



**TÍTULO:** “Exclusión laboral hacia las personas trans en Avellaneda, luego de la Ley de Identidad de Género”

**AUTORAS:** Bursik Martina, Carnie Mia

**DOCENTE/S A CARGO:** Fernandez Paola, Gimenez Maria Laura

**INSTITUCIÓN:** Colegio Modelo Sara Eccleston

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo analizar el impacto causado por la ley de identidad de género con el fin de demostrar si fue efectiva para solucionar el problema de la exclusión laboral hacia las personas transgénero. En los últimos años, se desarrolló socialmente un modo posible de solución a uno de los problemas que afecta al colectivo trans atentado contra sus derechos fundamentales: la imposibilidad de acceso al trabajo y sus consecuencias. A partir de la ley de identidad de género que fue aprobada en el año 2012 (Ley Nacional N° 26.743), se propusieron una serie de leyes y programas que pretenden hacer desaparecer la marginalidad de dicha comunidad brindándoles acceso a los derechos negados, como su identidad.

A pesar de ello, existe un alto nivel de vulnerabilidad, con una expectativa de vida baja, y la imposibilidad de acceder a un trabajo formal - situación que intenta componer la ley de cupo laboral trans -. La falta de información resulta un factor importante ante la vulnerabilidad de estas personas, su adaptabilidad, confianza y desarrollo personal, lo cual lo veremos representado en la entrevista realizada a Noah Piedemonte, un trabajador trans. Es fundamental para nuestra investigación la transformación social, los derechos históricamente negados y la continua lucha contra la desigualdad.

El estudio realizado pretende que la problemática se vuelva más visible ante la mirada social y, de esta manera, buscar soluciones en Avellaneda.

**Palabras Claves:** Avellaneda, Discriminacion cultural, Exclusión laboral, Ley de identidad de género, Ley de cupo trans, Transgenero.

## **Abstract**

The objective of this research is to analyze the impact caused by the gender identity law in order to demonstrate whether it was effective in solving the problem of labor exclusion towards people of gender. In recent years, a possible way of solving one of the problems that affects the trans community that violates their fundamental rights has developed socially: the impossibility of access to work and its consequences. Starting with the gender identity law of 2012, a series of laws and programs were proposed that seek to make the marginality of said community disappear by giving them access to denied rights, such as their identity.

Despite this, there is a high level of vulnerability, with a low life expectancy, and the impossibility of accessing a formal job; a situation that attempts to compose the trans labor quota law. The lack of information is an important factor given the vulnerability of these people, their adaptability, confidence and personal development, which we will see represented in the interview with Noah Piedemonte, a trans worker. Central to our research is social transformation, historically denied rights, and the ongoing fight against inequality.

The study carried out aims to make the problem more visible to the social gaze and, in this way, seek solutions in Avellaneda.

**Keywords:** Avellaneda, Cultural discrimination, Labor exclusion, Gender identity law, Transgender quota law, Transgender.

## **1. Introducción**

El enfoque de nuestra investigación se centró en la exclusión laboral hacia las personas trans, en la Provincia de Buenos Aires, en el Partido de Avellaneda. Este proyecto consistió en indagar acerca del motivo fundamental de la exclusión laboral, la cual proviene de la discriminación cultural en la que la mayoría de las personas desconocen qué es ser trans, en qué consiste el proceso de transición y qué efectos conlleva. Como consecuencia, se lleva a cabo la exclusión por estereotipos. Esto se ve alterado a partir de la intervención del Estado en cuanto a la ley de identidad de género.

Entre los antecedentes más relevantes que provocaron un gran impacto para su aprobación, podemos mencionar que en el año 1966, un médico había practicado una operación de reasignación de sexo en una paciente trans femenina, y por esto recibió una condena en suspenso de 3 años por el delito de lesiones gravísimas del Art. 91 del Código Penal de la Nación. Asimismo, en 1989 el juez Mario Calatayud, en disidencia con la mayoría triunfante, reconoce por primera vez la identidad de género de una mujer transexual que había solicitado su cambio de nombre y sexo registral. Siguiendo con la misma línea, en 1997 surge un caso que trascendió en los medios masivos de comunicación. Se trataba de una mujer transexual, Mariela Muñoz quien había criado una gran cantidad de niños como sus hijos y había sido denunciada (Proyecto de resolución; 2017). Ante esto: “en el 2007 se impulsaron propuestas legislativas que garanticen a travestis, transexuales y transgéneros el derecho a la identidad y el derecho a la atención integral de la salud. Con casi idéntica estrategia con que se logró la aprobación de la llamada “ley de matrimonio igualitario” se han impulsado ante los Tribunales en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad de Buenos Aires varios juicios de amparo con la finalidad de que se ordene la modificación registral de sexo y nombre a las personas trans” (ibidem: ibidem).

El primer amparo que tuvo éxito fue el de una joven marplatense que obtuvo sentencia favorable el 10 de abril

de 2008 por el juez Pedro F. Hooft. En el 2011, las comisiones de Legislación General y de Justicia del Congreso de la Nación aprobaron el despacho del proyecto de ley que sintetizaba tres propuestas presentadas por organizaciones de diversidad sexual y contó con el apoyo de legisladores de todos los bloques (Identidad y diversidad; 2017). Por otro lado, desde la Federación Argentina se promovió un amparo colectivo (uno de los movimientos sociales mas destacados), con el fin de que la Justicia garantice la supresión de la categoría sexo/género de la partida de nacimiento y del Documento Nacional de Identidad, o la modificación y/o rectificación de dicha categoría, conforme la identidad con la que se autopercibe la persona que lo solicite. Luego, a finales de noviembre de 2011, la Cámara de Diputados de la Nación aprobó la media sanción del proyecto. Finalmente, la ley fue sancionada por el Senado el 9 de mayo de 2012, y la Argentina se convirtió en uno de los países más avanzados del mundo en cuanto a los derechos legales LGBT (Identidad y diversidad; 2017).

Las personas transgenero, sufren diversas discriminaciones y distinciones con respecto al resto de la sociedad. Lo que ocasionó una gran variedad de protestas y luchas, que se pudieron concretar. Una de las primeras referentes fue Alba Rueda quien cuenta en primera persona cómo ha sido su proceso hasta convertirse en subsecretaria de políticas de diversidad del ministerio de mujeres y gracias a ella se estableció el cupo laboral en el sector público para las personas transgénero, travestis y transexuales. “Además de ser una funcionaria trans, soy una persona trans mayor de 40 años y he vivido una época de exclusión en donde he visto tantas compañeras morir sin tener oportunidades reales y genuinas de trabajo para hacer sustentable su vida” (Peusovich; 2020). Fue partícipe de varios amparos colectivos que buscaban la rectificación de datos registrales en documentos, previo a la aprobación de la Ley de Identidad de Género (2012), está se trato acerca del cambio a su asignación registral del sexo y del nombre propio en el Registro Civil. De esta manera, se garantiza el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad para quienes cuya identidad de género no se corresponde con el sexo con el que inicialmente fueron inscriptas.

Dado que el enfoque central del proyecto es analizar el impacto causado por la ley de identidad de género con el fin de demostrar su efectividad para solucionar el problema de la exclusión laboral hacia las personas transgénero, es necesario plantear previamente la organización del texto para su comprensión, el cual se va a dividir en títulos y subtítulos que contienen las formas de articulación del trabajo y las variables respecto al Estado, la exclusión laboral y la discriminación cultural respectivamente.

## **2. Metodología**

La investigación fue de carácter cualitativo y diseño experimental. Para la resolución de los objetivos, que consistió en analizar el impacto causado por la ley de identidad de género, se propuso el relevo exhaustivo de la bibliografía, permitiendo así examinar la problemática de género, la exclusión laboral, la relación entre ambas y

el marco normativo que interviene en nuestro problema (la ley de identidad de género y las leyes referidas al mercado laboral).

Por el propósito planteado la investigación es de tipo descriptivo, explicativo y según el alcance básico.

### ***Sujetos:***

La investigación se dedicó a explorar la situación de personas trans en el mercado laboral; específicamente en Avellaneda; por lo cual se centró en personas mayores de 18 años. Teniendo como condición los niveles de estudios alcanzados; es decir, no va a tener la misma relevancia las personas con primario completo/incompleto que secundario completo/incompleto o universitario completo/incompleto. Por lo dicho, la persona entrevistada cumple con las características mencionadas y nos aportó datos que fueron de utilidad.

### ***Técnicas; materiales y métodos:***

Habiendo definido el tema, llevamos a cabo una hipótesis a partir de una situación problemática; definiendo los objetivos (tanto generales como específicos) y el marco teórico. Utilizamos informes, videos, documentos, artículos, testimonios, archivos y libros para el relevo exhaustivo de la bibliografía y consideramos importante hacer una entrevista a un caso real, ya que nos permitió visualizar de forma práctica la real problemática de la exclusión laboral y no sólo basarnos en los datos teóricos. A partir de esto, pudimos obtener además datos que no nos fue posible extraer de la frialdad de las estadísticas.

### ***Procedimiento:***

Realizamos un ejercicio de operacionalización, el cual es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo general a lo específico; es decir que estas variables se dividen en dimensiones, indicadores, índice y subíndice; permitiendo visualizar lo que se va a estudiar y no salir de eso.

En líneas generales analizamos, en primer lugar, la discriminación cultural asociada a los niveles de estudios alcanzados, y los tipos de violencia y discriminación en los distintos ámbitos. También, quisimos conocer los distintos tipos de exclusión laboral, las formas en que ésta se manifiesta y los modos de protesta. Por último, la influencia del Estado a partir de las leyes que intervienen en este aspecto.

## **3. Resultados:**

La investigación giró en torno a la problemática de la exclusión laboral hacia las personas trans en Avellaneda, incluyendo la discriminación a la que son sometidos/as en la sociedad actual. Lo que nos llevó no sólo a indagar acerca de la problemática en cuestión, sino a querer aportar nuevos hallazgos al campo de las relaciones laborales desde una perspectiva de género. La comunidad travesti, transexual y transgénero de Buenos Aires, se encuentra entre una de las poblaciones más vulnerables del país (N.B.M.C.2020). La cual, padece

históricamente persecución, exclusión y marginación, sometida en muchos casos a situaciones de extrema pobreza, dando lugar a que su única manera de vivir sea del trabajo sexual, provocando un promedio de vida de aproximadamente 35 años (ibidem: ibidem).

La importancia de la temática radica principalmente en la situación histórica de la exclusión social que los ha marginado por el simple hecho de ser transexual, sin que influya su rendimiento laboral y capacidad profesional, que según Sempol (2012) se genera ya que se deja en evidencia el carácter ficcional que vincula el sexo al género, dejando sin efecto el paradigma de género binario (Sempol, 2012; 32-34). Esta construcción binaria en la que vivimos en torno a la sexualidad y al género dificulta la aceptación de personas que se encuentran en el momento de transición; por esto representan, según Sempol, uno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión social.

Las primeras observaciones realizadas dan cuenta de la falta de información sobre qué es ser trans, en qué consiste el proceso de transición y qué efectos conlleva; ya que muchas veces lo poco que se sabe sobre el tema está condicionado por los medios de comunicación o las creencias culturales transmitidas de generación en generación. Lo que podemos fundamentar a partir de las palabras expresadas por Noah Piemonte, a quien hemos entrevistado y nos ha expresado que frente a la búsqueda de empleo: *“...al querer crecer y salir en búsqueda de algo más estable, no me han discriminado pero sí se han quedado pensando qué significaba tener un empleado transgénero y qué hacer o no con él. Es decir, no se trataba de una discriminación, se trataba de una falta de información”*<sup>1</sup>. Al respecto, una de las preguntas que ha sido recurrente es si realmente la ley de identidad de género ha hecho un cambio para estas personas, que desde tiempos remotos han sufrido diversas discriminaciones y distinciones con respecto al resto de la sociedad. Lo que ocasionó una gran variedad de protestas y luchas, que se pudieron concretar, en un comienzo, a partir de la ley de identidad de género: desde la cual pueden cambiar su asignación registral del sexo y del nombre propio en el Registro Civil. De esta manera se garantiza el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad de las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo con el que inicialmente fueron inscritas.

Para seguir desarrollando los avances de la investigación, nos disponemos a plantear las distintas dimensiones de análisis para la comprensión del tema: **1) Discriminación cultural 2) Exclusión laboral 3) El Estado.**

### **1. Discriminación cultural**

Definido como formas de rechazar, desde lo social, psicológico, cultural, entre otros, a otra persona (Otridad), nos centramos en las personas trans de Avellaneda mayores de 18 años que buscan insertarse en el mercado laboral. Lo que para estas personas representa un desafío por varios motivos, en un principio podemos destacar la falta de formación. Suele ser común que por miedo al rechazo y a los posibles conflictos, o para iniciar los

---

<sup>1</sup> Entrevista personal realizada el 4 de octubre de 2021.

procesos de cambio, las personas trans interrumpan su educación; lo que conlleva a que no alcancen un gran nivel de estudios ya sea primarios, secundarios o universitarios. Por otra parte, existe un desconocimiento de las herramientas para la búsqueda de empleo, como también miedo ante una entrevista de trabajo ocasionado por la falta de concordancia entre el aspecto físico, el género y el sexo al que pertenece. Siendo esta la realidad laboral que está atravesada por fenómenos de desempleo, precariedad, subempleo, acoso y demás cualidades negativas. Es el caso de las mujeres transexuales que son rechazadas en los ámbitos laborales, dejándoles como única salida laboral la prostitución o el mundo del espectáculo.

Sin embargo, la transexualidad no tendría que ser ningún motivo o incapacidad para el ejercicio de cualquier profesión, ya que ni la experiencia, ni la actividad laboral y mucho menos, la falta de formación están vinculados con el género.

Centrándonos en la dimensión cultural de Avellaneda, podemos destacar que en las distintas infraestructuras ya sea en un ámbito público o privado, en tanto aparato ideológico, pretenden articular las identidades de género “normales” o “naturales” a un único modelo: el heterosexual (Lopes Louro, 1999), por lo que las personas trans generalmente no son aceptadas. En este contexto, se desarrollan distintos tipos de violencia, como la violencia sexual, dado que muchas personas trans se dedican al trabajo sexual, esto los coloca en una situación de vulnerabilidad que las hace presa fácil de enfermedades de transmisión sexual, así como de tratos crueles y denigrantes por parte de clientes y efectivos de las fuerzas policiales y militares. Todo esto, puede terminar en ser asesinados. Respecto a la violencia médica, muchas veces las personas trans no son atendidas y de serlo son objeto de tratos crueles y denigrantes por parte de trabajadores de la salud. Se suma en esta línea, la violencia institucional, a la que se enfrentan las personas trans al no encontrar en las personas que están al frente de las instituciones la colaboración necesaria para recibir y procesar denuncias de violencia por razón de identidad y expresión de género.

Por último, la violencia laboral, que radica principalmente en la negación del derecho al trabajo, bajo la excusa de no saber cómo lidiar administrativamente con su situación de identidad legal, muchos de ellos se ven en la obligación de recurrir al trabajo sexual como única opción de supervivencia. Este índice, a su vez, se puede subdividir en violencia psicológica o verbal, en la que una persona o un grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal sobre el trabajador/a buscando desestabilizar, aislar, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral, la violencia física, que se refiere a toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador/a condicionando el desempeño laboral, creando un entorno intimidatorio y humillante. Y, la denominada violencia económica, ésta se relaciona con despidos discrecionales, reducción de salario y falta de depósitos y amenazas de despidos. (Quiteria, 2017)

Si bien existen distintos tipos de discriminación tales como por la religión, la clase social, entre otros; podemos reconocer como uno de los más actuales y vigentes la discriminación por motivos de género. No suele ser

habitual que se hable acerca de esto como algo que puede acontecer en cualquier grupo social. La ignorancia y el silencio contribuyen a que la sociedad no se considere “preparada” para asumir el respeto y la aceptación hacia las personas transexuales tal y como son. En el día a día estas personas buscan reconocerse a sí mismas, aceptar su verdadera identidad de género y desarrollarse socialmente en el género al que realmente pertenecen, es por ello que a menudo, desean alterar sus cuerpos a través de hormonas, cirugías y otros medios para que éstos coincidan en el mayor grado posible con su identidad de género y no con el sexo biológicamente asignado. Aunque esto también, puede ser motivado por la sociedad para respetar el sistema binario y que las personas trans no se sientan excluidas.

## **2. Exclusión laboral**

En Avellaneda la exclusión laboral<sup>2</sup> está muy presente y se han realizado múltiples investigaciones con respecto a la exclusión referida a la edad, aspecto físico, preferencias sexuales, religión, preferencias políticas y, el que nos interesa observar a nosotros, por motivos de género; siendo una problemática que se manifiesta ya sea por la imagen, creencias, miedo, odio, y/o falta de aceptación e incomodidad. Muchas de las personas trans deben recurrir al trabajo sexual, a ser bailarinas o dedicarse al estilismo (“Discriminación laboral a las personas trans”). Y si bien es cierto que se ganan la vida realizando estas actividades, en gran medida se debe a la discriminación laboral. Esto refleja una disminución de posibilidades en este mercado, ya sea público, privado o mixto.

Existen una gran cantidad de tipos de trabajo que pueden ser diferenciados, por ejemplo, según la herramienta principal, es decir, en función de si se utilizan primordialmente las manos, la creatividad o el intelecto, se divide entonces en trabajo manual, artesanal e intelectual. Según la cualificación necesaria o para su correcto desempeño, en este caso encontramos los trabajadores poco cualificados, los semi-cualificados, los cualificados y los altamente cualificados. Según formalidad, en función de si la relación laboral está registrada o no legalmente. Y por último, según la relación con el empleador, ya sea en relación de dependencia, cuenta propia o monotributista. En este escenario, podemos inferir que algunas de los requerimientos laborales no van a estar condicionados por el género (como según la herramienta principal) y en otras pueden influir otras condiciones que van a estar relacionadas más con lo biológico. Al respecto, podemos mencionar lo que nos comentó Noah en la entrevista: *“tal vez el hecho de ser físicamente distinto y no cumplir con la normativa varonil que se pedía como requisito para algunos empleos. Es decir, si bien soy un varón trans, no cuento con la misma fuerza de la que cuenta un varón cisgénero. Por ejemplo, en algunas propuestas laborales se solicitan varones jóvenes capaces de levantar peso. En ese caso, ¿podría postularme?”*.

---

<sup>2</sup> Se refiere al no acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones favorables o adecuadas. Tratándose de una situación en la que existe un debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad en el ámbito laboral.

También podemos ver reflejada esta exclusión referida al uso de vestimenta ya que en muchos ámbitos laborales los etiquetan según el género binario: *"He vivido situaciones incómodas o difíciles de llevar a cabo. En el año 2019 ingresé en la cadena hotelera, conociendo así grandes hoteles como el histórico Panamericano. En él, los hombres y mujeres del sector gastronómico utilizan diferentes vestimentas y es allí donde se generó un problema. ¿Qué vestimenta me correspondía utilizar? Si mi DNI dice "sexo masculino", pero mi integridad física corresponde a un cuerpo biológicamente femenino."* (Noah Piedemonte)

Desde temprana edad las personas trans atraviesan situaciones que van en detrimento con los elementos fundamentales de la calidad de vida, el bienestar social y las necesidades básicas, en este sentido el acceso a derechos básicos, como la educación, la salud y el trabajo, aparecen negados o en condiciones precarizadas. La sociedad se ha basado en prejuicios sociales y en figuras jurídicas que han criminalizado injustamente su identidad de género y a través de esto han legitimado un sistema de género heteropatriarcal. Lo cual se ve reflejado no solamente en la realidad laboral de estas personas, sino también en la realidad cotidiana. Caracterizada por la clandestinidad, lo "inmoral" y el riesgo permanente, atentando contra toda oportunidad de llevar una vida digna, que permita un verdadero despliegue de sus capacidades. Así nos manifestó Noah referido a cómo, de a poco, puede ir retomando sus actividades sin ser discriminado: *"..hace no mucho tiempo decidí retomar el deporte en mi vida, pero... ¿Qué deporte podría realizar, que no marque la diferencia entre un género y el otro? Así como lo hace el voley, con equipos femeninos, masculinos y mixtos. Es decir, si quisiera hacer natación, tendría que tener en cuenta el uso de malla deportiva. El no tener hecha la masculinización de tórax (operación similar a una mastectomía: extirpación de mamas) marca una gran diferencia en actividades que me gustaría hacer como también en el día a día, tan simple como el tomar sol en la playa."*

Durante años el mercado laboral ha estado prácticamente cerrado a las personas trans. Las cifras de desempleo dentro de este colectivo son alarmantes y presenta una tasa del 85% (Alises, 2017). Gracias al trabajo activista, se han ido aprobando leyes en diversas comunidades autónomas para paliar este grave problema: la discriminación hacia quienes tienen identidades de género no normativas. Aunque persiste en el ámbito laboral, por ejemplo, una gran dificultad para mantener el puesto de trabajo. Algunos de los factores importantes que se llevan a cabo en lo referido a la exclusión en este ámbito son la visibilidad de la orientación sexual, la identidad y la expresión de género, que ocasiona la disminución de oportunidades y obstaculiza el acceso a puestos de trabajo. Para poder garantizar a las personas trans la igualdad y la dignidad en el empleo, la Ley de Igualdad LGTBI admitida a trámite en el Congreso de los Diputados, establece algunas medidas como por ejemplo, el desarrollo de campañas y estrategias de concientización en el ámbito laboral, la implementación de medidas e incentivos para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la inserción y la integración de las personas trans, otra de las medidas es poder monitorizar la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia y renovar el plan para introducir mejoras. ("Política Pública para el

reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales”; LGTBI, 2012).

### **3. Estado**

En cuanto al Estado<sup>3</sup>, este debe garantizar en nuestro país el derecho de cualquier persona al reconocimiento de su identidad autopercibida, a ser tratada conforme a ella, a la inclusión y al acceso de derechos e igualdades de toda la comunidad. De esta forma se sancionó la ley de identidad de género, permitiendo que las personas trans (travestis, transexuales y transgéneros) puedan ser inscritas en sus documentos personales con el nombre y el género de elección, además de ordenar que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio, lo que garantiza una cobertura de las prácticas en todo el sistema de salud, tanto público como privado.

Una de las primeras referentes fue Alba Rueda, subsecretaria de políticas de diversidad del ministerio de mujeres, que gracias a ella se estableció el cupo laboral en el sector público para las personas transgénero, travestis y transexuales. Esta ley, sancionada en el año 2020, fue descrita por ella como “un día histórico para toda nuestra sociedad porque implica el reconocimiento del Estado sobre su responsabilidad en generar respuestas frente a la desigualdad estructural” (Iglesias, 2020). Si bien, con la aprobación de la Ley de Identidad de Género teóricamente las personas transgénero cuentan con derechos amplios, en su vida cotidiana todavía enfrentan problemas de discriminación, como la falta de programas específicos para la inclusión laboral, el acceso a programas de salud, la persecución por la policía, entre otros. Esto lo podemos comprobar en las palabras de Noah quien nos cuenta su postura: *“Tiene muchas cosas a favor para la comunidad, como por ejemplo la clara rectificación del DNI. Pero también, no hay que dejar de pensar que es una ley muy pero muy actual, la cual carece de aclaraciones en ciertos artículos. Todavía hay muchos puntos y parámetros a tener en cuenta para continuar trabajando. La ley es el inicio de la visibilización de las diversas formas de vida, entre ellas, la juventud transgénero.”*

Respecto al marco jurídico-legal de la República Argentina, en los últimos años, se ha dado muestra de que las políticas de diversidad sexual comenzaron también a ser política de Estado al aprobarse en el parlamento la Ley N° 26.743, de Derecho a la Identidad de Género (2012). De este modo, el Estado se empieza a hacer cargo de brindar oportunidades de trabajo a este colectivo. Entre sus objetivos, estos planes pretenden sacar de la marginalidad a dicha comunidad brindándoles acceso a derechos que les eran negados, como el derecho a la identidad, al trabajo y a la educación. Sin embargo, su situación de vulnerabilidad continúa con una expectativa de vida menor a los 35 años, y con la imposibilidad de acceder a un trabajo formal. Frente a esta situación, se

---

<sup>3</sup> Entidad con base territorial que está compuesta de conjuntos de instituciones y de relaciones sociales; la mayor parte de ellas sancionadas y respaldadas por el sistema legal de ese Estado, que normalmente penetra y controla el territorio y sus habitantes, buscando su pleno desarrollo.

estableció la Subsecretaría de Mujeres, Género y Diversidad en Avellaneda que busca implementar políticas públicas con perspectiva de género y equidad entre los géneros, con el objetivo de promover la igualdad, la erradicación tanto de la discriminación, como del estigma y la violencia; brindando asesoramiento y garantizando el ejercicio efectivo y pleno de los derechos de las mujeres y diversidades.

También podemos dar cuenta, que tiempo más tarde, se sancionó la ley de cupo laboral trans, que avala a esta comunidad, estableciendo que se deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos. Se deberán establecer reservas de puestos de trabajo para personas travestis, transexuales o transgénero para garantizar el cumplimiento del cupo laboral y se exigirá promover acciones de sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales para contribuir a una efectiva inclusión. Por otro lado también podemos encontrar las leyes del mercado laboral que establecen el derecho a la retribución justa, condiciones dignas al trabajo, el derecho a la seguridad social, el derecho a la capacitación, el derecho a la protección y el derecho al bienestar, entre otros.

#### **4. Conclusiones**

En la presente investigación, se determinó que la discriminación hacia las personas trans en el mercado laboral es un problema vigente, ya que el impacto de la Ley de Identidad de Género (2012) a pesar de que establece condiciones y procesos para el reconocimiento de la identidad basada en la autopercepción de personas que no se identifican con el sexo asignado al nacer, no soluciona todas las implicancias de la desigualdad que atraviesan estas personas, aunque si se da lugar a la sanción de nuevas leyes y normativas para su desarrollo. Esta comunidad va en busca de una ley estatal que reconozca y proteja de manera específica a las personas trans en el ámbito laboral, ya sea en el proceso de selección para acceder a un puesto de trabajo, o dentro de los lugares de trabajo, mientras realizan su proceso de transición.

En un escenario en el que las empresas o otras instituciones excluyen a las personas trans, cuando estas quieren acceder a conseguir un empleo, o cuando se encuentran dentro de su centro de trabajo, se genera una situación de discriminación laboral que varían desde un rechazo en una entrevista de trabajo, burlas, miradas despectivas, etc. Estas acciones afectan el respeto de sus derechos, limitando el goce de su derecho, a la igualdad y a la no discriminación, condicionándolas a que se dediquen al trabajo sexual o trabajar de forma ilegal. Siendo aspectos que hoy en día no tendrían que ser recurrentes, alejamos de la concepción binaria tradicional y centramos en la modernización como sociedad.

Asimismo, pudimos afirmar que el origen de dicha exclusión, el no tener acceso a empleos productivos con condiciones favorables o adecuadas, resulta de un déficit de valores y educación proveniente no solo de los hogares, sino también de instituciones educativas y sociales. Entonces, resulta importante tener como un

elemento clave la conformación de nuevos espacios de atención y el fortalecimiento de otros ya existentes, sumándole información actualizada referida a la situación y en busca de construir una sociedad igualitaria que respete la diversidad, y sea libre de discriminaciones y violencias.

La discriminación es un factor de vida casi cotidiano al cual se ve expuesto el sujeto desde su manifestación como trans, tanto en el ámbito social, religioso, legal y especialmente el laboral; esta estigmatización se encuentra presente debido a los prejuicios sociales, ejercidos hacia por las formas de ser o actuar de un individuo o colectivo, que no son socialmente aceptados en espacios sociales.

Como se puede comprobar, es muy amplio el trabajo que queda por hacer, hay que ser optimistas porque el cambio es posible y cada persona tiene la posibilidad de ser parte del mismo. Se trata de trabajar por construir una sociedad en la que cualquier persona al margen de su identidad de género y de sus deseos sexuales, tenga la posibilidad de desarrollarse en toda su dignidad y plenitud, es decir, ser feliz.

## **5. Apartado crítico**

Consideramos que la presente investigación nos permitió expandir nuestros conocimientos sobre las personas transexuales y la realidad del ámbito laboral en Avellaneda. De esta manera, podemos aclarar que existe una diferencia entre las vivencias del estigma por parte de las mujeres transexuales y de los hombres transexuales.

Las mujeres transexuales presentan una visible ambigüedad en sus cuerpos debido al lento y dificultoso proceso de feminización de sus rasgos corporales. Esta ambigüedad está presente a lo largo de casi todo el proceso de construcción identitaria, lo que las lleva a sufrir discriminación permanentemente. Estas personas generalmente sí tienen un espacio visibilizado en la sociedad, pero suele ser marginalizado y vinculado al comercio sexual.

Por otro lado, los hombres transexuales viven un periodo de masculinidad más corto ya que el proceso de masculinización de sus rasgos corporales es más rápido, por lo que cuando alcanzan la masculinización de su apariencia física, los estigmas suelen disminuir.

La exclusión de estas personas, no solo la vemos representada en el ámbito laboral, sino también en la educación, social, económica, política, etc. Se llevan a cabo actos de discriminación, violencia y por ende se tratan de sistemas transfóbicos, en donde los mecanismos son indignantes y denotan la falta de posibilidad de poder expresarse acerca de cuestiones vinculadas a la diversidad sexual, a la identidad de género, a una educación integral en género, haciendo visible a las personas trans como ciudadanos y ciudadanas que tienen derechos indispensables. Para esto, se necesitan dispositivos y acciones que puedan conformar protocolos de intervención para proteger y favorecer los derechos humanos.

Por este motivo, se sancionó la Ley Nacional N° 26.150, de Educación Sexual Integral (2006), comenzando un proceso de inclusión y visibilización del denominado Colectivo Trans que, históricamente, no ha sido incluido e integrado a los diferentes ámbitos que forman parte de la sociedad y de la cultura argentina.

## **6. Bibliografía**

- A.F.G.G.C.V.V.I.C.C. (2020). *Atención de la salud integral de personas trans, travestis y no binarias*. Ministerio de salud, Argentina. <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf> NN. (2015, julio). *Cuestionamiento de dinámicas de patologización y exclusión discursiva desde perspectivas trans*. Universidad de los Andes. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/10.7440/res49.2014.10>
- Alfaro Luján, Griceyra Fabiola. (2020). *Exclusión de personas trans en el campo laboral y su afectación al Derecho a la Igualdad y no Discriminación*. Universidad nacional de Trujillo (UNT). <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17102>
- Y.B.M.C.J.G.C.V.M.E.Z. (2015). *Discriminación laboral a la comunidad trans*. Universidad Nacional
- Alises, C. (2017, 28 octubre). *Discriminación de las personas trans en el ámbito laboral*. 20 Minutos.

Disponible

en:

<https://blogs.20minutos.es/1-de-cada-10/2017/10/28/discriminacion-de-las-personas-trans-en-el-ambito-laboral/>

- Br. Alfaro Luján y Griceyra Fabiola. (2020). *Exclusión de personas trans en el campo laboral y su afectación al Derecho a la Igualdad y no Discriminación*. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de derecho y ciencias políticas. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17102/ALF>
- Córdoba, Antonella (2016). A propósito de la construcción colectiva del poder y del poder colectivo: proyecto de cupo laboral trans y travesti en la ciudad de Avellaneda. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- *Educación Sexual del Colectivo Trans: descripciones enfocadas hacia los procesos discriminatorios y las normas vigentes en Argentina* (N.º 2017/07). (2014). Educación Sexual del Colectivo Trans: descripciones. <http://revistafcaunlz.gramaweb.com.ar/wp-content/uploads/2017/07/turco.pdf>
- E.S.C.D.N.A. (2006, 4 octubre). *PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACION SEXUAL INTEGRAL*. Ministerio de justicia y derechos humanos. Presidencia de la nación. Recuperado 23 de octubre de 2006, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>
- Florencia Grimolizzi (2019). Cupo Laboral Trans. Estado de situación. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Guimond, S. & Dambrun, M. (2002). When prosperity breeds intergroup hostility: The effects of relative deprivation and relative gratification on prejudice. *Personality and social psychology bulletin*, 28, 900-912.
- Gutiérrez, M. A. (2005) "La imagen del cuerpo. Una aproximación a las representaciones y prácticas en el cuidado y la atención de la salud" en Berkins, Lohana y Fernández, Josefina (coords.) *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Ed. Madres de Plaza de Mayo.
- Hiller, R. (2005) "Los cuerpos de la universalidad. Educación y travestismo/ transexualismo" en Berkins, Lohana y Fernández, Josefina (coords.) *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Ed. Madres de Plaza de Mayo.
- *IDENTIDAD TRANSEXUAL: UN PROCESO DE GÉNERO EN TRÁNSITO* (N.º 1836/1780). (2011, abril). escuela de psicología universidad del bio-bio. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RP/article/view/1836/1780>
- Iglesias, M. (2020, 4 septiembre). *Alba Rueda sobre el Cupo Laboral Trans: "Es un día histórico"*. Diario Clarín. Disponible en: [https://www.clarin.com/sociedad/alba-rueda-cupo-laboral-trans-dia-historico-0\\_QJGPFrhu4.html](https://www.clarin.com/sociedad/alba-rueda-cupo-laboral-trans-dia-historico-0_QJGPFrhu4.html)
- Juarez Mendez, Armando Jose. (2015). *Discriminación y estigmatización en la transexualidad* (5,2015). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833385>

- J.T.E.S.M.A.M.P.J.C.P.M. (2016, septiembre). *Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales*. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. Presidencia de la Nación. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229\\_brochure\\_210x205-oavl-empresas\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf)
- Jorge Roberto Martinez. (2020). *Ley de identidad de género*. Universidad siglo 21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18526/JORGEMARTINEZ-IDENTIDAD%20DE%20GENERO%20-%20Jorge%20Mart%20c3%adnez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- N.B.M.C. (2020). *La exclusión laboral de las personas trans*. Universidad nacional de lomas de zamora. <https://www.unlz.edu.ar/la-exclusion-laboral-de-las-personas-trans/> Mónica Julien López. (2015, julio). *Identidad transexual y discriminación laboral. Estado de la situación*. Facultad de psicología. Universidad de la república. [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/identidad transexual y discriminaci on laboral monica julien.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/identidad%20transexual%20y%20discriminacion%20laboral_monica_julien.pdf)
- L.C.C.A.-N.C.-C.I.I. (2017). *Trabajo: La inclusión laboral de las personas LGBTIQ*. Identidad y diversidad. Disponible en: <https://identidadydiversidad.adc.org.ar/areas-tematicas/trabajo/>
- L.C.D.N. (2017, 19 abril). *Proyecto de resolución*. Diputados Argentina. Disponible en: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=1807-D-2017>
- *Ley 26.743 Identidad de género*. (2012, 9 mayo). Boletín oficial de la República Argentina. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/10199860/20160703>
- Lic. Mabel Mejias Cesar , MSc. Lic. Rita González Sábado , Lic. María Cesar Rodríguez. (2020). *La resiliencia en jóvenes trans como factor protector de la discriminación social*. Primer congreso virtual de ciencias básicas biomédicas en granma. Cibamana. <http://www.cibamanz2020.sld.cu/index.php/cibamanz/cibamanz2020/paper/viewFile/168/110>
- L.R.M. (2020a). *Los 13 tipos de trabajo*. Psicología y mente. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-trabajo>
- Lopes Louro en Morgade, Graciela y Alonso, Graciela (2008) *Cuerpos y sexualidades en la escuela*. Buenos Aires. Paidós. [http://repositorio.filo.uba.ar:8080/bitstream/handle/filodigital/11002/uba\\_ffyl\\_r\\_mora\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=191](http://repositorio.filo.uba.ar:8080/bitstream/handle/filodigital/11002/uba_ffyl_r_mora_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=191)
- M.P.N. (1991, 13 noviembre). *LEY N° 24.013. leyes del contrato laboral*. infoLEG Información legislativa. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/norma.htm>
- M. (2019–2020). *Ley de identidad de genero e impacto en la comunidad transexual desde una perspectiva juridica comparada* (Vol. 7). Revista Solonik. [https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/Publicaciones\\_FunHD/Revista%20Solonik/Revista%20Solonik%20N%C2%B07%20-%20Julio%202020.pdf#page=103](https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/Publicaciones_FunHD/Revista%20Solonik/Revista%20Solonik%20N%C2%B07%20-%20Julio%202020.pdf#page=103)
- *Sector público nacional, Decreto 721/2020 cupo laboral*. (2020, 3 septiembre). Boletín oficial de la República Argentina. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234520/20200904>

- Sempol, D. (2012) Políticas públicas y diversidad sexual. Hablando de derechos. Charlas de formación en derechos humanos, 7. Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay. Disponible en: [http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/20120/1/librillo\\_07.pdf](http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/20120/1/librillo_07.pdf)
- *Transexualidad y transfobia en el sistema educativo*. (2017, diciembre). humanidades. Recuperado 29 de septiembre de 2017, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4980/498054615009/498054615009.pdf>
- Peusovich, Stephanie (2020, 4 septiembre). Alba Rueda: "He visto a muchas compañeras trans morir sin oportunidades laborales". Marie Claire. Disponible en: <https://marieclaire.perfil.com/noticias/sociedad/alba-rueda-he-visto-a-muchas-companeras-trans-morir-sin-oportunidades-laborales.phtml>
- *Política Pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI)*. (2012, 15 noviembre). La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley. Disponible en: <http://www2.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley4376.html>
- Prevert, Aline, Navarro Carrascal, Oscar, Bogalska-Martin, Ewa. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 4(1), 7-20. Recuperado el 29 de junio de 2021. Disponible en [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-48922012000100002&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002&lng=pt&tlng=es).
- Quiteria, F. (2017, 30 noviembre). *La violencia hacia las mujeres trans también es violencia de género*. Amnistía Internacional. Disponible en: <https://www.amnistia.org/ve/blog/2017/11/4194/la-violencia-hacia-las-mujeres-trans-tambien-es-violencia-de-genero>
- Rada Schultze, F. 2016. Situación laboral y condiciones de trabajo de las travestis en el área metropolitana de Buenos Aires. *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, Vol. 04 N° 01: 67-90.
- Rubio Arribas, Fco. Javier (2008). ¿El tercer género?: La transexualidad. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 17(1), .[fecha de Consulta 16 de junio de 2021]. ISSN: 1578-6730.

## **7. Anexo 1: Entrevista a Noah Piedemonte**

| Cuestiones tratadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b><i>Contanos sobre tu nivel de estudios alcanzados. ¿Finalizaste el secundario y actualmente estás estudiando?</i></b></p> <p>Durante toda la formación académica primaria y secundaria, asistí a un instituto con orientación a las artes visuales. Finalice mis estudios en el año 2018. Actualmente continúo dedicándome al mismo ámbito, realizando la carrera universitaria de Licenciatura en Audiovisión en la Universidad Nacional de Lanús.</p> |
| <p><b><i>¿A qué edad tomaste la decisión de hacer esa transición de género?</i></b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Siendo una pregunta tan frecuente, me gustaría poder responder con naturalidad. No existe un día o momento que recuerde haberme sentado y haber decidido optar por tan largo y fuerte camino de vida. No estamos hablando de una operación o un cambio de look, no es más ni menos que uno de los cambios más rotundos que tiene el ser humano.

Prefiero entonces traer a la charla la palabra DISFORIA. A partir de conocer su significado puedo explicarte esos múltiples momentos en los cuales opté por mí mismo y luego opté por transicionar. Estamos hablando de mis 15 a 17 años de edad aproximadamente.

***¿Tuviste entrevistas laborales? ¿Viviste experiencias de discriminación en la búsqueda de trabajo?***

Obvio! Si bien trabajaba siendo cisgénero, al comenzar mi transición el trabajo de ese entonces no tuvo ningún tipo de inconveniente. Luego, al querer crecer y salir en búsqueda de algo más estable, no me han discriminado pero si se han quedado pensando qué significaba tener un empleado transgénero y qué hacer o no con él. Es decir, no se trataba de una discriminación, se trataba de una falta de información.

***¿Te sentiste alguna vez rechazado en el ámbito laboral? ¿Cómo?***

No diría rechazado, pero si he vivido situaciones incómodas o difíciles de llevar a cabo. En el año 2019 ingresó en la cadena hotelera, conociendo así grandes hoteles como el histórico Panamericano. En él, los hombres y mujeres del sector gastronómico utilizan diferentes vestimentas y es allí donde se generó un problema. ¿Qué vestimenta me correspondía utilizar? Si mi DNI dice "sexo masculino", pero mi integridad física corresponde a un cuerpo biológicamente femenino.

***¿Notaste aspectos o situaciones que estaban siendo discriminantes hacia vos por tu identidad autopercebida (en el ámbito laboral)?***

Tal vez el hecho de ser físicamente distinto y no cumplir con la normativa varonil que se pedía como requisito para algunos empleos. Es decir, si bien soy un varón trans, no cuento con la misma fuerza de la que cuenta un varón cisgénero. Por ejemplo, en algunas propuestas laborales se solicitan varones jóvenes capaces de levantar peso. En ese caso, ¿podría postularme?

***A partir de la expresión de tu identidad de género viviste alguna de estas situaciones: ¿El abandono o la expulsión de tu hogar? ¿El abandono o la expulsión de la localidad en la que vivías? ¿El abandono o la expulsión de la escuela/universidad? ¿La pérdida de amistades?***

Luego de asumir mi identidad como varón transgénero con pronombres masculinos, no tuve ningún tipo de expulsión, rechazo o conflicto en los espacios compartidos. Sin embargo, he tenido extensas charlas explicativas donde debí aclarar que significaba el hecho de identificarse con el género opuesto. A raíz de ello, muchas amistades entendieron la situación y me apoyaron incondicionalmente. Cuento con ello siendo un privilegiado a nivel social.

***Con respecto al trato en el espacio público por parte de las personas en general, por situación de discriminación, ¿hay alguna actividad que no haces pero te gustaría?***

En líneas generales, muchas situaciones no las considero discriminatorias, creo que se habla de una gran falta de información. Por ejemplo, hace no mucho tiempo decidí retomar el deporte en mi vida, pero... ¿Qué deporte podría realizar, que no marque la diferencia entre un género y el otro? Así como lo hace el voley, con equipos femeninos, masculinos y mixtos. Es decir, si quisiera hacer natación, tendría que tener en cuenta el uso de malla deportiva. El no tener hecha la masculinización de tórax (operación similar a una mastectomía: extirpación de mamas) marca una gran diferencia en actividades que me gustaría hacer como también en el día a día, tan simple como el tomar sol en la playa.

***¿Conoces o alguna vez escuchaste sobre la ley de identidad de género? Si es que si, ¿Para vos cambió algo la sanción de la ley? ¿Crees que la ley te avala?***

La conozco hace algunos años atrás. Obvio que tiene muchas cosas a favor para la comunidad, como por ejemplo la clara rectificación del DNI. Pero también, no hay que dejar de pensar que es una ley muy pero muy actual, la cual carece de aclaraciones en ciertos artículos. Todavía hay muchos puntos y parámetros a tener en cuenta para continuar trabajando. La ley es el inicio de la visibilización de las diversas formas de vida, entre ellas, la juventud transgénero.

***¿Modificaste tu DNI para que registre tu identidad de género?***

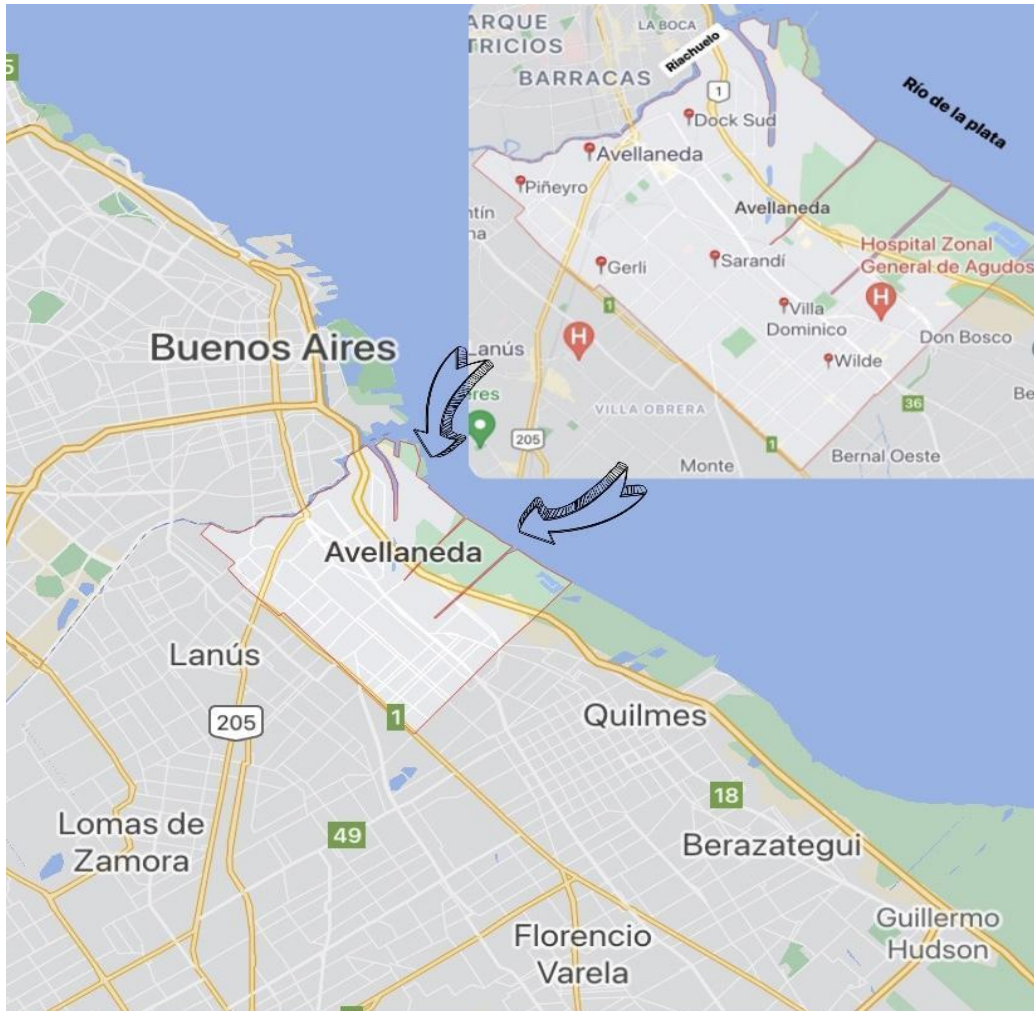
Obvio! Fue uno de los primeros trámites que logré hacer de forma autónoma. Aunque fue de gran ayuda ser mayor de edad, mucha gente tarda un tiempo considerable para conseguirlo, es allí donde más tenemos que tener en cuenta la ley y el largo camino que conlleva optar por ser valiente.

***¿Participas en algún comité, cupo o charla?***

Actualmente me dedico a dar charlas, reuniones, cátedras, inclusive con viajes para poder llevar información

a quienes más la necesiten. No solo a las personas como sociedad, sino también a los jóvenes que se encuentran perdidos, sin saber a dónde acudir.

## **Anexo 2:**



*Imagen ubicación geográfica de Avellaneda*