educación y empleo)

Es importante incorporar una perspectiva integral para las políticas destinadas a las personas *trans*. Los niveles extremos de exclusión y vulnerabilidad social que vive esta población requieren una intervención coordinada que aborde sus múltiples determinantes. Se debe contemplar y abordar interdisciplinariamente la situación de las personas *trans* respecto del acceso pleno a la educación, salud, vivienda, trabajo y también tener en cuenta el consumo problemático de drogas.

Resulta urgente diseñar acciones integrales para las infancias *trans*, teniendo en cuenta la temprana exclusión de su hogar familiar y de las instituciones educativas (entre los 8 a 12 años de edad).

Cuando son forzadas a transitar la situación de calle, la mayoría de las femineidades *trans* encuentra en la prostitución su único medio de subsistencia. En tal sentido, es fundamental implementar acciones que garanticen a estas infancias contención y apoyo al grupo familiar, acompañamiento en el trayecto escolar y el acceso a la salud (adecuación física).

