

Día Internacional de la Visibilidad Trans

Inclusión social, derechos y oportunidades

Presentación

Cada 31 de marzo se conmemora mundialmente el Día de la Visibilidad Trans. Este día se establece con motivo de reflexionar y concientizar acerca de las condiciones de vida que atraviesan, en su mayoría, estas personas. El “Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para personas Travestis y Trans” se creó,

por medio de la Resolución Presidencial 1098/20 el 26 de agosto del 2020 y se lleva a cabo en la Secretaría Administrativa de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, por medio de la Dirección General de Recursos Humanos dentro del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual.

¿EN QUÉ CONSISTE?

Es un Programa de Empleo al que puede aspirar toda persona trans mayor de 18 años, haya o no accedido a los derechos establecidos en la Ley N° 26.743 o completado su escolaridad.

Otorga estabilidad y derechos plenos en el empleo: las personas ingresan con Planta Transitoria y al año, a través de un informe del Equipo Interdisciplinario, tienen la posibilidad de pasar a Planta Permanente.

Busca ser una política transversal que supere el cupo reglamentario que imponga la Ley y se refleje en todas las áreas de trabajo de la Cámara.

Cuenta con un programa educativo y de capacitación para fomentar el desarrollo personal y la carrera administrativa.

Hace foco en el sistema de salud para construir una atención acorde a los derechos existentes que facilite tanto el acceso al sistema como la confianza para la permanencia en el mismo.

¿POR QUÉ ES NUESTRA POLÍTICA PÚBLICA?

La población Travesti, Transgénero, Transexual (TTT), de mujeres trans y masculinidades trans son el colectivo que padece la mayor vulnerabilidad social; **con la expectativa de vida más baja, y la tasa de desempleo y la falta de acceso al trabajo registrado más alta.**

A pesar de la ampliación de derechos, de la Ley 26.743 de Identidad de Género, que éste Congreso Nacional sancionó en mayo de 2012 y establece el derecho de las personas a su identidad de género; **la violencia hacia el colectivo TTT se recrudece y aumenta de manera considerable**, según el relevamiento que realiza el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT+.

Nuestra sociedad impone como modelo hegemónico y excluyente la heteronormatividad, provocando persecución, exclusión, marginación y desigualdad en el acceso a oportunidades y de trato para todas las personas que no se ajusten a lo establecido. Debido a esto, **la mayoría de las personas trans viven en extrema pobreza, privadas y privados de derechos económicos, políticos, sociales y culturales**, por la expulsión de sus hogares y del ámbito escolar desde su niñez, resultando así el ejercicio de la prostitución como alternativa casi exclusiva de subsistencia.

El Programa de Empleo, Formación y Desarrollo se crea reconociendo éste “travesticidio social” y entendiendo que el Estado es el responsable de crear las condiciones necesarias que posibiliten la real igualdad en el acceso al trabajo, la educación y la vivienda de las personas Travestis, Transgéneros y Transexuales, para terminar con la violencia institucional a la que son sometidas.

Por todo esto, buscamos garantizar el derecho al trabajo, y con él, el acceso a la educación y la salud integral como políticas públicas fundamentales para garantizar la igualdad y el pleno ejercicio de los derechos para un trato y una vida digna.

Acciones implementadas:

- **Creación del Registro de Solicitantes de Empleo.**

Recibimos 420 CV. **Todos los días se contestan cada uno de los mails que llegan** a la casilla programadeempleotrans@hcdn.gob.ar. Luego, los datos se clasifican y se vuelcan al Registro de Solicitantes de Empleo con las precisiones necesarias para que cuando haya una búsqueda se pueda acceder rápidamente a la información.

Se está terminando de desarrollar el Portal de Género donde las personas que estén interesadas también podrán ingresar sus datos a través de esa plataforma.

- **Creación del Equipo Interdisciplinario.**

Un equipo diverso compuesto por una psicóloga feminista, un técnico en selección de personal, una especialista en salud y acompañamiento a personas trans y una persona referenta en derechos humanos trans. Se ocupa de la búsqueda, selección e incorporación de cada persona y, sobre todo, del acompañamiento constante y permanente **para que el derecho al trabajo sea un derecho integral; que la persona desempeñe una actividad que disfrute y le permita desarrollar sus capacidades, en un ambiente sin violencias y con la garantía de atención a la salud plena.**

Acerca de la convocatoria a entrevistas y los primeros ingresos

A pocos días de la creación del Programa, en medio del contexto de pandemia, en septiembre del 2020 se decidió comenzar a realizar entrevistas laborales concentrándolas en un día semanal para organizar y limitar la circulación de

personas evitando la mayor exposición al Covid tanto de las personas trabajadoras como las aspirantes.

El programa promueve un proceso de contratación abierto, amplio y transparente. Su difusión es a través de distintos canales de comunicación: sitio web, redes sociales, mailing institucional, articulación con organizaciones y activistas de la sociedad civil, procurando llegar a la mayor cantidad posible de personas interesadas.

A la fecha, se han recepcionado alrededor de 420 currículums, de los cuales **74 personas ya han sido entrevistadas**. La instancia de entrevista procura realizar un recorrido por la historia laboral y formativa de la persona candidata, donde se busca extraer las habilidades adquiridas en el tiempo, haya o no tenido una inserción formal en el mercado laboral. Se indaga sobre sus trabajos, estudios, actividades cotidianas, de militancia y activismo si las tiene, sus intereses y búsquedas personales. Se parte de la premisa de que, en su mayoría, nos encontramos frente a personas que no han tenido facilitados los accesos y oportunidades a la educación formal y el mundo del trabajo. Desde ese lugar, y a través de un abordaje de género e interseccional, se identifican qué herramientas han logrado construir como producto de sus trayectorias de vida, haciendo foco en cada particularidad.

Las entrevistas se realizan todos los **jueves, hayan o no búsquedas activas**. Si no hay ningún pedido específico de ninguna área a cubrir, se entrevistan a quienes envían sus cv a la casilla de mail, indistintamente. **La idea principal es construir el Registro con el conocimiento personal de cada aspirante**. Se toman todas las medidas sanitarias necesarias que corresponden en el contexto de pandemia.

Luego de cada entrevista se confecciona un informe sociolaboral de cada persona. De ser pre seleccionada para un puesto, esta información se envía al área solicitante y se organiza una selección de tres personas que coinciden con el perfil de la búsqueda. Todas las personas de la HCDN que entrevistan o tienen acceso a la información, firman una declaración jurada en la que se comprometen a mantener la confidencialidad de los datos, el relato y la intimidad de las personas aspirantes.

Ingresos efectivos por Área

Listado de las personas que ingresaron a trabajar a la HCDN al 31 de marzo del 2020. Cantidad: 13

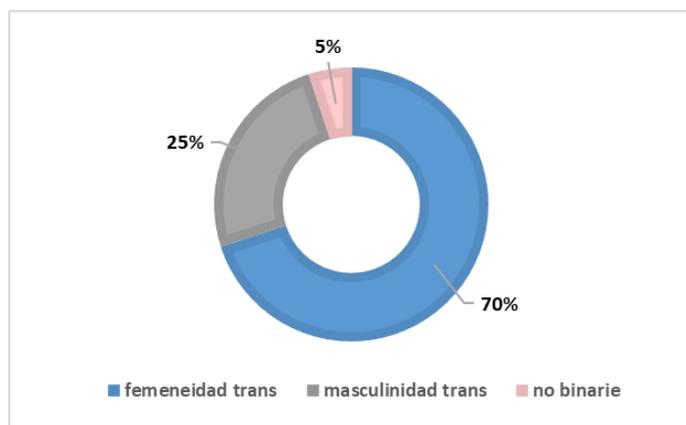
Ingresos Programa de Empleo para Personas Trans por Área de trabajo					
Dirección	Género	Edad	Estudios	Fecha de ingreso	Puesto
Géneros y Diversidad Sexual	F	24	Secundario en curso	1/12/2020	Asistente administrativa
Dirección de Relaciones Oficiales	F	27	Secundario	1/12/2020	Asistente contable
Depto. Géneros y Diversidad Sexual	F	29	Secundario	4/1/2021	Equipo inter programa trans
Dirección de Igualdad	M/N-B	26	Universitario	1/1/2021	Capacitador
Dirección de Seguridad	F	34	Secundario incompleto	1/1/2021	Atención al público
Bloque Frente de Todos	F		Secundario incompleto	1/2/2021	Secretaria
OCI	M	23	Terciario en curso	1/3/2021	Diseñadorx
Dirección de Seguridad	F	55	Secundario incompleto	1/2/2021	Atención al público
Depto. Géneros y Diversidad Sexual	F	54	Secundario completo (sin título)	1/2/2021	Equipo inter programa trans
DG Sistemas Informáticos	F	44	Secundario Completo	1/4/2021	Atención mesa de Ayudas
DG Sistemas Informáticos	F	41	Secundario Completo	1/4/2021	Atención mesa de Ayudas

DG Sistemas Informáticos	M	21	Secundario Completo	1/4/2021	Contenidos digitales
Dirección de Obras	F	44	Secundario Completo	1/4/2021	Tareas de mantenimiento

Análisis de ingresos según, género, edad, estudios, trayectoria laboral y destino dentro de la HCDN.

En cuanto a las variables de género y grupos de edad, los resultados muestran que el 70% de las personas ingresantes se identifican como femeneidades trans; un 25% como masculinidades trans; y, el 5% restante se autopercibe no bianrie (Gráfico 1).

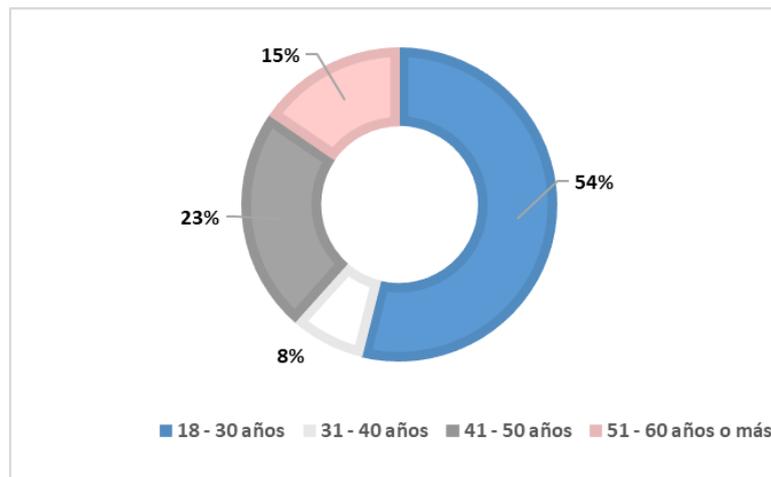
Gráfico 1. Ingresos Programa Empleo Travestis Trans según identidad de género. agosto 2020 – marzo 2021



Fuente: registro de ingresantxs PEFDTyT, Departamento Géneros y Diversidad, HCDN (2021).

El promedio de edad es de 35 años, les ingresantes se distribuyen en un 54% en el rango de edad de “18 a 30 años”; un 8% se concentra en el grupo de “31 a 40 años”, un 23% en el grupo de “41 a 50 años”; y, el 15% se encuentra en el grupo de “51 y 60 años o más” (Gráfico 2).

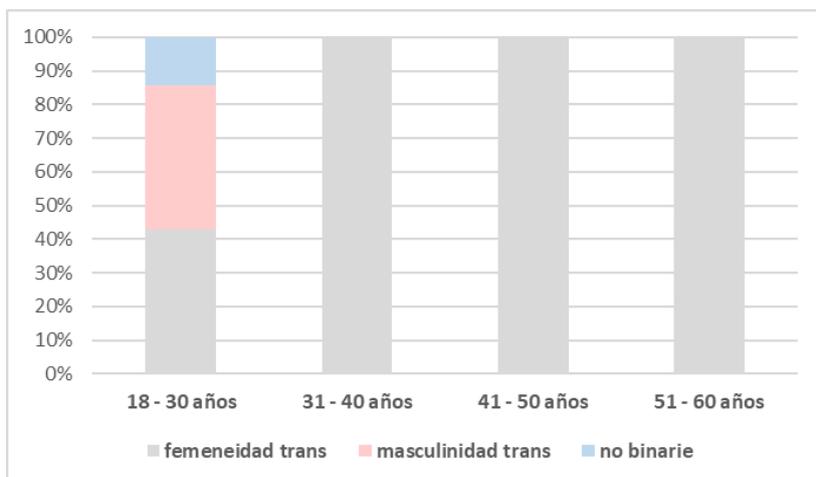
Gráfico 2. Ingresos Programa Empleo Travestis Trans según grupos de edad. agosto 2020 – marzo 2021



Fuente: registro de ingresantxs PEFDTyT, Departamento Géneros y Diversidad, HCDN (2021).

Al cruzar la variable de identidad de género por grupos de edad, se obtiene que en el grupo de 18 a 30 años cerca del 42% son femeneidades trans, otro 42% son masculinidades trans y el 16% restante son personas no binaries. En el resto de los grupos etarios, les ingresantes son femeneidades trans en su totalidad (Gráfico 3).

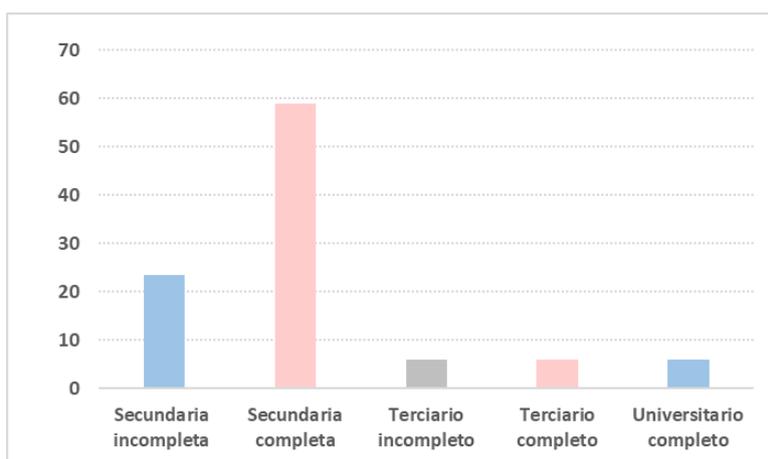
Gráfico 3. Ingresos Programa Empleo Travestis Trans según identidad de género por grupos de edad. agosto 2020 – marzo 2021



Fuente: registro de ingresantxs PEFDTyT, Departamento Géneros y Diversidad, HCDN (2021).

En cuanto al máximo nivel de instrucción alcanzado, se observa que alrededor del 80% de los ingresantes cursó o está cursando estudios secundarios, seguido por un 10% con terciario o universitario completo y el 10 % restante se encuentra cursando estudios terciarios (Gráfico 4).

Gráfico 4. Ingresos Programa Empleo Travestis Trans según máximo nivel educativo. agosto 2020 - marzo 2021

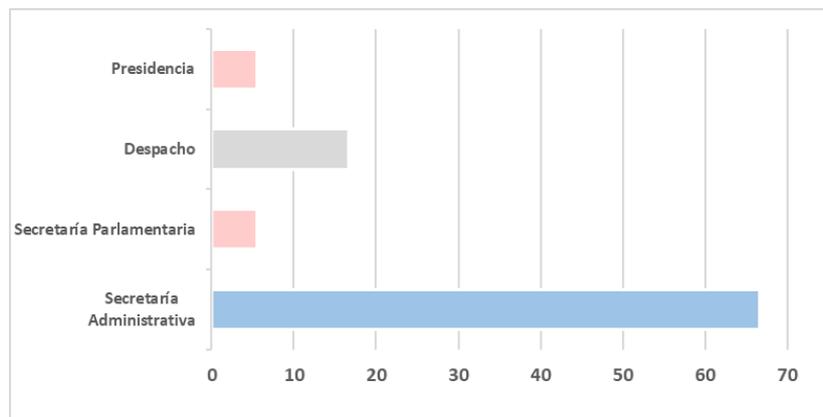


Fuente: registro de ingresantxs PEFDTyT, Departamento Géneros y Diversidad, HCDN (2021).

Respecto a las áreas de inserción dentro de la HCDN, las personas fueron asignadas de acuerdo a la evaluación de sus perfiles y en base a las necesidades y

requerimientos de los lugares de destino. El 67% de los ingresantes fueron asignados a distintas dependencias dentro de la Secretaría Administrativa; seguido por un 17% en Despachos; el 16% restante se distribuye en partes iguales en dependencias de Presidencia, la Secretaría Parlamentaria y Gremios (Gráfico 5).

Gráfico 5. Ingresos Programa EmpleoTravestis Trans según lugar de destino. agosto 2020 – marzo 2021



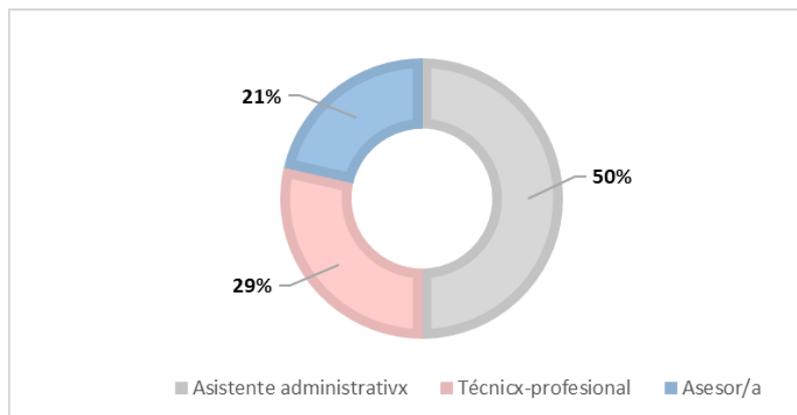
Fuente: registro de ingresantxs PEFDTyT, Departamento Géneros y Diversidad, HCDN (2021).

*El porcentaje por Despacho representa la igualación de derechos hacia quienes ya eran personas trabajadoras de la Cámara y se brinda la posibilidad de ingresar por el Programa para obtener los mismos derechos laborales. No están contempladas en la cifra de 13 ingresos.

El análisis de la distribución según función y/o tareas, muestra que el 50% de los ingresantes tendrá a su cargo tareas de tipo administrativas, seguido por un 29% con funciones técnico- profesionales, tales como: diseño gráfico, capacitación,

sistemas, entre otras. El 21% restante, se encuentra cumpliendo funciones como asesor/a legislativo (Gráfico 6).

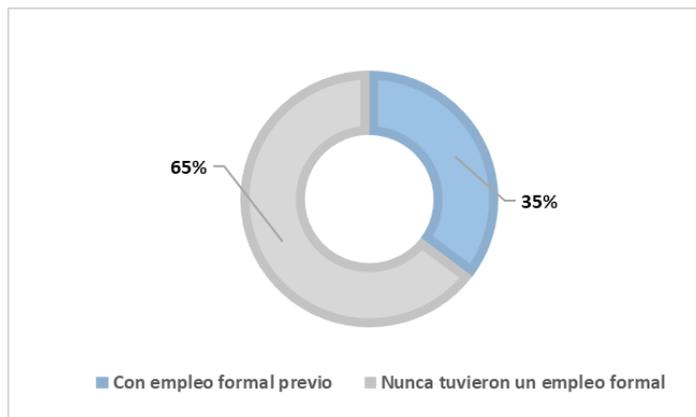
Gráfico 6. Ingresos Programa Empleo Travestis Trans según función o tareas asignadas. agosto 2020 - marzo 2021



Fuente: registro de ingresantes PEFDTyT, Departamento Géneros y Diversidad, HCDN (2021).

Con relación a la reconstrucción de las trayectorias laborales, de acuerdo con los datos disponibles, es posible señalar cuál es la proporción de personas que tuvieron un empleo formal con anterioridad. Los resultados arrojan que, del total de personas ingresantes, el 35% tuvo uno o más empleos de manera formal previamente mientras que un 65% de los casos nunca tuvo empleo formal y esta es su primera inserción laboral de manera regular (Gráfico 7).

Gráfico 7. Ingresos Programa Empleo Travestis Trans según trayectoria laboral. agosto 2020 - marzo 2021



Fuente: registro de ingresantxs PEFDTyT, Departamento Géneros y Diversidad, HCDN (2021).

Búsquedas activas:

- Dirección de Estrategia Digital
- Dirección de Obras: Persona que sepa de cerrajería.
- Dirección de Seguridad: Atención al Público.
- Dirección de Modernización

Procedimiento de incorporación de personas aspirantes.

Cada vez que hay una incorporación de una persona a través del Programa de Empleo Trans, además de realizar todos los trámites administrativos, se implementan mecanismos de inducción dirigidos hacia la persona y hacia el área de trabajo para facilitar la inclusión.

HACIA LA PERSONA:

Visita Guiada: Gracias a la Dirección General de Cultura realizamos una visita guiada por el Palacio para conocer sus espacios y su historia.

Inducción a la HCDN: Se brinda un taller para conocer el funcionamiento de la Cámara y el Congreso, los derechos de las personas trabajadoras y sus obligaciones.

Guía de Servicio y Protocolo de salud Das: Facilitamos los mecanismos de acceso a la salud y trabajamos por un derecho sin discriminación.

Ley Micaela: Incorporamos a las personas en la capacitación obligatoria en

género y diversidad sexual.

Guía de Buenas Prácticas para espacios y equipos de trabajo inclusivos:

Damos a conocer nuestra guía para lograr espacios y dinámicas de trabajo libres de violencias, acoso y discriminación.

HACIA LOS ESPACIOS DE TRABAJO:

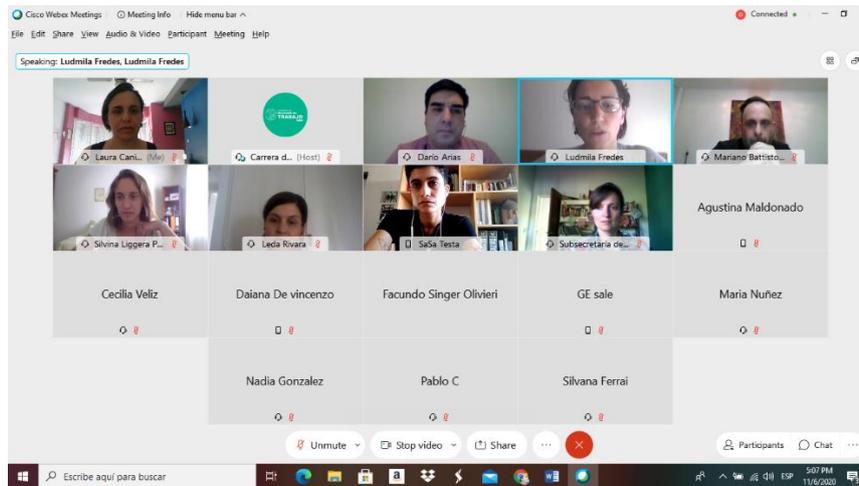
Talleres de Diversidad en el ámbito laboral: Conformamos un equipo y una estructura de capacitación a través de la cual brindamos charlas en cada lugar de trabajo en el que se hará la incorporación de una persona trans para sensibilizar y brindar herramientas que construyan un ámbito laboral inclusivo.

Guía de Buenas Prácticas para espacios y equipos de trabajo inclusivos:

Damos a conocer nuestra guía para lograr espacios y dinámicas de trabajo libres de violencias, acoso y discriminación.

Otras acciones.

- Desarrollo y realización de la estrategia y las piezas de comunicación interna y externa.
- Reunión con el Banco Nación para intercambiar experiencias y proponer un seguro de caución para que las personas ingresantes puedan acceder a una garantía de alquileres.
- Charla con el equipo directivo de Aysa, quienes se acercaron para conocer la experiencia de la HCDN en la construcción del Programa, para implementar la política dentro de la Empresa del Estado.
- Conversatorio sobre políticas Públicas Trans y acceso al empleo organizado por la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Buenos Aires.



- Desarrollo de Convenio de colaboración con La Mocha Celis, un espacio educativo inclusivo y no excluyente, con Orientación en Diversidad de Género, Sexual y Cultural.
- Desarrollo de un Convenio de colaboración mutua con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Inadi) para trabajar acciones antidiscriminatorias.
- Encuentro con Consejos Deliberantes, a través de la iniciativa de la Dirección General de Igualdad.
- Presentación del Protocolo de atención de Salud para Personas Trans.

Este boletín estadístico representa los primeros datos acerca del *Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para personas Travestis y Trans de la HCDN*, fue elaborado en ocasión del Día Internacional de la Visibilidad Trans, con la intención de dar a conocer la importancia de construir políticas activas orientadas hacia la igualdad. Nos proponemos obtener mayor información para avanzar en el seguimiento y evaluación de esta política pública transformadora, para medir su impacto en la vida de las personas y en la HCDN. **Para seguir construyendo una Cámara que se Trans forma en una institución que valora la diversidad, defiende la justicia social y los derechos de las personas de manera igualitaria.**



la cámara
se
TRANS
forma