



Trabajo Final de Graduación. PIA

*El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración
pública de San Juan, Argentina.*

Calderon Sosa Sergio Emiliano

DNI: 34054268

Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos

2020

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Agradecimientos..... | 4 |
| Resumen | 5 |
| Abstract..... | 6 |
| Capítulo I | 7 |
| 1.1 Introducción y Justificación..... | 7 |
| 1.2 Hipótesis..... | 8 |
| 1.3 Objetivos..... | 9 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 9 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos | 9 |
| 1.4 Estructuración del trabajo..... | 9 |
| Capítulo II..... | 10 |
| 2.1 Antecedentes | 10 |
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales | 10 |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales..... | 11 |
| 2.1.3 Antecedentes provinciales..... | 13 |
| 2.2 Marco teórico..... | 15 |
| 2.2.1 Sexo y género. | 15 |
| 2.2.2 Ley 26.743 de identidad de género. | 17 |
| 2.2.3 Procesos de selección y reclutamiento inclusivos. | 18 |
| 2.2.4 Ley de cupo laboral trans..... | 20 |
| Capítulo III | 25 |
| 3.1 Diseño metodológico..... | 25 |
| 3.2 Procesamiento de información..... | 26 |
| 3.2.1 Análisis de datos Cuantitativos..... | 26 |
| 3.2.1.1 Resultados de encuestas al personal de la administración pública de la provincia de San Juan | 26 |
| 3.2.1.2 Resultados de encuestas al colectivo trans en la provincia de San Juan. | 34 |
| 3.2.2 Análisis de datos Cualitativos..... | 39 |
| 3.2.2.1 Objetivo específico 1 – Variable de análisis: | 39 |

| | |
|--|----|
| 3.2.2.1.1 Conocimientos por parte de personal involucrado al reclutamiento y selección sobre la distinción entre sexo y género. | 39 |
| 3.2.2.2 Objetivo específico 2 – Variable de análisis: | 39 |
| 3.2.2.2.1 Conocimiento y aplicación de la Ley de identidad de género. | 39 |
| 3.2.2.3 Objetivo específico 3 – Variable de análisis: | 40 |
| 3.2.2.3.1 Procesos de reclutamiento y selección inclusivos. | 40 |
| 3.2.2.4 Objetivo específico 4 – Variable de análisis: | 42 |
| 3.2.2.4.1 El conocimiento de las personas trans sobre sus derechos y su aspiración a conseguir un trabajo formal..... | 42 |
| 3.3 Primeras conclusiones diagnósticas. | 44 |
| 3.3.1 Conocimientos por parte de personal involucrado al reclutamiento y selección sobre la distinción entre sexo y género..... | 44 |
| 3.3.2. Conocimiento y aplicación de la Ley de identidad de género. | 44 |
| 3.3.3 Procesos de reclutamiento y selección inclusivos. | 45 |
| 3.3.4 El conocimiento de las personas trans sobre sus derechos y su aspiración a conseguir un trabajo formal..... | 45 |
| 3.4 Conclusión final..... | 46 |
| Anexos. | 48 |
| Anexo 1. Entrevista a personal de la administración pública de San Juan | 48 |
| Anexo 2. Entrevista para personas trans..... | 50 |
| Anexo 3. Ley de Identidad de Género..... | 55 |
| Bibliografía..... | 61 |

Agradecimientos

A Omar que con su amor, paciencia y respeto me ayuda a superarme diariamente.

A mis padres por enseñarme a luchar por lo que quiero y apoyar incluso desde el desconocimiento a crecer en lo que más quería.

A la comunidad LGBTIQ+ de San Juan, Argentina y de todo el mundo; con los que pude compartir mis inquietudes y cada uno que desde su lugar brindó su opinión, apoyo e información para hacer crecer este proyecto.

A los compañeros físicos y virtuales que me ha dado la carrera por el sostén en todo momento y la predisposición para intercambiar opiniones.

A toda persona que ha colaborado en mi trabajo.

Me siento lleno orgullo y felicidad por todo el apoyo que he tenido en este largo recorrido.

A tod@s y cada uno, gracias...

Resumen

En 2012, en la República Argentina se logró el reconocimiento de las personas trans como personas e individuos con derechos con la sanción de la *ley 26.743*. Esta ley garantiza el libre desarrollo de las personas conforme a su identidad de género, y trajo consigo el reconocimiento de derechos, entre ellos, del acceso a un trabajo formal. Sin embargo, en la provincia de San Juan se han detectado pocos casos de mujeres trans que trabajan en la administración pública. Para ello, siguiendo un diseño metodológico de tipo exploratorio y cualitativo, se realizaron entrevistas a personas trans y al personal encargado de la selección de individuos, con el objetivo de determinar las variables que influyen en el acceso de las personas trans al trabajo formal en la administración pública de la provincia de San Juan, Argentina. Como resultados preliminares, las encuestas arrojan que el personal de la administración pública no cuenta con capacitación sobre la Ley de Identidad de Género, además de que parte de la comunidad trans desconoce el alcance de esta ley. Sin embargo, se detectó un alto porcentaje de personas trans tomando capacitaciones laborales. Se presume que algunos de los condicionantes que influyen en la falta de personas trans trabajando en administración pública, sean los procesos no inclusivos y una escasa capacitación en temas género. Por otro lado, podría influir el hecho de que pocos individuos trans hayan podido acceder a estudios secundarios.

Palabras claves: trabajo, derechos, trans, ley 26.743, capacitación.

Abstract

In 2012, in the Argentine Republic the recognition of trans people as individuals with rights was obtained with the sanction of law 26.743. This law guarantees the free development of people according to their gender identity, and brought with it the recognition of rights, including access to a formal job. However, in the province of San Juan, few cases of trans women working in the public administration have been detected. For this, following a methodological design of exploratory and qualitative type, interviews were carried out with trans people and personnel in charge of the selection of individuals, in order to determine the variables that influence the access of trans people to formal work in the public administration of the province of San Juan, Argentina. As preliminary results, the surveys show that public administration personnel do not have training on the Gender Identity Law, apart from the fact that part of the trans community does not know the scope of this law. However, a high percentage of trans people were detected taking job training. It is presumed that some of the conditions that influence the lack of trans people working in public administration, are the non-inclusive processes and a lack of training in gender issues. On the other hand, it could be influenced by the fact that few trans individuals have been able to access secondary studies.

Keywords: work, rights, trans, law 26.743, training.

Capítulo I

1.1 Introducción y Justificación.

Este Trabajo Final de Graduación, en adelante TFG, de la carrera Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Empresarial Siglo 21, aborda la dificultad que enfrentan las personas trans para acceder al trabajo formal en la administración pública. La investigación estará enfocada en la provincia de San Juan, Argentina.

Se parte de la premisa que el “el trabajo es un elemento dinamizador de otros derechos dado que resulta ordenador de la vida social y un dispositivo fundamental para el desarrollo de las personas a través de las actividades productivas de su comunidad. El trabajo constituye una herramienta fundamental para la inclusión social, al capital social, al prestigio que esos lugares adjudican y por los que se valora a las personas, constituyen parte de la construcción de la subjetividad de la propia imagen y de la autoestima en general, y para la de grupos en situación de vulnerabilidad en particular” (Dohm, 2018).

A su vez, según la Organización Internacional del Trabajo, en su conferencia internacional de trabajo número 91, el lugar de trabajo debería constituir una esfera fundamental para combatir la discriminación, ya que pueden abordarse cuestiones ligadas a la discriminación con gran eficacia, integrando personas de distinta raza, sexo, edad, entre otros, y tratándolas de manera equitativa. Esto supondría reducir las tensiones provocadas por los prejuicios y posibilita extrapolar los aprendizajes a otras esferas del aspecto social (INADI, 2018).

Sin embargo, la comunidad LGBTI ha sufrido en forma recurrente discriminación en el ámbito laboral, ya que escapan de la “normalidad” establecida por el paradigma heteronormativo. Más aún, la población TRANS constituye uno de los colectivos más vulnerabilizados e invisibilizados por el hecho de no autoperibirse dentro del binomio varón-mujer (Dohm, 2018).

Es por lo anterior, que no es fácil encontrarse con personas trans en instituciones de carácter público. De esto surge el cuestionamiento de qué hay factores pueden influir en el ingreso de estas personas, los cuales se supone que dependen de alguna de las

siguientes dimensiones: las capacidades desarrolladas por las personas de la comunidad en materia de educación, el acercamiento de estos sujetos a la búsqueda de trabajo formal, la predisposición por parte del agente empleador frente a los sujetos trans, la naturaleza de los procesos de selección y reclutamiento, y finalmente, la capacitación al personal de la administración pública para tratar con personas transgénero.

Generalmente, cuando las personas trans asumen su género suelen ser excluidas de sus hogares y excluidas de la sociedad desde muy temprana edad, lo que imposibilita su acceso a la educación y, por ende, al trabajo formal, servicio de salud, vivienda y al ejercicio de sus derechos políticos y civiles (INADI, 2018). Sobre esto, la Primera Encuesta sobre Población Trans realizada por el INDEC, INADI en el 2012, establece cifras alarmantes sobre la situación precaria que atraviesan dichas personas:

- 64 % tiene aprobado solamente el nivel educativo primario.
- 20 % culminó el nivel secundario.
- Sólo el 7 % declaró haber cursado un nivel escolar superior.
- Sólo el 2 % manifestó haber completado sus estudios universitarios.
- 80 % declaró no contar con ninguna cobertura de salud.
- Sólo el 14 % manifestó tener obra social o prepaga.

Como resultado, muchos individuos recurren al trabajo sexual como modo de sustento. Sin embargo, la ausencia de regulación en dicho empleo y la posibilidad de contraer enfermedades de transmisión sexual, genera una situación de riesgo para las personas transgénero (INADI, 2018). Lo último se traduce en una menor calidad de salud y una esperanza de vida que ronda los 35-40 años (Berkins, 2007).

1.2 Hipótesis.

Para guiar el desarrollo del presente trabajo final, se establece la hipótesis de que los individuos encargados del reclutamiento y selección de personal desconocen aspectos ligados a la aplicación de la ley de identidad de género, incurriendo en conductas poco inclusivas durante dichos procesos. A su vez, se conjetura que las personas de la comunidad trans poseen escaso conocimiento sobre sus derechos, lo que repercute en sus aspiraciones laborales en el ámbito público.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar las variables que influyen en el acceso de las personas trans al trabajo formal en la administración pública de la provincia de San Juan, Argentina

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar si los individuos encargados de reclutamiento y selección de personal conocen la distinción entre los distintos tipos de sexo y género.
- Investigar si el departamento encargado de reclutamiento y selección de personal, conoce y/o aplica la ley de identidad de género.
- Conocer si los procesos de reclutamiento y selección de personal son inclusivos.
- Determinar si las personas trans poseen conocimientos sobre sus derechos, y aspiran a ocupar cargos en la administración pública.

1.4 Estructuración del trabajo

Con el objeto de guiar al lector en el recorrido del presente trabajo y contextualizar la problemática a nivel internacional, nacional y provincial, primero se desarrollará el marco teórico que guiará los objetivos específicos propuestos con anterioridad. Finalmente, en base a encuestas dirigidas a la comunidad en estudio, se exhibirán resultados y conclusiones que intentarán responder a los interrogantes que se exponen. Lo que se pretende por medio de este trabajo final de licenciatura es una determinación certera que permita elaborar propuestas de acción para superar el actual estado de la situación. A eso apunta este estudio, que se estructura en torno al acceso al trabajo formal de las personas trans en la administración pública de San Juan, Argentina, plantea algunas recomendaciones para superar años de exclusión, marginación y discriminación, y genera antecedentes para futuros estudios y toma de decisiones.

Capítulo II

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

El acceso de personas trans al trabajo formal ha sido un tema que ha tomado relevancia internacional para los gobiernos y actores de poder en los últimos años. Aunque esta minoría dentro de la comunidad LGBT ha logrado alzar la voz y visibilizarse, denunciando la discriminación en diferentes ámbitos de la vida social, entre ellos el laboral, un 85% de la población trans no tiene acceso al trabajo formal y desde las campañas de inclusión del colectivo se sigue luchando por estos derechos (Segura Insa, 2018).

Sobre esto, en la Universidad de Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia (2006), se firmó un tratado denominado **“Principios de Yogyakarta”**, donde un grupo de especialistas en derechos humanos desarrollaron, discutieron y refinaron principios relacionados con una amplia gama de normas de derechos humanos y de su aplicación a cuestiones relativas a la orientación sexual e identidad de género. Asimismo, los principios establecen recomendaciones dirigidas a los Estados y a diferentes actores, como el sistema de derechos humanos de la ONU, instituciones nacionales de derechos humanos, y medios de comunicación, que determinan que todos poseen responsabilidad en cuanto a promover y proteger los derechos humanos (Principios de Yogyakarta, 2007).

Por otro lado, en 2007, el Parlamento Europeo encargó a la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) una serie de estudios sobre la discriminación contra personas LGBT en la Unión Europea. En 2008 y 2009 la FRA publicó dos informes en los que realizaban análisis jurídico de los derechos de las personas LGBT y describían su situación social; los mismos estuvieron destinados a los responsables de la toma de decisiones en todos los niveles de la administración pública, la sociedad civil y los organismos de igualdad, entre otros. Uno de los capítulos de dichos informes, explicita las diferencias en la legislación de los países que conforman la UE sobre la protección del colectivo trans. El mismo concluye diciendo que “Las personas transgéneros tienen las mismas experiencias (aunque normalmente peores) de discriminación que las personas LGBTIQ+ en toda la Unión Europea. La

discriminación es notoriamente más pronunciada en los ámbitos del acceso a la asistencia sanitaria y los delitos motivados por prejuicios” (Principios de Yogyakarta, 2007).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Si bien Argentina cuenta con un marco normativo avanzado en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas LGBT, encabezado principalmente por las leyes de Matrimonio Igualitario (2010) y de Identidad de Género (2012), según una investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) en 2015, todavía queda mucho por hacer para lograr un reconocimiento pleno de derechos tanto a nivel legislativo como en la práctica (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Del estudio se desprende que esta población continúa siendo objeto de discriminación en el mercado laboral. La dificultad de acceso al empleo, principalmente en el sector formal, constituye el primer obstáculo que confrontan las personas del colectivo; mientras que para aquellos/as que se encuentran trabajando, el hostigamiento, el acoso sexual, las condiciones de trabajo y trato desiguales, así como la inestabilidad laboral, son algunos de los obstáculos que enfrentan con frecuencia. Para la población trans resulta urgente abordar el acceso a la educación, la capacitación y la apertura de los ámbitos laborales, y también el acceso a otros derechos humanos básicos, como la salud, que condicionan el acceso mismo a la educación y el trabajo. El documento propone una serie de recomendaciones dirigidas a los/las principales actores/as del mundo del trabajo para propiciar ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación contra las personas LGBT (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Paralelo a esta investigación, en 2015 fue sancionada en Buenos Aires la ley provincial 1478, que vela por el acceso de personas trans al trabajo formal en el sector público de la provincia de Buenos Aires, estableciendo que deben ocupar una proporción no inferior al 1%. Sin embargo, y a pesar de estos avances logrados en materia de inclusión, en un informe realizado por la Agencia Presentes en mayo de 2018 se indicaba que: “a nivel nacional, según datos de 2014, solo el 18% de las personas travestis y trans habían accedido a un trabajo formal. Además, al menos el 80% estaba en situación de prostitución” (Soffietto, 2016). Más aún, según datos del INDEC, 7 de

cada 10 personas trans quiere otra fuente de ingresos”. En este informe también se expone un mapa con el estado de leyes de cupo trans en el cual se muestra que, de todas las provincias argentinas, solo Buenos Aires cuenta con la ley aprobada, mientras que la mayoría cuenta con un proyecto de ley aún no aprobado (Soffietto, 2016) (Imagen 1). Más recientemente, en Santa Fe (2019) fue aprobada por unanimidad la ley de cupo laboral trans, “que reserva de las vacantes en el Estado provincial una porción que variará según el número de inscriptos en un registro de ese colectivo” (Rodrigo, 2019).

Las consideraciones anteriores, dan una pauta de que por más que se hayan logrado avances en materia de inclusión laboral, se necesita seguir trabajando para lograrlo en la totalidad del país y en todas las esferas de la sociedad. Se conoce que los casos de ingresos de personas trans al trabajo formal en la administración pública son por lo general de chicas que se encuentran inmersas en el contexto político militante y que a través de su lucha pretenden generar más espacios inclusivos, invitando a sus pares a trabajar la inclusión desde el interior.

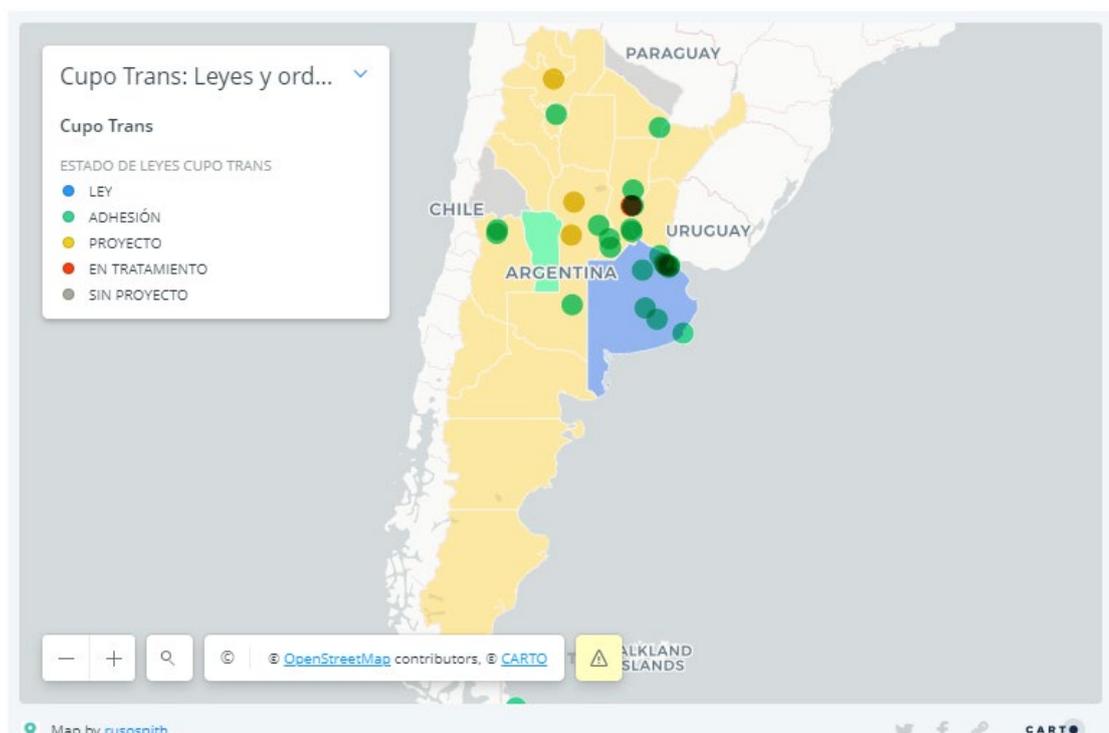


Imagen 1 - Mapa Argentino con estado de leyes de cupo laboral trans. Obtenido de: <http://agenciapresentes.org/2016/12/29/cupo-trans/>

2.1.3 Antecedentes provinciales

En la provincia de San Juan se han detectado algunos casos de personas transgénero ocupando cargos públicos. Por ejemplo, Ivonne, que vive en el departamento de 9 de julio, relata en una entrevista (2016) su historia de vida y su inmersión casi fortuita en el mundo de la política (Caballero, 2016). Por otro lado, se conoce el caso de Janet Becerra, quien se desempeña en la administración pública de San Juan, más específicamente en el cementerio municipal de Albardón. Por último, Edda Olivera (2013), ingresó como promotora pasante de la gerencia de empleo con el programa que ofrece la Universidad Nacional de San Juan. Sin embargo, en general no se han detectado casos puntuales de personas trans trabajando en puestos de gobierno, aunque es visible el involucramiento de esta comunidad a campañas de concientización y enseñanza de lo trans en todos sus aspectos.

En San Juan en el mes de marzo, hubo un suceso que sacó a la luz la problemática trans vigente cuando un vecino del centro de la provincia caminó en ropa interior femenina por la plaza principal con motivo de hacer visible su reclamo porque trabajadoras sexuales llevaban a cabo sus servicios en un lote baldío próximo a su domicilio. Esto despertó una fuerte manifestación por parte de las trabajadoras sexuales entre ellas chicas pertenecientes al colectivo trans que manifestaron su realidad al no poder acceder a un trabajo formal. En palabras textuales una de las chicas comentó que “si quieren que nos vamos, que nos den trabajo” (Redacción Diario Móvil, 2019).

Por otro lado, en noviembre de 2019 se llevó a cabo la décima marcha de la diversidad que tuvo actividades varias durante todas las semanas del mes. Dichas actividades consistieron en talleres, charlas, intervenciones artísticas, presentaciones de libros y demás. Dentro del marco de charlas se llevó a cabo la presentación de la Ley Integral de Cupo Laboral Trans en la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional de San Juan a cargo de ATTTA y con la participación de Ornella Infante, unas de las referentes a nivel nacional de las luchas que lleva a cabo el colectivo trans. En dicha charla, Ornella explicó la importancia del tratado de esta ley y avances que se lograron con las leyes ya sancionadas.

Según se puede observar en la Imagen 1, San Juan era una de las dos provincias que no contaban con un proyecto de ley de cupo laboral trans (Soffietto, 2016), y Verónica Araya, militante de la asociación de Travestis Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTA) y representante de la comunidad trans en San Juan, junto con otras organizaciones reclamaron por el debate de este tema. Afortunadamente, lograron que en la Capital de San Juan se aprobara la Ley de Cupo Laboral Trans, bajo las mismas normativas que la Ley Nacional del mismo nombre, por lo cual la ordenanza establece que el 1% de los puestos vacantes que se generen en las áreas sean para personas transgénero, transexuales y travestis (Redacción Tiempo de San Juan, 2019). Si bien es un avance enorme en materia de derechos laborales para personas del colectivo trans, la Ley sólo tiene alcance departamental por lo cual se deberá seguir luchando por conseguir el mismo logro en la totalidad de la provincia.

2.2 Marco teórico.

2.2.1 Sexo y género.

Gerard Coll-Planas, en su libro “Dibujando el género” (2013), intenta explicar las diferencias entre sexo y género, determinando que las personas nos encontramos en tres dimensiones básicas de nuestro ser. La primera dimensión nos habla de que como personas somos inclasificables por más sofisticadas y sutiles que sean las etiquetas. En segundo lugar, nos dice que somos seres sociales, por lo cual nos afecta y sensibiliza lo que otros piensan de nosotros, y a su vez nos afectan las normas sociales explícitas e implícitas. Por último, somos seres responsables de cada acto que llevamos a cabo o no (Coll-Planas y Vidal, 2013).

Sexo y género son conceptos relacionados pero que no designan lo mismo. Así, el sexo, el cual nos define como hembras o machos, se delimita en función de características biológicas de nuestro cuerpo, asociadas a la genitalidad, caracteres sexuales secundarios, cromosomas sexuales y carga hormonal. Por otro lado, de acuerdo a los roles que se asignan durante la socialización a las personas en función de su sexo, se designa el género. De esta manera, “la identidad de género es el efecto de esta construcción social y se traduce en una sensación íntima de SER hombres o mujeres. Nos aferramos a estas categorías de género porque nos permiten ser reconocidos socialmente y construir una identidad” (Coll-Planas y Vidal, 2013).

El sexo es una categoría binaria que surge de interpretaciones que se han hecho sobre características anatómicas y fisiológicas entre las personas en relación a la genitalidad. De esta construcción social es que se denomina el género, entendiendo como sexo biológico al varón y la mujer desprendiendo así la construcción social de género binario, macho – hembra. Esta visión tradicional y cerrada se completa con la idea de que solo hay una orientación sexual legítima y esa es la heterosexual: esto se denomina heteronormatividad, puesto que hace de la heterosexualidad la norma en el que este sistema deja afuera ciertos casos donde no es posible encasillar a las personas. (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Este trabajo de investigación, se centrará específicamente en personas de la comunidad trans. Por lo tanto, resulta pertinente brindar al lector definiciones tomadas del “Manual de comunicación inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras” producido por Coordinación de Comunicación Estratégica y Prensa (2018), a fin de lograr un correcto entendimiento de la terminología que se utilizará en el desarrollo de esta tesis:

- Trans o transgénero(s): Términos genéricos que abarcan a las personas travestis, transexuales y transgéneros. Expresan, por tanto, el conjunto de las identidades de quienes desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente del sexo que se les asignó al nacer. Puede haber mujeres trans y hombres trans. En algunos casos, sus identidades no se corresponden con los géneros masculino y femenino expresados o percibidos en los términos convencionales. Estas identidades no presuponen una orientación sexual determinada: puede haber trans homosexuales, lesbianas, etc., según cómo se relacione la orientación de su deseo con su identidad de género.
- Travesti: Término que designa a las personas a las que al nacer se les asignó el género masculino, pero que perciben y manifiestan su identidad de género a través de expresiones de feminidad que pueden incluir ciertas modificaciones corporales (tratamientos hormonales, prótesis, siliconas, etc.), en general, sin readecuación genital quirúrgica. La adopción de término travesti por parte de un sector importante del colectivo transgénero para designarse e identificarse a sí mismas se dio específicamente en la Argentina, en un contexto histórico signado por las luchas de las travestis contra la represión policial y el avasallamiento de sus derechos.
- Transexual: Designa a aquellas personas a las que, al nacer, les fue asignado un sexo que no coincide con el género auto percibido y expresado, con el cual se identifican. Además, se utiliza para remitir a la construcción corporal de la identidad y la expresión de género (sea femenina o masculina) a través de tratamientos hormonales y/o quirúrgicos.

- Identidades trans: Aquellas identidades de género que contradicen el alineamiento heteronormativo de la subjetividad con el sexo asignado al nacer.

2.2.2 Ley 26.743 de identidad de género.

Las personas trans fueron por mucho tiempo marginadas e invisibilizadas en la sociedad argentina, y la falta de reconocimiento legal que han vivido durante años ha sido una de las principales razones para que esta población no tenga sus necesidades básicas cubiertas y sea un constante flanco de situaciones de discriminación. Sin embargo, en el 2012, se logró su reconocimiento como personas e individuos con derechos con la sanción de la *Ley 26.743*. En el Artículo 1º sobre el “Derecho a la identidad de género”, se establece que toda persona tiene derecho: a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Esta ley garantiza el libre desarrollo de las personas conforme a su identidad de género, corresponda o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. El texto “Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina” realizado por el conjunto de la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de Argentina (ATTA) y la Fundación Huésped (2013), explica que “esta ley no sólo garantiza la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre en todos los instrumentos que acreditan su identidad, sino también el acceso a una salud integral, tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas parciales o totales sin requerir autorización judicial o administrativa, con el consentimiento informado de las personas como único requisito”.

La ley de identidad de género se percibe por las mismas personas trans como una forma de contrarrestar esa histórica falta del ejercicio pleno de ciudadanía. En particular, el acceso a derechos básicos como la educación, la salud, el trabajo y el ejercicio de derechos civiles y políticos se mencionan como los principales cambios observados. Una ley que reconoce la identidad de género de las personas trans

fundamentalmente genera un empoderamiento de manera colectiva e individual que brinda herramientas para contrarrestar la internalización del estigma social y afrontar las situaciones de discriminación, pudiendo así mejorar la calidad de vida y el bienestar individual, reduciendo la vulnerabilidad de esta población. Más aún, se ha observado a partir de la sanción de dicha ley, un cambio de rol en el ámbito laboral, observándose mayor presencia de personas transgénero en oficinas públicas de derechos humanos o áreas de diversidad sexual. También, varias personas trans han ingresado al sistema formal, gestionando el monotributo y obtenido una cuenta bancaria (Fundación Huésped y ATTA, 2013).

En 2018 el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de la Nación, puso en marcha la “línea de Inclusión Laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros (Trans) con el objetivo contribuir a la empleabilidad de esta población. Estas acciones fueron implementadas articulando con Gobiernos provinciales, municipales, organizaciones sociales, y demás dando prioridad a la inserción laboral, ayudando a culminar los estudios formales, ofrecer formación profesional y desarrollar proyectos de empleo independiente y/o también entrenamientos laborales. Según esta guía la Ley de Identidad de género operó un cambio trascendental en las relaciones entre el Estado Argentino, la población trans y las organizaciones; imponiendo la obligación de reconocer el derecho a la identidad de género, legitimando y empoderando legalmente a las personas trans (Alegre *et al.*, 2017).

2.2.3 Procesos de selección y reclutamiento inclusivos.

Marta Alles en su libro “Empleo- El proceso de Selección” (1998). Explica una diferencia entre reclutamiento y selección:

Reclutamiento: es la convocatoria de candidatos. Es una actividad de divulgación de modo de atraer de manera selectiva a los candidatos que cubren los requisitos mínimos para la posición requerida. Es la base para la etapa siguiente.

Selección: es una actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que tengan mayor probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización y del perfil.

Por su parte Idalberto Chiavenato (2000) brinda su visión sobre este tema: “La selección de personal forma parte del proceso de provisión de personal, y viene luego del reclutamiento. Éste y la selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. La selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. Al reclutamiento corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de comunicación, candidatos que cumplan los requisitos mínimos que el cargo exige. El objetivo específico del reclutamiento es suministrar la materia prima para la selección: los candidatos.”

Para que el reclutamiento y selección de personal sean inclusivos es necesario que respondan a criterios moderados buscando capacidades y habilidades que sean necesarias para cubrir el puesto, entendiendo que cualquier oferta de empleo que contenga requisitos que no sean necesarios para cubrir la vacante puede ser interpretada como un acto de discriminación en los términos de la Ley N.º 23.592 en su artículo 1ero. Dicho artículo expone algunas de las prácticas que deberían ser evitadas para asegurar que el reclutamiento y selección sean procesos inclusivos:

- No presuponer la heterosexualidad del candidato o candidata, demostrando actitud respetuosa ante la información brindada por el candidato;
- Garantizar que los estudios preocupacionales no requieran el testeo de VIH ya que en algunos casos al negarse o salir positivo las personas suelen quedar fuera del proceso de selección convirtiendo esta práctica en un mecanismo de exclusión.
- Eliminar el estudio socio ambiental ya que no brinda información relevante sobre él o la postulante en cuanto al desempeño y habilidades requeridas para el puesto.

Según una investigación realizada por INADI (2018), se llegó a la conclusión de que las ofertas y búsquedas laborales contenían requisitos discriminatorios en un 89% de los casos. Dando a conocer los más habituales como edad, estado civil, lugar de residencia y aspecto físico. Este informe da a conocer que estos avisos de empleo

restringen, segregan y obstaculizan el acceso al trabajo de ciertos colectivos de la sociedad (INADI, 2018).

En la mayoría de los casos la discriminación tiene como víctimas a grupos históricamente vulnerados, exponiéndolos a condiciones sociales desiguales donde las prácticas laborales discriminatorias por orientación sexual suelen presentarse cuando personas del colectivo LGBTIQ+ no poseen los mismo beneficios o licencias laborales que los trabajadores heterosexuales. La discriminación puede presentarse también por medio de burlas o chistes homofóbicos y sexistas donde la “salida del closet” (exposición pública de la orientación sexual no hegemónica) se ve impedida o postergada cuando el espacio laboral no es inclusivo y/o respetuoso con la diversidad sexual. La inserción laboral de personas del colectivo trans es casi nula haciendo evidente la adecuación a la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743), que refiere al trato digno en los ámbitos laborales.

2.2.4 Ley de cupo laboral trans.

En octubre de 2015 en la provincia de Buenos Aires se sanciona la Ley N° 14.783; esta tiene por objeto que en el sector público de la Provincia de Buenos Aires, se debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y se deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.

Dicha ley tiene por alcance el estado provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar a personas travestis, transexuales y transgénero en las mismas proporciones dictadas anteriormente.

El porcentaje que se menciona es de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación.

2.2.4.1 Derechos adquiridos gracias a la ley de identidad de género.

La sanción de esta ley trajo consigo el acceso y reconocimiento de derechos como el acceso a la salud, la educación, trabajo, vivienda, ejercicio de derechos políticos y civiles, y la gestión del cambio ante estigmas y discriminación general. En relación con lo anterior, el presente trabajo se centra en intentar determinar las variables que influyen en el acceso al trabajo formal por parte de la población trans de la provincia de San Juan. Sin embargo, dicho enfoque no se realizará sólo sobre mencionada población, sino que también recaerá sobre los empleadores de la administración pública, encargados de la selección de personal.

El reconocimiento legal de la identidad de las personas del colectivo trans ha brindado herramientas para enfrentar situaciones de exclusión y discriminación, facilitado la visibilidad y aceptación social, también ha permitido incurrir en políticas para generar espacios donde se brinden capacitaciones en materia de conocer los derechos y obligaciones.

Una ley que reconoce la identidad de género de las personas trans fundamentalmente genera un empoderamiento de manera colectiva e individual que brinda herramientas para contrarrestar la internalización del estigma social y afrontar las situaciones de discriminación, pudiendo así mejorar la calidad de vida y el bienestar individual, reduciendo la vulnerabilidad de esta población.

2.2.4.2 Derecho al trabajo.

A continuación, se detallan las condiciones para la no discriminación propuestas por la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744:

En el Título I Disposiciones generales artículo 17 y 17 Bis. Cita lo siguiente:

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Art. 17 bis. — Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

(Artículo incorporado por art. 1° de la Ley N° 26.592 B.O. 21/5/2010)

En el Título II capítulo VII

Art. 73. —Prohibición. Libertad de expresión.

El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

(Artículo sustituido por art. 1° de la Ley N° 26.911 B.O. 5/12/2013)

Art. 81. —Igualdad de trato.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Por otro lado, en la Constitución Nacional Argentina en su artículo N°14, 14 Bis y 16 relata que

Artículo 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa;

de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Artículo 16.- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

La ley de matrimonio igualitario en su artículo N°42 nos dice que:

ARTICULO 42. — *Aplicación.* Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo como al constituido por DOS (2) personas de distinto sexo.

Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones.

Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS (2) personas de distinto sexo.

Capítulo III

3.1 Diseño metodológico.

Se opta por un diseño metodológico de tipo exploratorio, utilizando una metodología cualitativa, ya que se indaga en las variables que intervienen en el proceso de búsqueda de trabajo formal para personas trans construyendo así un “conocimiento sobre la realidad social y cultural desde el punto de vista de quienes la producen y la viven” (Vieytes, 2004).

Como técnica de investigación se utiliza la entrevista para ambos casos (personal público y comunidad trans) bajo una grilla de pautas para lograr obtener de dichas entrevistas la mayor información.

Como criterio muestral se enmarca en lo No probabilístico – Intencional u opinático ya que se selecciona intencionalmente los sujetos de investigación considerando que brindaran la mayor información para cumplir con los objetivos.

Ficha técnica N°1 Encuesta de relevamiento de información sobre los procesos de selección y reclutamiento en la administración pública de la provincia de San Juan, Argentina.

| Estrategia metodológica del trabajo. | |
|---|---|
| Tipo de investigación | Exploratoria. |
| Metodología | Cualitativa. |
| Técnica de investigación | Entrevista. |
| Instrumento | Grilla de Pautas. |
| Criterio muestral | No probabilístico – Intencional u opinático. |
| Población | Personal de departamento de recursos humanos del centro cívico de la provincia de San Juan. |

Ficha técnica N°2 Encuesta de relevamiento sobre la comunidad trans en la provincia de San Juan, Argentina.

| Estrategia metodológica del trabajo. |
|---|
|---|

| | |
|---------------------------------|--|
| Tipo de investigación | Exploratoria. |
| Metodología | Cualitativa. |
| Técnica de investigación | Entrevista. |
| Instrumento | Grilla de Pautas. |
| Criterio muestral | No probabilístico – Intencional u opinático. |
| Población | Mujeres trans de la provincia de San Juan. |

3.2 Procesamiento de información.

3.2.1 Análisis de datos Cuantitativos.

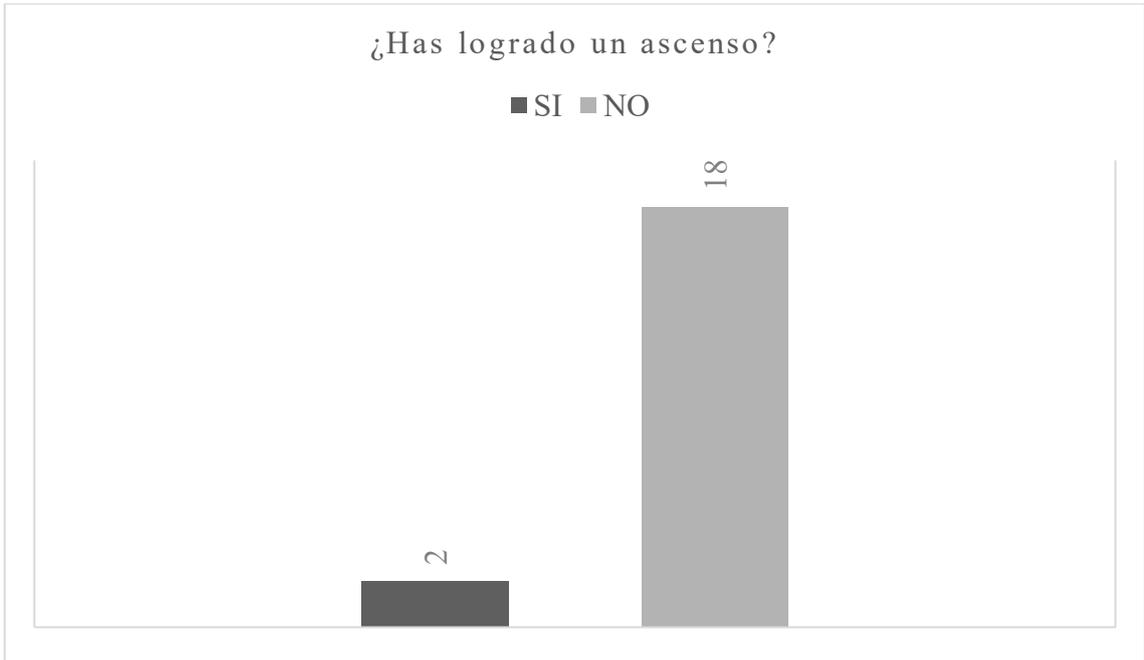
3.2.1.1 Resultados de encuestas al personal de la administración pública de la provincia de San Juan

Para la encuesta a personal de la Administración pública de San Juan, el cuestionario se llevó a cabo en el Centro Cívico de la provincia de San Juan, Argentina, ya que cuenta con la mayor concentración de personal administrativo, contando con las dependencias principales de la provincia. A continuación, se detallan los datos arrojados por la misma.

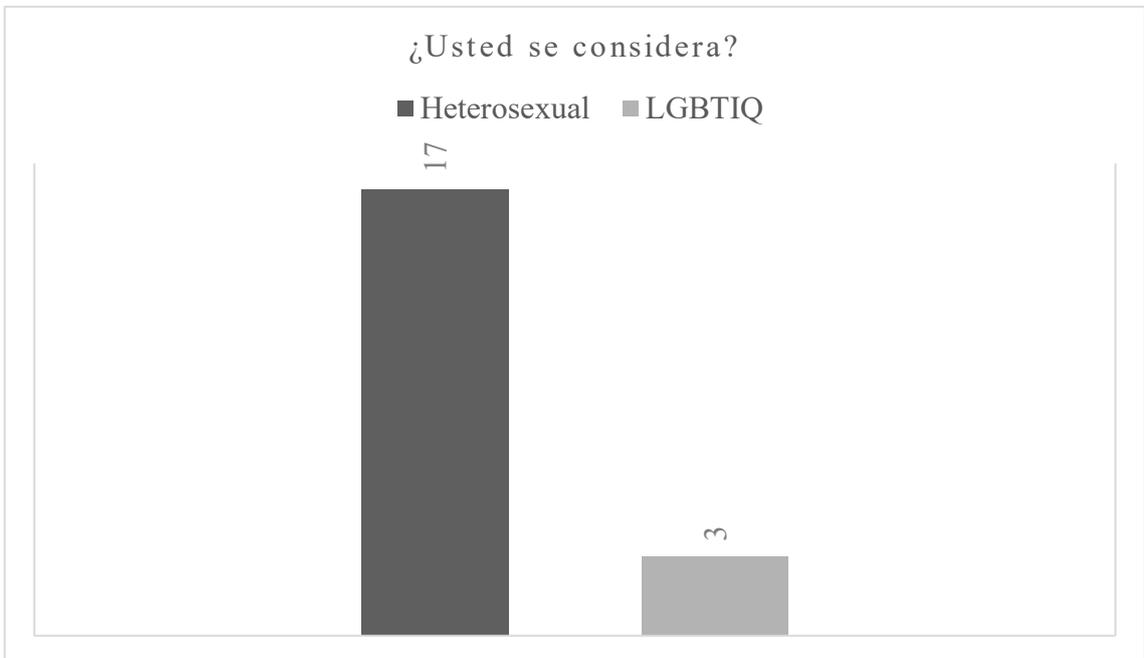
1 – En la consulta sobre el tiempo que llevan trabajando en promedio se san uno 5 años ya en las dependencias públicas.

2 – En las consultas sobre las dependencias donde se trabajaba en su gran mayoría fueron en el departamento de Personal, aunque también de otros departamentos como Ministerio de Educación, DGR, Salud Publica, Desarrollo Humano, entre otros.

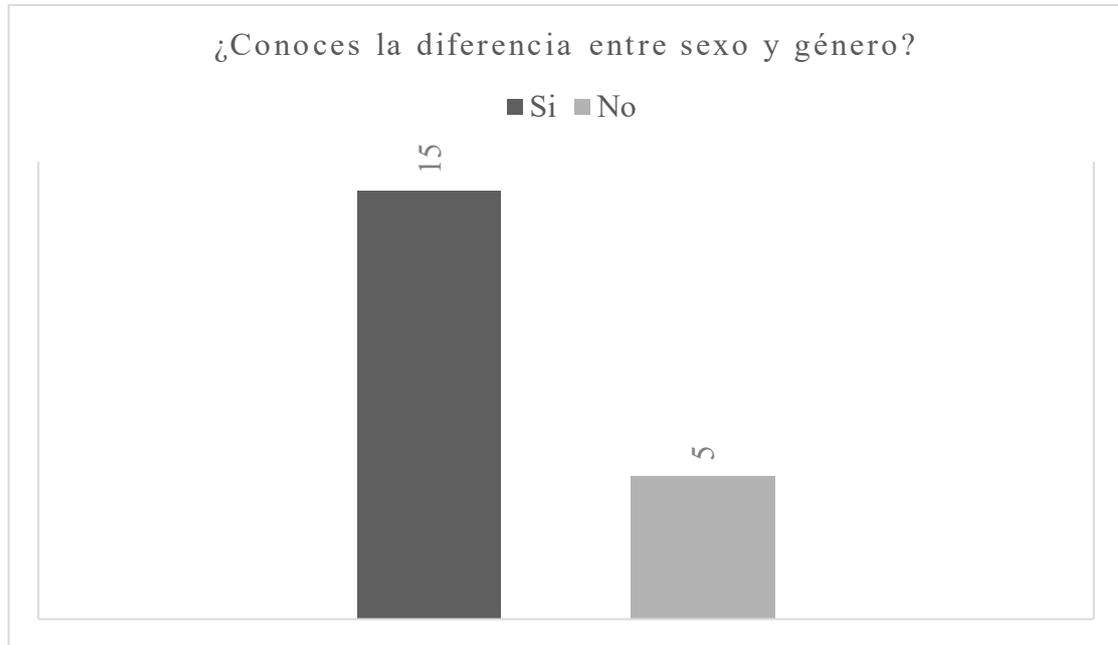
3 – Respondiendo a si lograron un ascenso solo 2 personas respondieron que sí y los 18 restantes respondieron que no representando así un 20% y un 80% respectivamente.



4 – Para la respuesta sobre que se considera, si eran heterosexuales o pertenecientes al colectivo LGBTIQ+, del total de encuestados (20 personas) 17 respondieron ser Heterosexuales lo que representa un 85% de encuestados, mientras que las otras 3 personas respondieron ser del colectivo LGBTIQ+ representando el 15% restante.



5 – Para la pregunta sobre si conocen la diferencia entre Sexo y Género, los resultados obtenidos fueron que un 75% sabe diferencias y el 25% no lo sabe.



6 – Seguidamente a las personas que respondieron que si se les pidió que con sus palabras comenten sobre esta diferencia que saben y las respuestas fueron muy variadas.

“sexo es lo biológico y genero es masculino y femenino”

“en realidad no se bien la diferencia, se que es hombre y mujer”

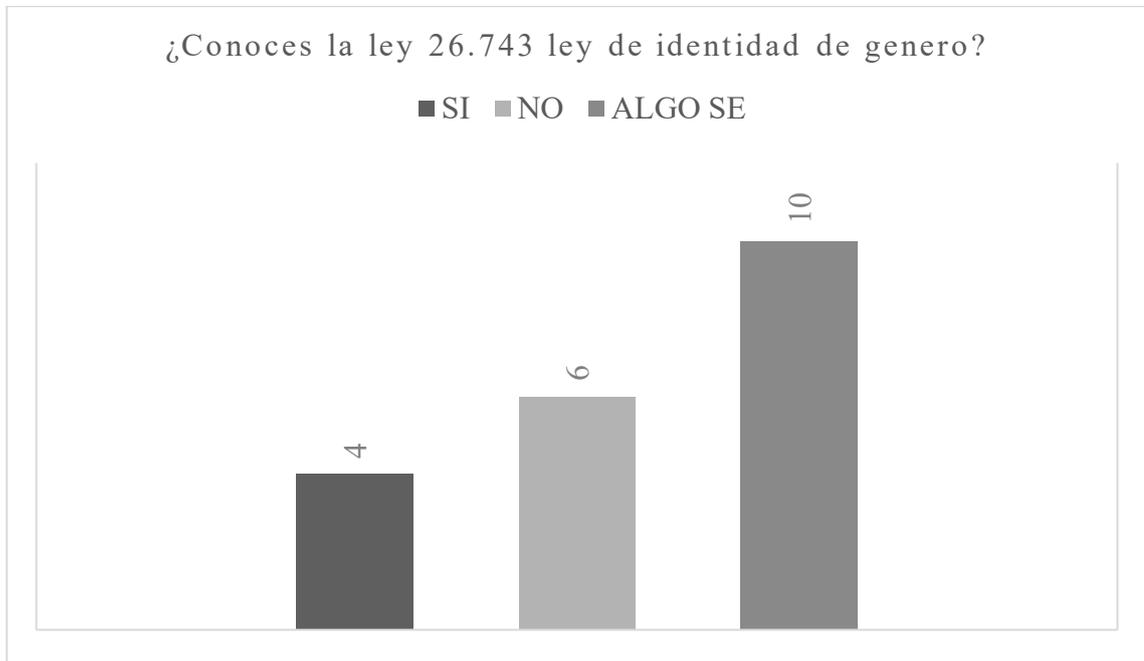
“lo que yo entiendo de sexo es que es con lo que nacemos y genero con lo que nos identificamos”

“sexo es algo biológico y género es algo social que se aprende. Entiendo lo ultimo como que podemos elegirlo e incluso cambiarlo. El sexo se puede cambiar mediante una intervención médica o quirúrgica”

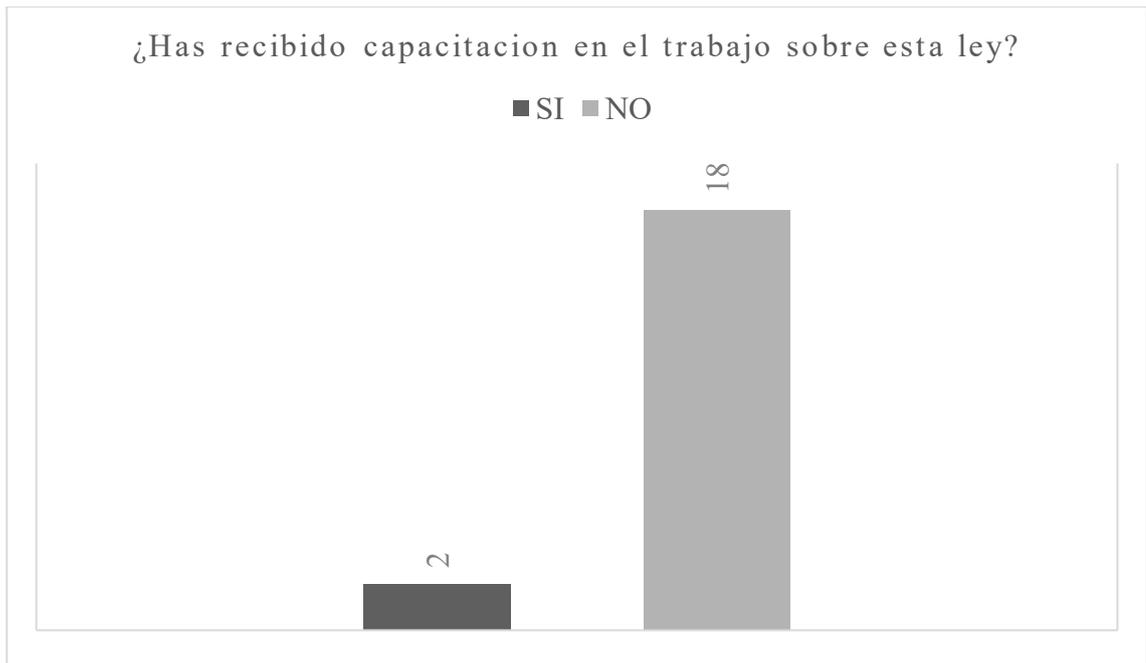
“sexo es mi órgano reproductor y genero es lo que le corresponde a si soy hombre tengo pene”

“Para mi género es masculino o femenino y lo define tu aparato reproductor. De todas maneras, creo que sería más correcto preguntar sobre sexualidad y no sobre sexo. La sexualidad te define por sobre todo, define tus amistades, tus grupos de pertenencia, tus intereses y tus decisiones, también incluyendo las inclinaciones sexuales.

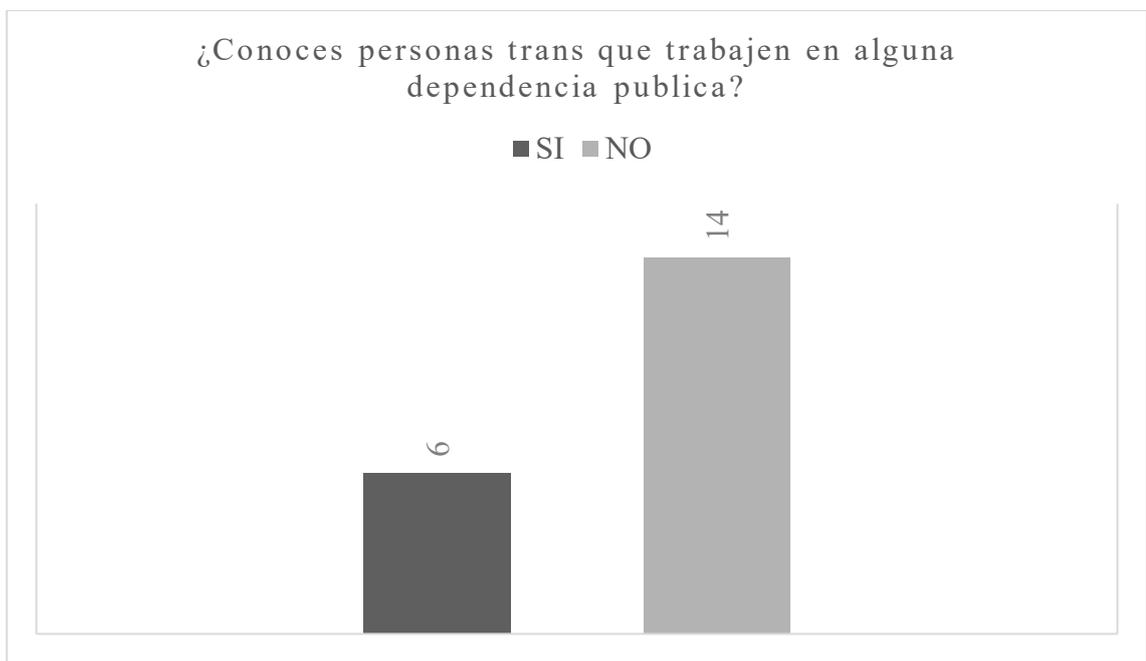
7 – Consultando sobre el conocimiento de la Ley de Identidad de Género el resultado fue muy variado, arrojando que el 50% del total tiene algún conocimiento de la Ley, por otro lado, un 30% no sabe nada y solo un 20% del total tiene pleno conocimiento de la ley.



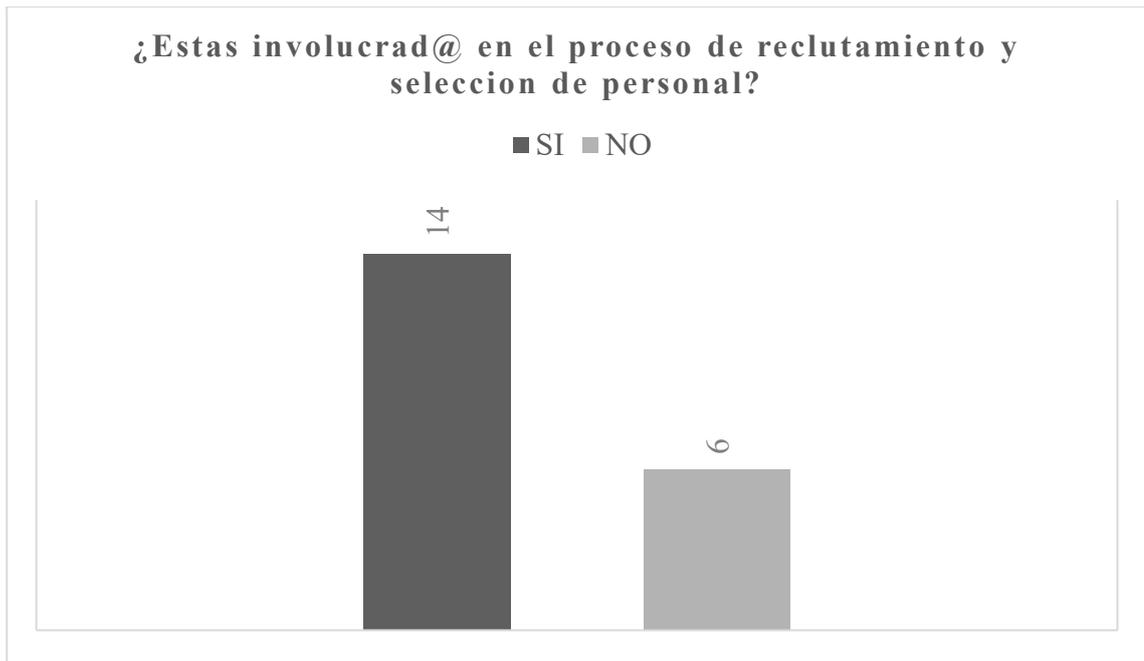
8 – Para la pregunta sobre si han recibido capacitación en el trabajo sobre esta ley los resultados arrojaron que solo un 20% la obtuvo en su lugar de trabajo, mientras que el otro 80% no tuvo la oportunidad aún.



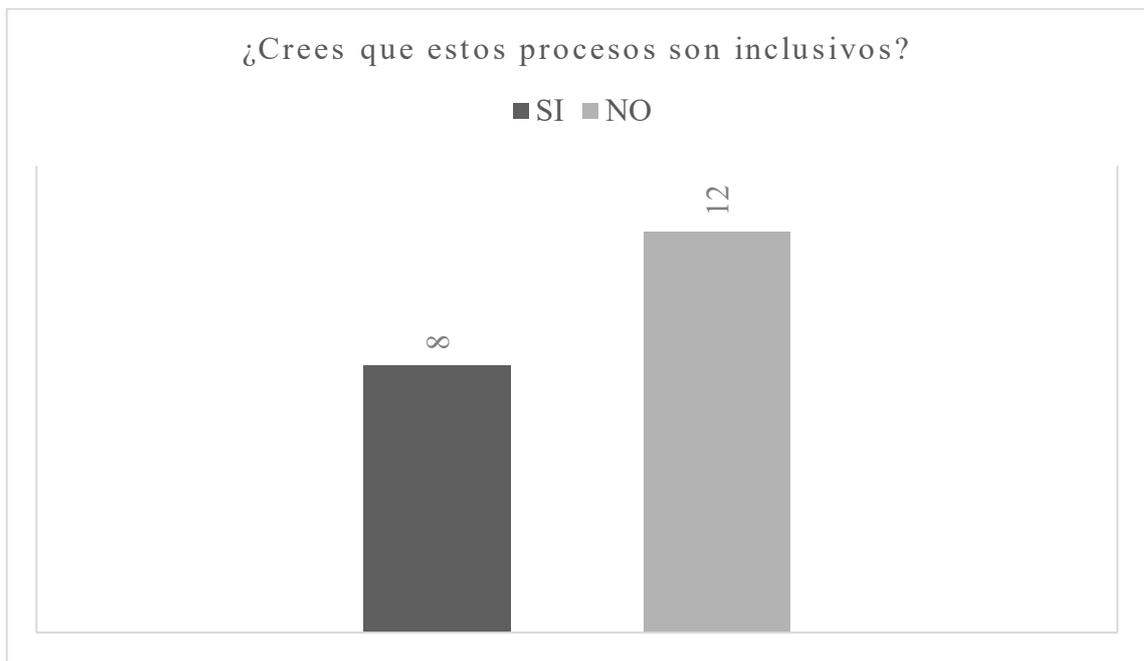
9 – Las respuestas para la consulta sobre si conocen personas trans que trabajen en alguna dependencia publica mostraron que un 40% si conoce y el 60% restante no conoce a ninguna persona trans.



10 – En cuanto al involucramiento en los procesos de reclutamiento y selección de personal el 70% se encuentra involucrado mientras que el 30% restante no lo está.



11 – En la consulta sobre si creen que los procesos nombrados en la pregunta anterior son inclusivos los resultados arrojan que un 60% no cree que sean inclusivos y el otro 40% si lo cree.



12 – Cuando se les consulta el porqué de las respuestas de la pregunta anterior, las devoluciones fueron muy variadas. La mayoría de los encuestados respondieron negativamente ante dicha pregunta, alegando por ejemplo que:

“Creo que en los procesos de selección tratan de excluir a las personas trans por temor a las posibles reacciones (de impresión, incomodidad, etc.) del público al ser atendidos por alguien trans”

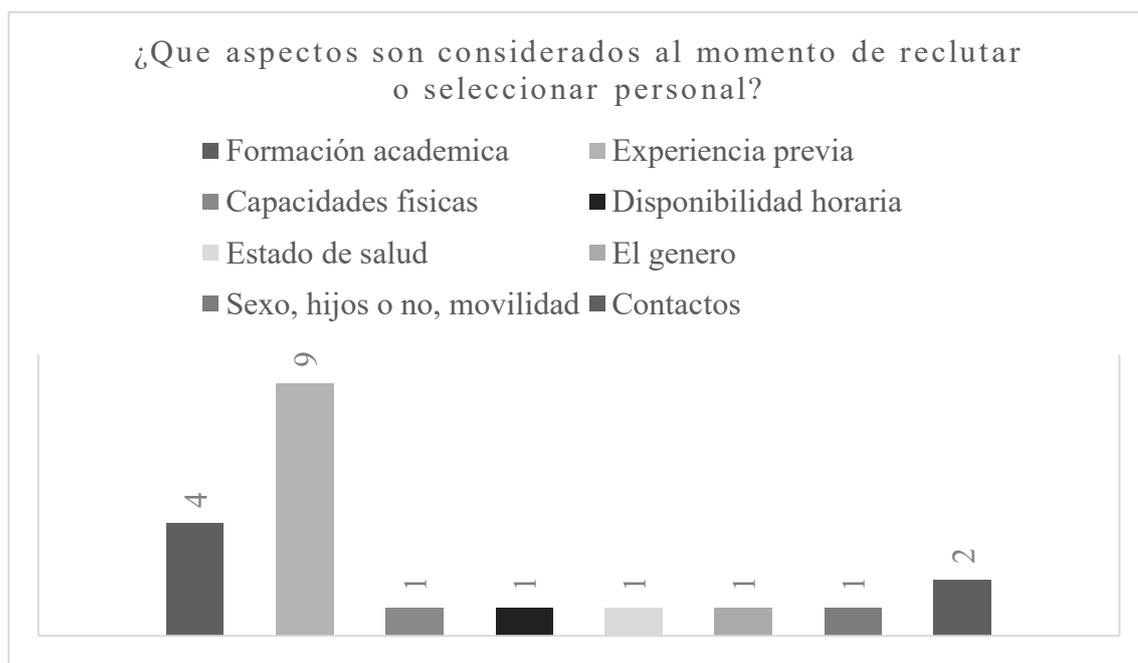
“Por prejuicios” “Sesgos del personal seleccionador” “Prejuicios sociales y culturales”

Por otro lado, los encuestados que creen que los procesos sí son inclusivos, expresaron lo siguiente:

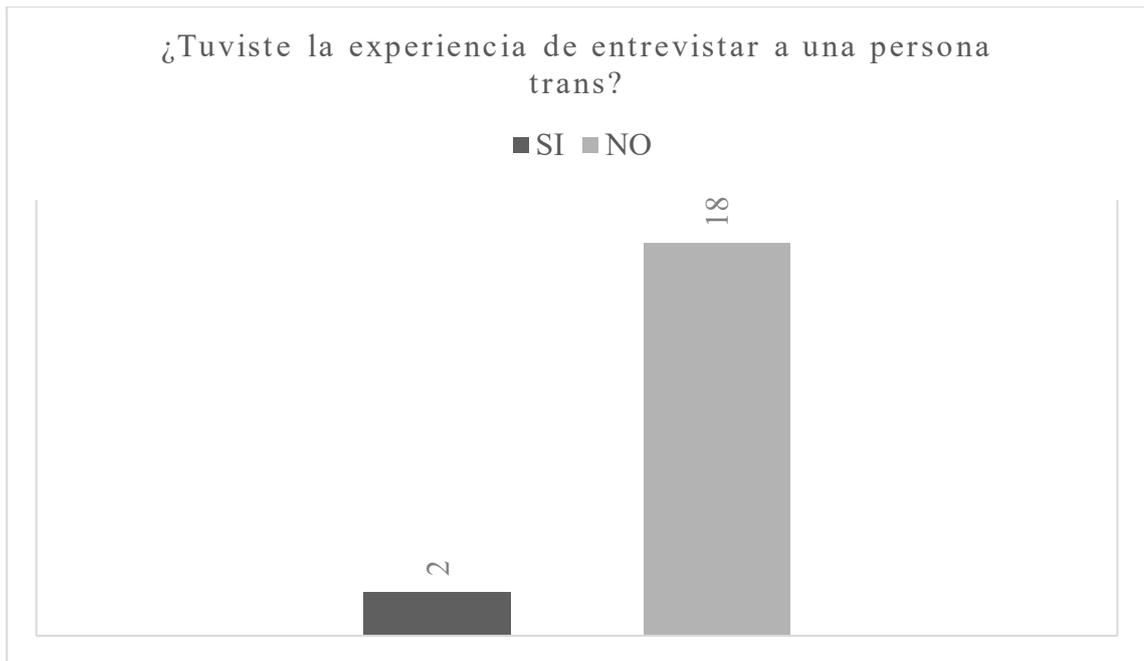
“Porque se busca incorporar a todas las dependencias a las personas”

“Pienso que cada vez se están haciendo más integrales debido a la diversidad que en la actualidad atravesamos. Y eso me parece perfecto”

13 – En la consulta sobre los aspectos que **creen** son considerados al momento de reclutar y seleccionar personal un 45% cree que la experiencia previa es el más considerado, un 20% la formación académica y el resto en porcentajes menores.



14 – Sobre la experiencia de entrevistar a una persona trans el 90% dijo que no mientras que solo un 10% si lo hizo.



15 – En la justificación para las personas que pusieron que si habían entrevistado las respuestas fueron:

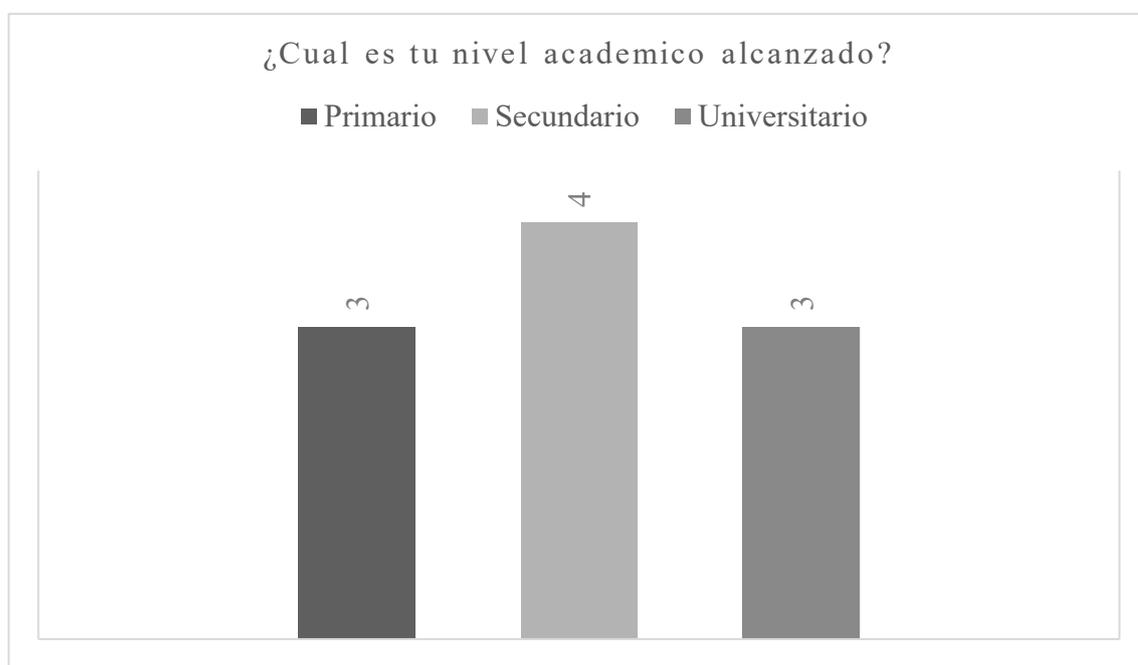
“En lo personal fue una experiencia agradable ya que la persona fue a una entrevista predispuesta a capacitarse, insertarse e involucrarse en el ámbito laboral, y su condición no es impedimento para incorporarla en cualquier programa.”

“Fue una experiencia muy grata, me sentí incomodo al principio, pero luego todo se dio muy bien.”

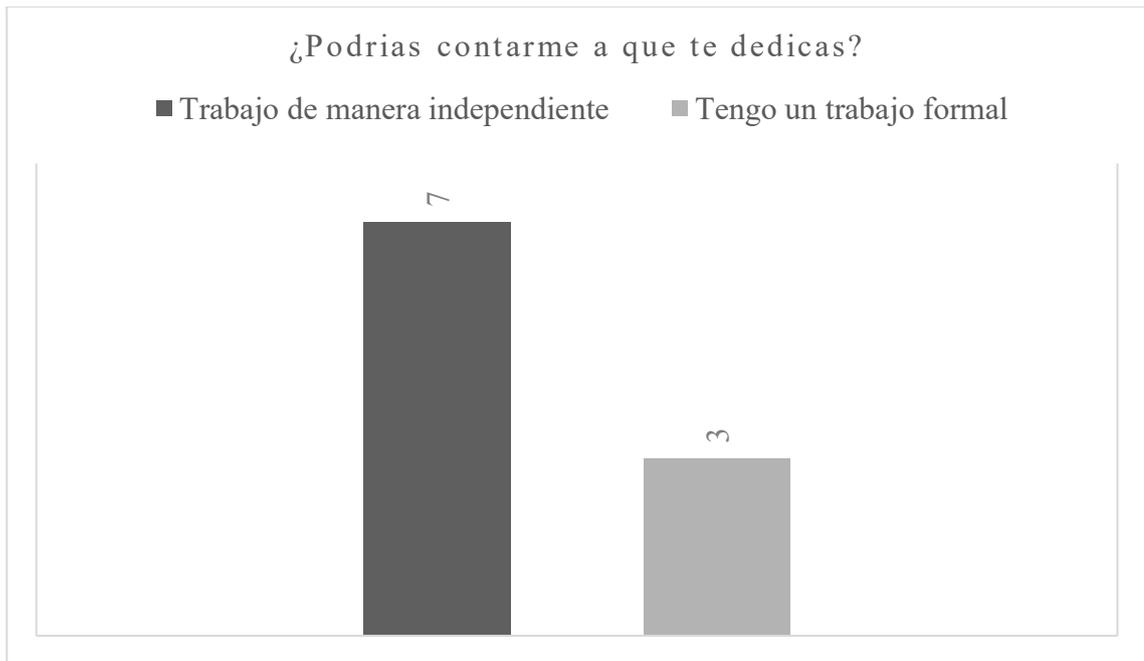
3.2.1.2 Resultados de encuestas al colectivo trans en la provincia de San Juan.

Este cuestionario se llevó a cabo asistiendo a reuniones del colectivo que se celebraron durante el año 2018 y 2019 a fin de poder empatizar con todo el colectivo. Se detallaron en cada encuentro los motivos del trabajo y la importancia de poder participar para el avance en materia de derechos. Lamentablemente fue complejo contar con la participación total del colectivo trans en la provincia ya que se mostraban muy reservadas a contar la realidad que vivían. Sin embargo, existieron algunas excepciones de chicas trans que se vieron bien dispuestas a contestar las encuestas.

1 – En la primera pregunta sobre el nivel académico alcanzado obtuve que un 40% alcanzo el nivel secundario mientras que un 30% alcanzo el primario y en la misma proporción el nivel universitario.



2 – Consultado sobre a que se dedicaban, el 70% trabaja de manera independiente y el 30% restante tiene un trabajo formal.



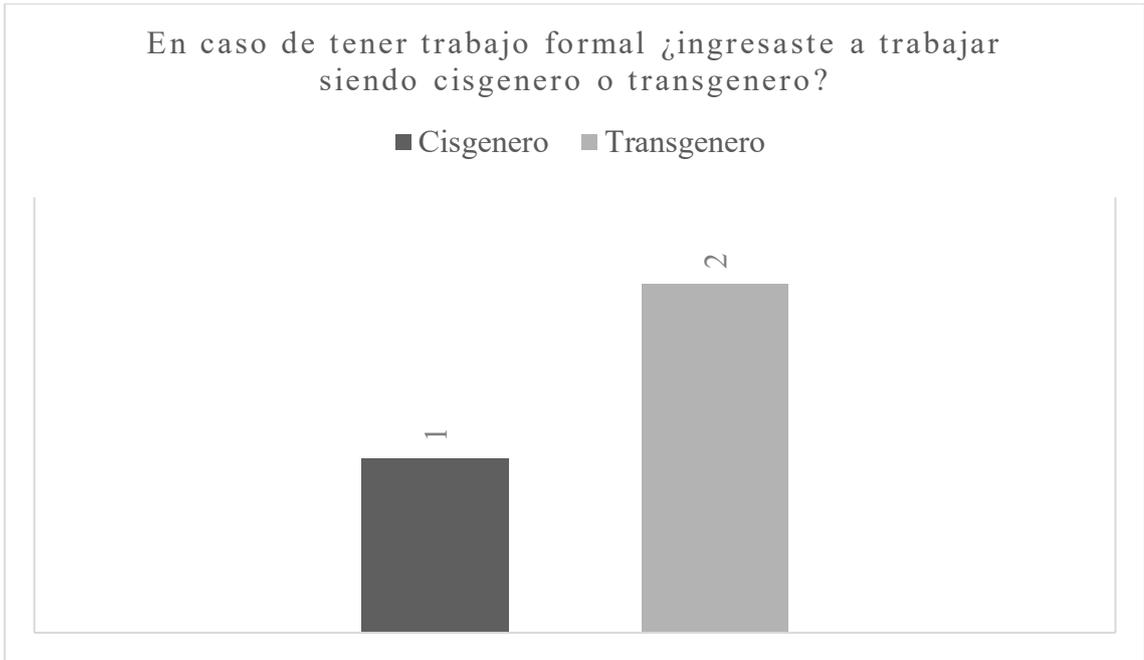
3 – En caso de tener trabajo formal, se consultó si se sintieron discriminad@s durante el proceso de selección y porque, las respuestas fueron contundentes:

“La discriminación es algo con lo que convivo diariamente”.

“Si me sentí discriminada por burlas”.

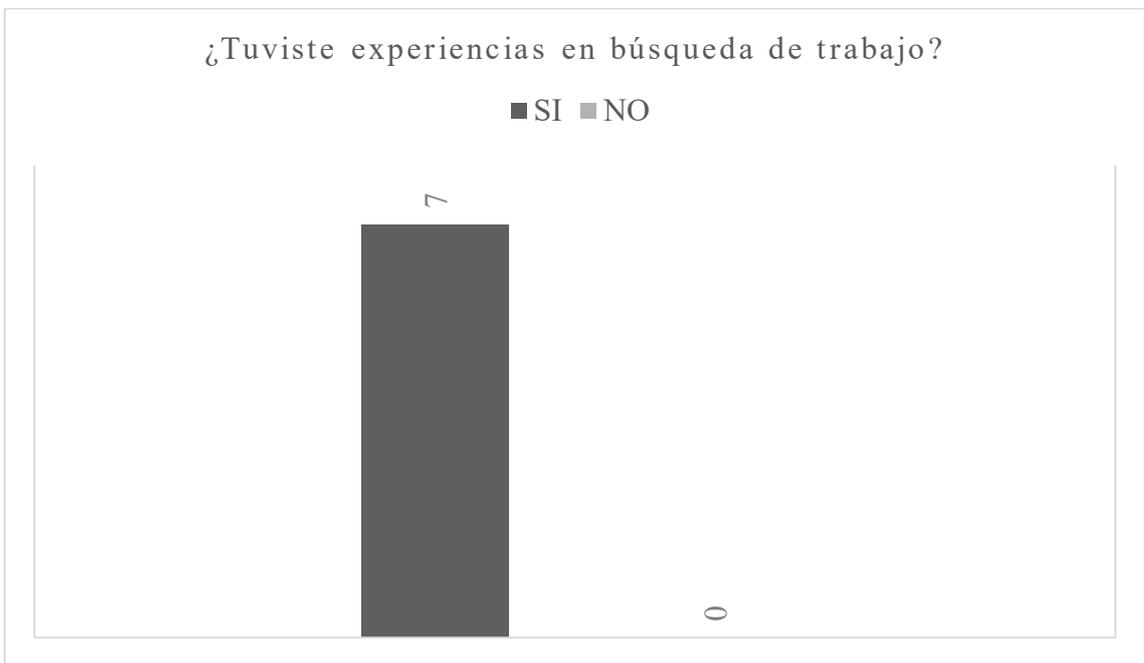
4 – Consultando si en caso de tener trabajo formal, consideraba que la persona encargada de la selección estaba capacitada para realizar la entrevista se obtuvo que el 100% piensa que la persona que realiza el proceso de selección no estaba en condiciones de llevar a cabo una entrevista a personas del colectivo.

5 – Continuando con las personas que tienen un trabajo formal se consultó si el ingreso lo realizaron siendo cisgénero o transgénero y solo dos de las tres personas trabajando formalmente ingresaron como transgénero.



6 – Para los casos consultados que no tenían trabajo formal, se consultó si pensaron en acceder a este sea en el área pública o privada y el 100% respondió que si lo han hecho.

7 – A su vez, el 100% de las encuestadas tuvo experiencias buscando trabajo formal.



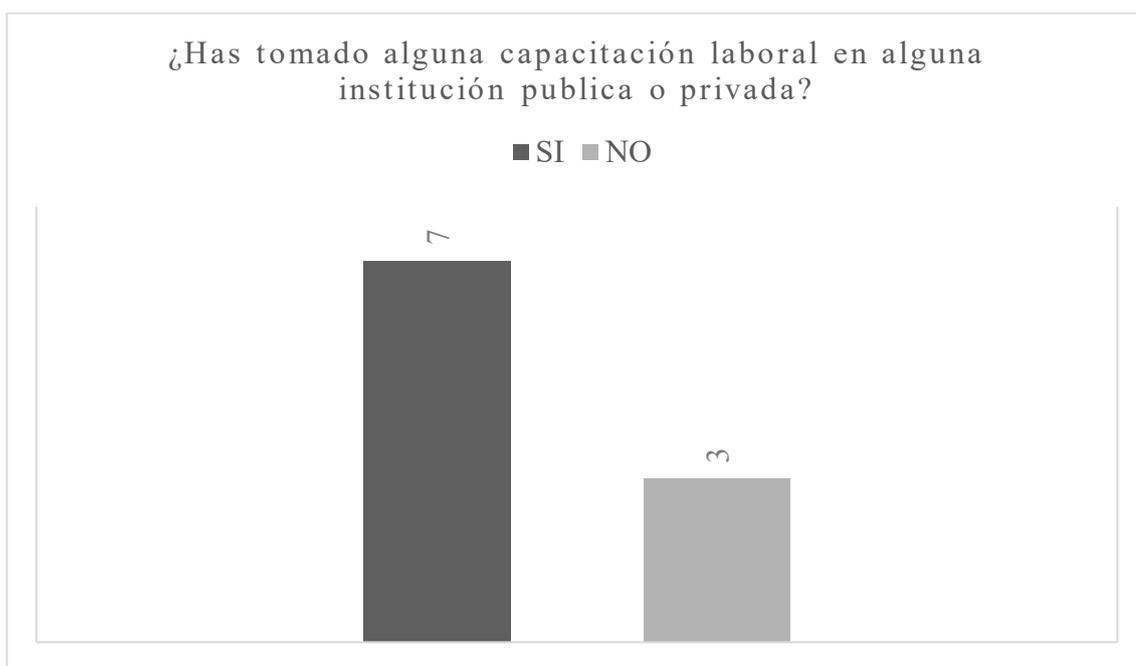
8 – Respecto de la pregunta anterior y en caso de ser afirmativo se pidió que describieran como fue su experiencia y algunas de las respuestas fueron:

“Cuando dije que era una mujer transgénero me dijeron te llamaremos...”

“Fue maravilloso, a pesar de las diferencias, el trato fue muy bueno...”

“Lo viví muy mal porque me discriminaron mucho...”

9 – Para la pregunta sobre si habían tomado alguna capacitación en instituciones privadas o públicas, el 70% respondió que sí lo hizo.



10 – Se pidió que comentaran cuales fueron las instituciones y las respuestas fueron muy variadas:

“Instituto superior de Rawson”

“Gerencia de empleo Rawson”

“Oficina de empleo de Capital, Chimbab, Rawson, Albardón, San Martín”

11 – Para la pregunta sobre si conocían la Ley de Identidad de Género el 100% dijo que sí.

12 – Se solicitó que se explicaran sobre que significa la ley para cada un@ y si se sentían representad@s y algunas respuestas fueron muy concluyentes:

“La ley me cambio en cierta forma la vida es algo q jamás lo imaginé reconstruir mi identidad ser una persona como cualquier persona sin prejuicios; la persona q no paso por estos jamás lo entenderán tu nombre y apellido es algo q es necesario, lo feo es q antes de la ley tenías q hacer trámites y te llamaban por Juan Pérez por decirte, luego aparecía la chica y te decían llame a Juan Pérez un horror, como la discriminación q sufrimos al no encontrar trabajo”

“Ley de Identidad de Género me dio la posibilidad de superarme, de mostrarme, le dio sentido a mi vivencia y a que conozcan mi verdadera identidad.”

3.2.2 Análisis de datos Cualitativos

3.2.2.1 Objetivo específico 1 – Variable de análisis:

3.2.2.1.1 Conocimientos por parte de personal involucrado al reclutamiento y selección sobre la distinción entre sexo y género.

Las preguntas de la encuesta que aplicaban para este objetivo específico, estaban orientadas a determinar si el personal de reclutamiento y selección conoce la distinción sobre sexo y género. Para ello, se les consultó si sabían qué diferencia existe entre esos dos términos y que detallaran con sus palabras que entendían de los mismos.

La mayor parte de los encuestados respondió que sí conocía la distinción entre sexo y género. Sin embargo, muchos de ellos no supieron explicar con sus palabras las mismas, mostrando no conocer en detalle el tema.

Se hace presente la problemática de no contar con el conocimiento del tema, lo que los lleva a incurrir en definiciones erróneas debido a creencias y/o pensamientos propios de cada uno.

Se puede decir que se encuentra la voluntad de afrontar temas como esto, pero aún se desconoce mucho sobre el tema. Aquí también es importante recalcar que de los encuestados solo una mínima parte de ellos ha realizado entrevistas a personas trans y, tomado de comentarios propios de los encuestados, sintieron que no estaban totalmente capacitados para realizar la tarea de la mejor manera.

Se hace visible, entonces, una autocrítica hacia la formación que se necesita para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección de manera que las personas trans puedan estar incluidas.

3.2.2.2 Objetivo específico 2 – Variable de análisis:

3.2.2.2.1 Conocimiento y aplicación de la Ley de identidad de género.

Para el segundo objetivo específico planteado surge la necesidad de conocer si se conoce y/o aplica la ley de identidad de género en los procesos de reclutamiento y selección por lo cual se les consultó a los encuestados si conocen la ley de identidad de género y si han recibido capacitación sobre el contenido y aplicación de dicha ley.

Con las preguntas realizadas lo que se analiza es el grado de involucramiento del personal frente a un tema que ha sido noticia en este último tiempo, aplicando aquí el conocimiento a los procedimientos que realizan en su labor diaria.

De acuerdo con los resultados arrojados por la encuesta, se puede establecer que el conocimiento por parte de los encargados de reclutamiento y selección sobre la ley es, en su mayoría, escaso.

Pese al poco detalle que conocían sobre el contenido de la ley de identidad de género, pocos conocían con detalle de las temáticas abordadas en la misma.

Son conscientes del tratamiento que deben recibir las personas trans siempre desde la perspectiva de lo que se debería hacer y no aplicado a las tareas que normalmente llevan a diario.

Seguido de esta pregunta se consulta acerca de si han recibido capacitación de tal ley en el lugar de trabajo, a lo que la gran mayoría especifica no haber tenido ningún tipo capacitación en el trabajo.

Relacionando las preguntas aquí se puede ver claramente que una parte del grupo encuestado “sabe algo” de la ley y puede que en gran medida sea por haber investigado de manera personal pero que en el área laboral no está aplicada como dicta dicha ley.

3.2.2.3 Objetivo específico 3 – Variable de análisis:

3.2.2.3.1 Procesos de reclutamiento y selección inclusivos.

Para abordar el tercer objetivo específico, se les preguntó a los encuestados su opinión sobre si consideraban que los procesos de reclutamiento y selección son inclusivos. Más de la mitad de los encuestados no cree que lo sean, y en sus respuestas aclaran que algunos de los motivos para que no haya inclusión en los procesos de selección y reclutamiento son:

“Creo que en los procesos de selección tratan de excluir a las personas trans por temor a las posibles reacciones (de impresión, incomodidad, etc.) del público al ser atendidos por alguien trans”

“Por prejuicios” “Sesgos del personal seleccionador” “Prejuicios sociales y culturales”

Aquí se podría decir que se acentúa un poco más el desconocimiento de la ley y el involucramiento necesario que necesitan tener las personas encargadas del reclutamiento y selección para el colectivo trans. La realidad es que pueden en un futuro no muy lejano tener que afrontar procesos de reclutamiento y selección con personas trans y/o pertenecientes al colectivo lgbtiq+ y es necesario que cada proceso se adapte para generar el ingreso del colaborador de manera eficiente.

De lo analizado hasta el momento, puede decirse que existe la intención por parte de los encuestados de conocer la ley y sus objetivos, y aplicarla. Sin embargo, y aunque existen casos de personas del colectivo trans trabajando en algunas dependencias públicas, considero que falta aún una implementación formal de políticas de inclusión que permita incrementar el porcentaje de las mismas y llegar a cubrir, de esta manera, el cupo laboral trans.

Se puede complementar lo desarrollado, con lo analizado anteriormente a este trabajo donde ONG y sectores del gobierno han realizado estudios sobre la problemática que tienen personas Trans, Travestis y Transexuales al momento de buscar un trabajo, y aquí se hace más evidente que si bien desde el gobierno se impulsa el sentido de ampliar derechos y mostrar como ejemplo la inclusión de personas del colectivo, esto no se aplica en todas las dependencias del gobierno, al menos en la provincia, por lo cual es necesario que también desde cada sector público se promuevan políticas inclusivas.

Claramente, esto se debe a que, si bien algunas personas expresan ser conscientes sobre la importancia de la inclusión en los procesos mencionados, no existe una formación, investigación y desarrollo por parte de las dependencias públicas en materia de gestión de personal sobre temáticas vinculadas a la identidad de género.

3.2.2.4 Objetivo específico 4 – Variable de análisis:

3.2.2.4.1 El conocimiento de las personas trans sobre sus derechos y su aspiración a conseguir un trabajo formal.

Para el cuarto y último objetivo específico, la encuesta va dirigida al colectivo trans, comenzando con preguntas introductorias orientadas a conocer sus aspiraciones de buscar trabajo y qué experiencias tuvieron al realizar dicha búsqueda.

En respuesta a la experiencia en las búsquedas de trabajo algunas compartieron que

“Cuando dije que era una mujer transgénero me dijeron te llamaremos...”

“Lo viví muy mal porque me discriminaron mucho...”

Solo una detalló lo contrario, manifestando que:

“Fue maravilloso, a pesar de las diferencias, el trato fue muy bueno...”

Aquí ninguna mostró estar exenta de prejuicios e insultos, y compartieron que cada vez están más unidas en la lucha por hacer valer sus derechos.

Por otro lado, se consulta si conocen la ley de identidad de género y qué significa para cada una de las encuestadas dicha ley; se obtuvieron comentarios muy variados como, por ejemplo:

“La ley me cambió en cierta forma la vida es algo q jamás lo imaginé reconstruir mi identidad ser una persona como cualquier persona sin prejuicios; la persona q no paso por estos jamás lo entenderán tu nombre y apellido es algo q es necesario, lo feo es q antes de la ley tenías q hacer trámites y te llamaban por Juan Pérez por decirte, luego aparecía la chica y te decían llame a Juan Pérez un horror, como la discriminación q sufrimos al no encontrar trabajo”

“Ley de Identidad de Género me dio la posibilidad de superarme, de mostrarme, le dio sentido a mi vivencia y a que conozcan mi verdadera identidad.”

Esto demuestra, tal como se ha comentado anteriormente en otros capítulos, la importancia que tomó este tema en cuanto al reconocimiento y verdadera identidad de estas personas que por mucho tiempo fueron casi completamente invisibilizadas.

Donde el esfuerzo por ser reconocidas, como algunas celebridades del país, es

muchísimo mayor al de cualquier ciudadano de la República Argentina y donde es un tema muy penoso el saber que no tienen una expectativa de vida muy alta.

3.3 Primeras conclusiones diagnósticas.

La idea de desarrollar un análisis y reflexión sobre el acceso al trabajo formal de personas trans en administración pública de San Juan nace en un contexto donde cada vez más se habla de esta lucha que lleva años y gracias a diferentes movimientos sociales ha tomado más importancia.

Este trabajo intenta hacer una reflexión sobre el marco social y cultural que vive la provincia de San Juan que no escapa a lo acontecido nacionalmente y se intenta lograr una alineación en cuanto a políticas a implementar en todos los ámbitos de la administración pública.

3.3.1 Conocimientos por parte de personal involucrado al reclutamiento y selección sobre la distinción entre sexo y género.

En primera instancia, respondiendo al primer objetivo planteado se aprecia que el personal de la administración pública no cuenta con el conocimiento necesario en cuanto a la distinción entre sexo y género. Aquí es importante agregar que, en algunos casos, cuando se realizó la visita y entrevista correspondiente, el personal parecía un poco confuso sobre el significado del término trans; inclusive, hubo un caso en particular en que el encuestado confundía a la persona homosexual con la persona trans.

En el estudio y análisis de este objetivo se puede concluir que la administración pública de la provincia de San Juan, no cuenta con el desarrollo de capacitaciones al personal en cuanto al tema de género al menos incluyendo al colectivo Trans.

3.3.2. Conocimiento y aplicación de la Ley de identidad de género.

Siguiendo con las conclusiones de datos y en este caso haciendo referencia al segundo objetivo específico sobre si se conoce y/o se aplica la Ley de Identidad de Género, se puede decir que gran parte desconoce la ley. Estos resultados dan una pauta sobre el largo camino que queda por recorrer en materia de inclusión en el trabajo, sobre todo en dependencias públicas. Considero que el hecho de tener una ley aprobada que vele por los derechos del colectivo trans es muy importante más no aún suficiente. Es indispensable que se realicen capacitaciones para que todo el personal

pueda entender la importancia del respeto y la inclusión de personas trans y pertenecientes al colectivo LGBTIQ+. Sólo de esa manera, mediante la educación y capacitación, podremos asegurarnos de erradicar por completo la problemática.

3.3.3 Procesos de reclutamiento y selección inclusivos.

Continuando con el tercer objetivo la mayoría de los encuestados de la administración pública afirmaron que los procesos de selección no son inclusivos, y en las respuestas desarrolladas destacó la palabra prejuicio, dando una idea sobre la discriminación que sufren las personas trans a la hora de buscar un trabajo formal. Uno de los encuestados afirmó que los motivos por los cuales no se contrata a personas trans es el temor a la reacción del público al ser atendidos por las mismas. Esto nos da una pauta de que no sólo debe modificarse la percepción de los empleadores y personal de administración pública, sino también que el público en general debe aprender a respetar y convivir armoniosamente con integrantes del colectivo LGBTIQ+, sin incurrir en prácticas de discriminación si son atendidos por una persona trans. Es de suponerse que, si se modifica el porcentaje de personas trans ocupando cargos públicos, exista una mayor visualización y esto permita ir eliminando los prejuicios de la gente.

3.3.4 El conocimiento de las personas trans sobre sus derechos y su aspiración a conseguir un trabajo formal.

Finalmente, si tenemos en cuenta que el porcentaje de personas trans trabajando y ganando experiencia previa es mínima, además de que, según estudios anteriores pocas personas trans tenían la posibilidad de terminar los estudios secundarios y mucho menos los universitarios, podemos darnos una idea de la compleja situación que enfrenta el colectivo a la hora de ser seleccionado para un trabajo formal. Sin embargo, los resultados de las encuestas realizadas en este trabajo, arrojan que la mayor parte de las chicas trans terminaron la secundaria, lo cual sería algo muy positivo a la hora de enfrentar un proceso de selección para un trabajo formal.

Un alto porcentaje de personas trans aseguró trabajar de manera independiente y se dejó a libre elección el poder compartir que consideraban como trabajo independiente, ya que dentro de la comunidad es un tema sensible de tratar. Por otro lado, una menor

proporción afirmó tener un trabajo formal en relación de dependencia, y aseguró que las personas que las entrevistaron estaban totalmente capacitadas y que la entrevista se desarrolló en un ambiente cómodo, donde fluyó la comunicación. Aquí es importante aclarar que algunas de estas personas que tienen trabajo formal lo hicieron ingresando cisgénero y otras como transgénero.

Sin embargo, todas aquellas personas trans que no poseían trabajo formal expresaron haber pensado en buscar e intentar ingresar tanto en empresas públicas como privadas, además de que la mayoría determinó haber recibido capacitaciones de trabajo en dependencias públicas, dando una idea de su deseo de poder trabajar y desarrollarse profesionalmente, de adaptarse a la sociedad en la que están inmersas y poder buscar un sustento económico. Sin embargo, la mayor parte de las encuestadas, a excepción de un caso, aseguraron que tuvieron malas experiencias en el momento de buscar trabajo, obteniendo respuestas evasivas y no siendo llamadas para ocupar ningún tipo de puesto. Esto constituye una evidencia más sobre la problemática que enfrentamos como sociedad en materia de derechos y respeto a la diversidad, donde la mayor parte de las empresas no poseen procesos de selección inclusivos y prefieren dejar sin oportunidad a personas trans por el simple hecho de serlo.

El 100% de las encuestadas respondió que, si conocía la Ley de identidad de género, reconociéndola como un gran avance para ellas, sintiéndose representadas e identificadas.

3.4 Conclusión final.

Concluyendo con este análisis se puede observar que posiblemente algunos de los condicionantes que determinen que se detecte un bajo porcentaje de personas trans en dependencias de administración pública en San Juan, sea que los procesos no son inclusivos y las mismas no cuenten aún con un desarrollo de capacitación en temas género. Otros factores que podrían influir es la falta de experiencia de la comunidad trans en trabajos formales o, de acuerdo a estudios anteriores, la imposibilidad de contar con estudios secundarios o universitarios, más allá de que lo mismo no se haya visto reflejado en las encuestas aquí presentadas.

A modo de cierre, con esta investigación se pretende sentar bases y antecedentes para futuros estudios, dirigidas a beneficiar a la comunidad transgénero, en relación con aumentar el porcentaje y la permanencia de personas trans trabajando en dependencias de administración pública, así como brindar herramientas a los agentes empleadores para que los procesos de selección y reclutamiento sean inclusivos, colaborando con la visibilización del colectivo en todos sus aspectos.

Anexos.

Anexo 1. Entrevista a personal de la administración pública de San Juan

El siguiente link da acceso a través de Google para la carga de la entrevista de forma digital <https://goo.gl/forms/X01tHgqvqmxrQNrs1>

El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina.

Encuesta de relevamiento de información sobre los procesos de selección y reclutamiento en la administración pública de la provincia de San Juan, Argentina.

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

No se puede rellenar la dirección de correo electrónico.

Nombre *

Tu respuesta

¿Dependencia en la que te desarrollas? *

Tu respuesta

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la administración pública? *

Fecha

¿Has logrado un ascenso? *

Sí

No

¿Usted se considera...? *

Heterosexual

Pertenciente a la comunidad LGBTIQ+

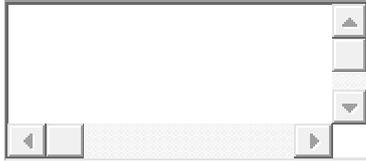
¿Conoces la diferencia entre Sexo y Género? *

Si

No

Si respondiste que si a la pregunta anterior, ¿podes comentar con tus palabras cual es la diferencia entre Sexo y Género? *

Tu respuesta



¿Conoces la ley 26.743 Ley de identidad de Género? *

Sí

No

Algo sé

¿Has recibido capacitación en el trabajo sobre esta ley? *

Sí

No

¿Conoces personas trans que trabajen en alguna dependencia publica? *

Sí

No

¿Estas involucrad@ en el proceso de reclutamiento y selección de personal? *

Sí

No

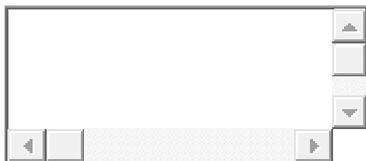
¿Crees que estos procesos son inclusivos? *

Sí

No

¿Por qué? *

Tu respuesta



¿Qué aspectos son considerados al momento de reclutar o seleccionar personal? *

Formación académica.

Experiencia previa.

Capacidades físicas.

Disponibilidad horaria.

Estado de salud.

Otros:

¿Tuviste la experiencia de entrevistar a una persona trans? *

Sí

No

¿Puedes describir cómo fue esta experiencia? *

Tu respuesta

Obtener vínculo

Página 1 de 1

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Final del formulario

Google no creó ni aprobó este contenido.

Anexo 2. Entrevista para personas trans.

El siguiente link da acceso a través de Google para la carga de la entrevista de forma digital <https://goo.gl/forms/JnvNS4LjpZtfnyFo1>

El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San

Juan, Argentina.

Encuesta de relevamiento sobre la comunidad trans en la provincia de San Juan, Argentina.

*Obligatorio

1. Dirección de correo electrónico *

2. Nombre *

3. ¿Cuál es tu nivel académico alcanzado? *

Marca solo un óvalo.

Primario

Secundari

o

Universita

rio

Otros:

4. ¿Podrías contarme a que te dedicas? *

Marca solo un óvalo.

Trabajo de manera independiente
 Tengo un trabajo formal

Otros:

5. En caso de tener trabajo formal, ¿podrías comentarme si te sentiste discriminad@ durante el proceso de selección? ¿Porque?

6. En caso de tener trabajo formal ¿Consideras que la persona encargada de la selección estaba capacitada para entrevistarte?

Marca solo un óvalo.

S
 í
 N
o
Tal vez

7. En caso de tener trabajo formal ¿Ingresaste a trabajar siendo cis o transgénero?

Marca solo un óvalo.

C
 i

S
T
r
a
n
s

8. En caso de no tener trabajo formal ¿Pensaste en acceder a un trabajo formal, sea en el área pública o privada?

Marca solo un óvalo.

S
 í
N
o

9. ¿Tuviste experiencias en búsqueda de trabajo?

Marca solo un óvalo.

S
 í
N
o

10. En caso afirmativo, ¿podrías describir cómo fue tu experiencia? Como lo viviste...

11. ¿Has tomado alguna capacitación laboral en alguna institución pública o privada? *

Marca solo un óvalo.

-
- S
 í
N
o

12. ¿Puedes comentar cual es la institución?

13. ¿Conoces la ley 26.743 Ley de identidad de género? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No *Después de la última pregunta de esta sección, deja de llenar el formulario.*

14. ¿Qué significa para vos esta ley? ¿te sentís representad@? *

- Recibir una copia de mis respuestas



Con la tecnología de

Anexo 3. Ley de Identidad de Género.

IDENTIDAD DE GENERO

Ley 26.743

Establécese el derecho a la identidad de género de las personas.

Sancionada: mayo 9 de 2012

Promulgada: mayo 23 de 2012

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1º — *Derecho a la identidad de género.* Toda persona tiene derecho:

- a) Al reconocimiento de su identidad de género;
- b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

ARTICULO 2° — *Definición.* Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

ARTICULO 3° — *Ejercicio.* Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género auto percibida.

ARTICULO 4° — *Requisitos.* Toda persona que solicite la rectificación registral del sexo, el cambio de nombre de pila e imagen, en virtud de la presente ley, deberá observar los siguientes requisitos:

1. Acreditar la edad mínima de dieciocho (18) años de edad, con excepción de lo establecido en el artículo 5° de la presente ley.
2. Presentar ante el Registro Nacional de las Personas o sus oficinas seccionales correspondientes, una solicitud manifestando encontrarse amparada por la presente ley, requiriendo la rectificación registral de la partida de nacimiento y el nuevo documento nacional de identidad correspondiente, conservándose el número original.
3. Expresar el nuevo nombre de pila elegido con el que solicita inscribirse. En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico.

ARTICULO 5° — *Personas menores de edad.* Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años de edad la solicitud del trámite a que refiere el artículo 4° deberá ser efectuada a través de sus representantes legales y con expresa conformidad del menor, teniendo en cuenta los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño/a de acuerdo con lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

Asimismo, la persona menor de edad deberá contar con la asistencia del abogado del niño prevista en el artículo 27 de la Ley 26.061.

Cuando por cualquier causa se niegue o sea imposible obtener el consentimiento de alguno/a de los/as representantes legales del menor de edad, se podrá recurrir a la vía sumarísima para que los/as jueces/zas correspondientes resuelvan, teniendo en cuenta los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño/a de acuerdo con lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

ARTICULO 6° — *Trámite.* Cumplidos los requisitos establecidos en los artículos 4° y 5°, el/la oficial público procederá, sin necesidad de ningún trámite judicial o administrativo, a notificar de oficio la rectificación de sexo y cambio de nombre de pila al Registro Civil de la jurisdicción donde fue asentada el acta de nacimiento para que proceda a emitir una nueva partida de nacimiento ajustándola a dichos cambios, y a expedirle un nuevo documento nacional de identidad que refleje la rectificación registral del sexo y el nuevo nombre de pila. Se prohíbe cualquier referencia a la presente ley en la partida de nacimiento rectificadora y en el documento nacional de identidad expedido en virtud de la misma.

Los trámites para la rectificación registral previstos en la presente ley son gratuitos, personales y no será necesaria la intermediación de ningún gestor o abogado.

ARTICULO 7° — *Efectos.* Los efectos de la rectificación del sexo y el/los nombre/s de pila, realizados en virtud de la presente ley serán oponibles a terceros desde el momento de su inscripción en el/los registro/s.

La rectificación registral no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral, ni las provenientes de las relaciones propias del derecho de familia en todos sus órdenes y grados, las que se mantendrán inmodificables, incluida la adopción. En todos los casos será relevante el número de documento nacional de identidad de la persona, por sobre el nombre de pila o apariencia morfológica de la persona.

ARTICULO 8° — La rectificación registral conforme la presente ley, una vez realizada, sólo podrá ser nuevamente modificada con autorización judicial.

ARTICULO 9° — *Confidencialidad.* Sólo tendrán acceso al acta de nacimiento originaria quienes cuenten con autorización del/la titular de la misma o con orden judicial por escrito y fundada.

No se dará publicidad a la rectificación registral de sexo y cambio de nombre de pila en ningún caso, salvo autorización del/la titular de los datos. Se omitirá la publicación en los diarios a que se refiere el artículo 17 de la Ley 18.248.

ARTICULO 10. — *Notificaciones.* El Registro Nacional de las Personas informará el cambio de documento nacional de identidad al Registro Nacional de Reincidencia, a la Secretaría del Registro Electoral correspondiente para la corrección del padrón electoral y a los organismos que reglamentariamente se determine, debiendo incluirse aquéllos que puedan tener información sobre medidas precautorias existentes a nombre del interesado.

ARTICULO 11. — *Derecho al libre desarrollo personal.* Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1° de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género auto percibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa.

Para el acceso a los tratamientos integrales hormonales, no será necesario acreditar la voluntad en la intervención quirúrgica de reasignación genital total o parcial. En ambos casos se requerirá, únicamente, el consentimiento informado de la persona. En el caso de las personas menores de edad regirán los principios y requisitos establecidos en el artículo 5° para la obtención del consentimiento informado. Sin perjuicio de ello, para el caso de la obtención del mismo respecto de la intervención quirúrgica total o parcial se deberá contar, además, con la conformidad de la autoridad judicial competente de cada jurisdicción, quien deberá velar por los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño o niña de acuerdo con lo estipulado por la Convención sobre

los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. La autoridad judicial deberá expedirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la solicitud de conformidad.

Los efectores del sistema público de salud, ya sean estatales, privados o del subsistema de obras sociales, deberán garantizar en forma permanente los derechos que esta ley reconoce.

Todas las prestaciones de salud contempladas en el presente artículo quedan incluidas en el Plan Médico Obligatorio, o el que lo reemplace, conforme lo reglamente la autoridad de aplicación.

ARTICULO 12. — *Trato digno.* Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad.

A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

ARTICULO 13. — *Aplicación.* Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.

ARTICULO 14. — Derogase el inciso 4° del artículo 19 de la Ley 17.132.

ARTICULO 15. — Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS NUEVE DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DOCE.

— REGISTRADA BAJO EL N.º 26.743 —

AMADO BOUDOU. — JULIAN A. DOMINGUEZ. — Gervasio Bozzano. — Juan H. Estrada.

Bibliografía.

Alegra, Violeta; Bocchio, Diego; Mangini, Marcelo; Rodríguez, María José; Zorastro, Sebastián; Malizia, Diana. 2017. Guía de acciones para una inclusión socio laboral de travestis, transexuales y transgéneros: Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Alles, Martha. 1998. "EMPLEO, EL PROCESO DE SELECCIÓN". Edic. Macchi. Buenos Aires. 1ª Edición.

Berkins, L. 2007. Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe Nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros, Asociación de la lucha por la Identidad Travesti, Transexual (ALITT).

Caballero, N. 2016. Ivonne, la primera funcionaria transexual de San Juan. Tiempo de San Juan. San Juan, Argentina. Visitado por última vez: 02/12/19. Link: <https://www.tiempodesanjuan.com/politica/2016/1/9/ivonne-primera-funcionaria-transexual-juan-118213.html>

Chiavenato, I. 2000. Administración de recursos humanos. Edit. Cúspide-Colombia. 5ta. Edición.

Coll-Planas, G. y Vidal, M. 2013. Dibujando el género. Egales: Editorial. Barcelona – Madrid.

Coordinación de Comunicación Estratégica y Prensa. 2018. Manual de comunicación inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras. Trabajo sin discriminación. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación.

Dohm, G. 2018. Derecho al Trabajo sin Discriminación. Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia

y el Racismo (INADI). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. Ed.: Amenta, G.

Fundación Huésped y Asociación Travestis, Transexuales y Transgéneros Argentinas (ATTA). 2013. Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina. Open Society Foundations.

INADI. 2018. Trabajo sin discriminación. Guía temática. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación.

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

Ley N° 14.783 sobre Cupo Laboral Trans. Sancionada el año 2015.

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Sancionada el año 1976.

Ley N.ª 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Sancionada el año 1988.

Ley N° 26.743 de Identidad de Género. Sancionada el año 2012.

Organización Internacional del Trabajo. 2015. Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Basado en la investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED). Ginebra.

Principios de Yogyakarta. 2007. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Co-Presidenta Sonia Onufer Corrêa y Co-Presidente Vitit Muntarhorn.

Redacción Diario Móvil. 2019. Con TANGA y en la PLAZA 25, las trans sanjuaninas saldrán a marchar por una zona segura. Visitado por última vez: 02/12/19. Link: <https://www.diariomovil.info/2019/03/13/con-tanga-en-la-plaza-25-las-trans-sanjuaninas-saldran-a-marchar-por-una-zona-segura/>

Redacción Tiempo de San Juan. 2019. Sesión histórica en Capital: aprobaron el cupo laboral trans para el municipio. Tiempo de San Juan. San Juan, Argentina. Visitado por última vez: 02/12/19. Link: <https://www.tiempodesanjuan.com/departamentales/2019/11/28/sesion-historica-en-capital-aprobaron-el-cupo-laboral-trans-para-el-municipio-272427.html>

Rodrigo, L. 2019. Es ley el cupo laboral trans. El Litoral Noticias. Santa Fe, Argentina. Visitado por última vez: 02/12/19. Link: https://www.ellitoral.com/index.php/id_um/212823-es-ley-el-cupo-laboral-trans-el-senado-modifico-el-proyecto-de-diputados-politica.html

Segura Insa, N. 2018. O trabajo sexual o nada: el partheid laboral de las trans. Playground. Visitado por última vez: 02/12/19. Link: https://www.playgroundmag.net/now/trabajo-sexual-nada-apartheid-laboral-trans_29759207.html

Soffietto, A. 2016. #Argentina: avances y deudas del cupo laboral trans. Presentes. Visitado por última vez: 02/12/19. Link: <http://agenciapresentes.org/2016/12/29/cupo-trans/>

Vieytes, R. 2004. Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Epistemología y Técnicas. Ed.: De Las Ciencias.

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

| | |
|--|--|
| Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i> | Calderon Sosa Sergio Emiliano |
| DNI <i>(del autor-tesista)</i> | 34054268 |
| Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i> | El acceso de personas trans al trabajo formal en la administración pública de San Juan, Argentina. |
| Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i> | sergioemilianocalderon@gmail.com |
| Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i> | Universidad Siglo 21 |

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

| | |
|---|----|
| Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i> | Si |
| Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i> | |

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

_____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.