

**Iniciativas de Inclusión en la HCDN:
Análisis del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual DGRRHH
en relación con el Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para
Personas Travestis y Trans**

Multini, Melina (FAHCE – UNLP)
Poch, Agustina (FAHCE – UNLP)
Garralda, Ma. Celeste (FAHCE – UNLP)
Lannoo, Silvia (FAHCE – UNLP)
Murúa Sabrina (FAHCE – UNLP)

Introducción

*“Cuando las personas travestis y trans reclamamos acceso al trabajo decimos: ¡trabajo! Sí, con “v corta”...
...Es para nosotres importante que el conjunto social comprenda lo que implica transformar en acierto y afirmación lo que ha sido condenado previamente como equivocación, como algo que debía ser “remediado”, corregido, re-estandarizado para ser “incluido””.*
Ma. Pía Ceballos¹

El presente trabajo se propone indagar sobre el primer, y único hasta la fecha, **Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para las Personas Travestis y Trans (PEFDPTT) en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN)** creado en agosto del 2020 e implementado por el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual (DGYDS) perteneciera la Dirección General de Recursos Humanos (DGRRHH), de la HCDN.

Este programa en conjunto con otra serie de medidas y marcos normativos de discriminación positiva, que hace más de dos décadas se vienen promoviendo en la Argentina, es el resultado del activismo y la lucha por visibilizar las identidades Trans y poner en la agenda pública sus problemáticas, entre ellas, el acceso al trabajo (Berkins, 2003).

Tal como aparece publicado en los fundamentos del **Proyecto de Ley “Diana Sacayán”** del 2018 en la provincia de Buenos Aires, los datos establecían que: el 94,8% no está legalmente empleadx: el 80% dijo que está en prostitución y el 14,8% de lxs encuestadxs dijo que está trabajando en ocupaciones precarias e informales como la costura, depilación y peluquería. El 77,5% dijo que abandonaría la prostitución.

En el año 2020 por decreto presidencial 271-2020 se establece un cupo laboral mínimo de personas travestis, transexuales y transgénero en el sector público.

Los proyectos anteriormente mencionados son los antecedentes a la promulgación en el año 2021 de la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis,

¹ Coordinadora del Área de Promoción de Empleo para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020 - 2022).

En Clase 3 Acceso y permanencia laboral de Travestis, Transexuales y Transgénero en el Sector Público Nacional. Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad.

Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”, sancionada por el Poder Legislativo Nacional.

Anterior a la promulgación de la Ley 27.636 en el año 2021, en agosto del año 2020 la HCDN creó el primer programa a nivel nacional de Empleo, Formación y Desarrollo para las personas travestis y trans, con el objetivo de contribuir a garantizar el derecho al trabajo y a una vida digna a quienes padecen la mayor vulnerabilidad social.

El programa presenta un abordaje integral, que entiende que el acceso al trabajo formal funciona como vehículo hacia la conquista de otros derechos para garantizar el efectivo acceso al desarrollo personal y laboral de las personas.

Estado de la cuestión

En el marco de este trabajo en donde se aborda la empleabilidad e inclusión sociolaboral de las personas travestis-trans, es importante dar cuenta de aquellas investigaciones, ensayos, ponencias que abordan la cuestión en torno al empleo público/privado y las leyes que se sancionaron a lo largo de estos últimos años en pos de garantizar sus derechos e identidades.

Es necesario destacar que Carolina Alamino Barthaburu, en el **Diagnóstico sobre la situación laboral de las personas travestis-trans realizado para Latinoamérica y el Caribe** (2021) resalta que: (...) *existe un fuerte vínculo entre pobreza, exclusión y violencia: la discriminación las inserta en un ciclo de exclusión que tiende a culminar en la pobreza por falta de acceso a servicios, oportunidades y prestaciones sociales. Vivir en la marginalidad, a su vez, las somete a una mayor discriminación y así, la falta de vivienda y la expulsión de la educación y del mercado laboral formal, vuelve a las personas trans más susceptibles de ser sometidas a diversas formas de violencia y a encontrar un único sustento en el trabajo sexual o los trabajos más precarizados.*

Las personas travesti trans son quienes sufren las mayores vulneraciones y obstáculos para participar en el mercado laboral formal, se evidencia en testimonios e información aportada por estudios de la OIT²; siendo las formas más frecuentes que asume la discriminación en el ámbito laboral: el hostigamiento, el uso de lenguaje verbal y no verbal discriminatorio, imposibilidades de ascenso y movilidad laboral, inestabilidad laboral, invisibilidad impuesta (se le asignan tareas donde no sea visto/a por el público), entre otras.

² Organización Internacional del Trabajo

Porque el supuesto que subyace es que aquellas identidades que se alinean con la cis-heteronormatividad son consideradas como naturales, mientras que las que se alejan de esta supuesta “normalidad”, son invisibilizadas. Este proceso de invisibilización permite que aquellas identidades que difieren con lo hegemónico se configuren como “la otredad”, y no suelen ser considerados al momento de pensar políticas públicas, proyectos o programas que atiendan sus demandas y derechos (Ministerio de las mujeres, Género y Diversidad; 2022).

En nuestro país desde tiempos remotos las personas travestis y trans eran expulsadas del espacio público, criminalizadas por su identidad y expresión de género mediante detenciones ilegales cuando decidían ocupar el espacio público.

Fueron sus reclamos, fue la unión del movimiento en la década de los '90 que consiguió poner en la agenda pública dos cuestiones: el reconocimiento de sus identidades, la necesidad de qué sean respetadas y la garantización de sus derechos.

En un mundo heteronormado en el cual confluyen un sistema de normas que presentan a la heterosexualidad como modelo válido y único de relación sexual, afectiva, de parentesco, y un sistema binario que sólo reconoce dos posibilidades de vida: ser mujer o ser varón, y al mismo tiempo esto implica una jerarquía de los varones por encima de las identidades feminizadas, no ser de esta manera es considerado una desviación para los sectores conservadores de la sociedad.

Bajo estas estructuras, esta diferencia sexual se traduce en desigualdad social, ya que ambos sexos no ocupan el mismo valor ni son valorados de la misma forma, no tienen las mismas oportunidades ni reciben un trato igualitario, se refuerzan los estereotipos de género, construcciones simbólicas en los cuales se atribuyen roles a las personas en relación con su género a partir del sexo asignado al nacer.

Parte de las personas que no se identifican con el sexo asignado al nacer y con la heterosexualidad normalizada se han organizado para luchar por sus derechos que durante décadas les fueron negados a las personas integrantes del colectivo LGBTIQ+³.

Las identidades que confluyen bajo las siglas antes mencionadas son tantas como personas existen en este mundo, pero con miras en nuestro trabajo nos centraremos en las identidades Travestis y Trans.

Según Lohana Berkins (2003), activista travesti menciona que: (...) *la identidad travesti cuestiona la noción de entidades como límites (...) Las travestis somos personas que construimos nuestra identidad cuestionando los sentidos que otorga a la cultura dominante a*

³ Son las iniciales de Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores.

la genitalidad. El travestismo irrumpe la lógica binaria de las sociedades occidentales que es hegemónica y que oprime a quienes se resisten ser subsumidos a las categorías “varón” y “mujer”.

En Latinoamérica el travestismo se construyó como un espacio propio a través de la movilización política y la discusión con otros sujetos subordinados es una categoría política.

Persona trans es aquella que no se siente identificada con el género que se le fue asignado al nacer y se utiliza como un término paraguas bajo el cual confluyen muchas identidades las cuales pueden ser binarias como por ejemplo varones trans y mujeres trans y también existen no binarias de género fluido, entre otras.

En Argentina desde el año 2006 comienza una serie de transformaciones en materia de Derechos Humanos en pos de erradicar la figura jurídica que criminalizaban a las identidades y expresiones de género travestí/trans en los códigos de falta y contravencionales.

En el año 2012 se aprueba en el Congreso de la Nación la Ley de Identidad de Género la cual garantiza el libre desarrollo de las personas conforme a su identidad de género, corresponda o no éste en el sexo asignado al nacer; con este logro en el año 2012 se hace la primera encuesta nacional sobre la población trans, esto permitió describir las condiciones de vida y las características socio demográficas de la población trans. En el año 2015 se reglamenta el artículo 11 de la ley 26.743 que enumera las intervenciones quirúrgicas que ayudan a adecuar el cuerpo a la identidad de género autopercibida y los privados, tienen la obligación de incorporar los tratamientos a sus coberturas.

El ensayo de Agustina Gonzalez (2017) aportó datos relevantes, en cuanto a las leyes sancionadas y el marco normativo para analizar esta investigación, como también poder dar cuenta sobre el acceso a la salud, la vivienda y el trabajo de las personas travestis -trans.

Resulta sumamente importante hacer esta pequeña revisión en cuanto a los derechos logrados en los últimos años en nuestro país y la conquista de los mismos para una comunidad que fue y es violentada y discriminada.

Es por ello que la investigación de Maira Marcos **Transexualidad y acceso al trabajo. El estado bonaerense y la ley de cupo laboral travesti/trans (2016 - 2020)** nos inserta en la relación sobre la transexualidad y el acceso al trabajo a partir del cupo laboral trans, en el Estado bonaerense que tiene su central en La Plata, durante el periodo 2016 - 2020.

Este trabajo metodológico nos aporta información sobre el problema/ tema que abordamos, para que, a partir de lo ya investigado, avanzar en otras preguntas que no se hayan planteado.

Esta investigación busca explorar a través de un estudio de caso las reglas formales o informales como intereses o incentivos para el cumplimiento de la ley N° 14.783 de cupo laboral

travesti/trans, para identificar posibles mecanismos excluyentes y expresiones de violencia simbólica en la administración pública.

Metodología

El presente trabajo se encuentra en estrecha relación con el proyecto de investigación abordado, por dos integrantes⁴ del grupo, en el año 2022 para la materia Metodología de la Investigación Social II (FAHCE - UNLP), sobre el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual (DGYDS) de la Dirección General de Recursos Humanos y más específicamente sobre el Programa de empleo, formación y desarrollo para personas Travestis Trans (PEFDPTT) de la HCDN. El mismo estaba orientado a conocer las historias de vida de las personas ingresantes bajo la premisa de *“trabajadores inesperados”*.

Se quiere destacar el factor novedoso de que estas iniciativas de orden público hayan encontrado la luz en un contexto tan complejo, ya que el DGYDS como el PEFDPTT nacieron en pleno contexto de la pandemia COVID-19 y desde la virtualidad se comenzaron a articular los equipos de trabajo.

En esta investigación se ha decidido hacer énfasis en: el proyecto, los sujetos en estrecha vinculación con sus historias de vida y la cultura organizacional considerada como pilar esencial, constitutiva de la organización; siempre atendiendo a lo que sostiene Varela (2004) respecto de que *“no tiene sentido separar la dimensión de lo subjetivo de lo socio-institucional más que como recorte metodológico”* (Varela, 2004: p.1).

Para tal finalidad se realizó un abordaje cualitativo con entrevistas en profundidad, por un lado, a Florencia (psicóloga) que trabaja en la HCDN hace 15 años y en el Departamento de Géneros y Diversidad sexual desde sus inicios; y es quien se encarga de la búsqueda, entrevistas y selección de las personas ingresantes al programa. Por otro lado, se entrevistó a Josefina, Sasha y Max quienes ingresaron a trabajar en la HCDN a través de dicho programa y forman parte del equipo del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual.

Las entrevistas en profundidad se estructuraron mediante una guía de preguntas que fomentó un diálogo abierto y la selección de personas entrevistadas responde a la aplicación de un criterio diverso, en donde se destaca su identidad de género, el cargo que ocupan y su antigüedad en la organización.

⁴ Agustina Poch y Melina Multini estudiantes de 4º año de la carrera Licenciatura en Sociología. FAHCE - UNLP

Por lo tanto, las mismas estuvieron orientadas a reflexionar en torno a la integración y las relaciones interpersonales dentro de la propia organización, porque las personalidades y los roles institucionales están necesariamente imbricados, ya que, si bien la organización tiene una existencia propia, su funcionamiento “*se halla reglado no solo por las leyes objetivas de su propia realidad social, sino también por lo que los seres humanos proyectan en ella*” (Schlemenson, 1990: p.18).

Desarrollo

1) Acerca del diseño y la implementación de una política de empleo e inclusión en la HCDN

El Departamento de Géneros y Diversidad Sexual (DGYDS) de la HCDN se creó a principios del año 2020 con el objetivo de alinear el proyecto con las leyes y políticas nacionales e internacionales sobre derechos humanos, igualdad de género y diversidad sexual, esto incluye cumplir con los compromisos asumidos por el país en tratados internacionales.

Fue necesario que crearan un diagnóstico situacional en el ámbito de la Cámara, identificando brechas, necesidades y fortalezas respecto a la inclusión de géneros y diversidad sexual.

Posteriormente se definieron los ejes de trabajo:

- Capacitación: Desarrollo y ejecución de programas de formación sobre diversidad sexual y género para todos los colaboradores de la Cámara.
- Políticas internas: Diseño o mejora de protocolos que aseguren un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación.
- Visibilidad y sensibilización: Campañas y eventos que visibilicen la diversidad sexual y de género, fomentando la educación y el respeto dentro de la institución.

Según Schlemenson (1990) la definición de proyecto sostiene que esta dimensión de análisis organizacional constituye un: *soporte fundacional básico de la organización; es el impulso que determina el proceso y el devenir posterior; se trata de un proyecto creativo que contiene elementos de innovación y propuesta de cambio. En tal sentido no configura un componente rutinario, burocrático, estático, sino por el contrario forma parte de un aspecto dinámico ...Sólo a partir de un proyecto coherente se va generando una organización en parte consistente en una serie de regularidades, tipificaciones, definiciones de conductas, que se van*

repetiendo en forma estable y que representan compromisos concertados con el afuera y con el adentro (...)

El desarrollo de la dimensión proyecto dentro del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual no sólo busca cumplir con un marco normativo, sino que pretende transformarse en un motor de cambio en la cultura organizacional, favoreciendo un ambiente inclusivo, respetuoso y libre de violencias.

En agosto del 2020 la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN) crea el Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para las personas Travestis y Trans, con el objetivo y el compromiso de implementar políticas públicas con justicia social y romper con el modelo hegemónico excluyente y heteronormado que provoca exclusión, persecución, marginación y desigualdad en el acceso a oportunidades para todas las personas que no se ajustan al modelo establecido.

El programa está a cargo del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la Dirección General de Recursos Humanos (DGRRHH).

En primera instancia se conforma un equipo de trabajo que se encarga de la creación del Registro de Solicitantes de Empleo (RSE), el mismo comienza con la recepción de los curriculums vía email y posteriormente se contacta a la persona para concertar la primera entrevista, una cualidad importante del RSE es construir cada informe a partir del conocimiento vivo⁵ de cada persona.

En la entrevista que le fue realizada a Florencia psicóloga una de las encargadas de realizar las entrevistas, relata el inicio del programa del que ella es parte desde el inicio, pero aclara que fueron el Director General de Recursos Humanos y la Jefa del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual quiénes tomaron la iniciativa para implementar el programa.

Menciona que para esto fue necesario un trabajo previo que implicó mesas de trabajo, entre otras actividades; la entrevistada hace hincapié en el componente colectivo y al respecto expresa: *“(...) no lo hizo sola obviamente, nada en la historia de la humanidad se hace solo, todas las políticas y las luchas siempre tienen un arraigo colectivo y de pensar entre todes”* (Florencia).

Ella explica que la llaman para poner en práctica el programa *“(...) bueno como lo bajamos a tierra, cuáles son los procesos, cuáles son los sistemas que vamos a generar digamos, ahí empieza mi rol”* (Florencia).

⁵ Cuando hacemos mención al concepto conocimiento vivo, nos referimos específicamente a construir el perfil de las personas de acuerdo a sus trayectorias hayan o no transitado por empleos/ instituciones formales.

En relación con la base de perfiles que constituyen, manifiesta: (...) *nuestra política es entrevistar a casi todas las personas que mandan sus currículums – en lo posible a todas, pero bueno a veces no llegamos o no se puede o la persona ya tiene trabajo- pero intentamos entrevistar a todas las personas y por lo tanto nuestra base de entrevistas es muy grande (Florencia).*

Es necesario destacar que para ser candidate se parte de la experiencia personal y de las actitudes que la persona tiene, producto de sus trayectorias que en muchas ocasiones no se desprenden del paso por el ámbito académico.

A la entrevista le sigue la confección de un informe psicosocial. Esto permite que no sea una bolsa de trabajo sino un ordenamiento del real conocimiento de cada una de las candidates, de sus deseos y habilidades.

Esta es una herramienta fundamental para tener la noción certera de cuáles son los perfiles que más se ajustan a las necesidades del área que solicita el ingreso.

Esta es una herramienta primordial del programa de empleo, es fundamental para el éxito del mismo que coincidan los perfiles de las personas candidatas con las necesidades de cada área

Con esta información que previamente se recolectó, el equipo hace una selección y envía al área solicitante los informes de entrevista y CV's de cada una de las personas aspirantes.

Y agrega: nosotres hacemos un informe de entrevista para mandarle al área, una vez que entrevistamos a la persona donde recabamos todos los datos del recorrido de esa persona, la formación que tiene y también una breve descripción que es confidencial del perfil laboral. Y lo que consideramos que el área debe tener en cuenta si incorpora a esa persona (Florencia).

Para postularse no es excluyente haber terminado los estudios secundarios, debido a la vulneración social que tiene este colectivo, la HCDN reconoce la desigualdad y no es un requisito excluyente para acceder al Programa de Empleo y Formación para personas Travestis Trans (PEFDPTT.)

Una vez que la persona finaliza el proceso de selección, y se elige su perfil, se le entrega una lista con toda la documentación requerida para efectivizar el ingreso.

En relación a esto se considera oportuno hacer mención al concepto al que cita Leonardo Schvarstein “contrato psicológico” definido como el “conjunto de expectativas recíprocas en cuanto a derechos y obligaciones (...) de carácter informal, dinámico y fuertemente relacionado con el reconocimiento recíproco que necesitan tanto la persona como la organización” (2005: p. 31).

Florencia relata que cuando hay una búsqueda interna para un puesto, el mecanismo suele ser que se les solicita alguien que sepa hacer algo en particular; entonces se realiza una reunión con

representantes del área que tiene la necesidad, desde recursos humanos seleccionan algunos perfiles de la base que poseen, y en base a las técnicas proyectivas y las entrevistas realizadas, eligen una terna de perfiles que ofrecen al área y es la misma quien selecciona la persona para el puesto.

Cuando se le pregunta a Florencia, si se vuelve a convocar a personas que fueron entrevistadas para determinado puesto y no fueron seleccionadas, ella responde que sí, pero que a veces esto es contraproducente: (...) *muchas veces se enojan, muchas veces no, pero ha pasado que se han enojado y sobre todo se han enojado perfiles que hemos llamado más de una vez, o sea capaz un perfil que nos gustó, que a mí y a mi compañero nos pareció un lindo perfil y decir esta persona quiero que entre a trabajar acá, intentamos postularla en diferentes búsquedas y capaz no queda y se han enojado.*

Más allá de hacer referencia a los ingresos Florencia resalta la importancia de realizar un *acompañamiento integral que tenga en cuenta la salud de las personas y sus derechos laborales*, ya que lo difícil es asegurar la permanencia; en este sentido expresa:

(...) *porque la permanencia, sobre todo para las personas travestis trans es muy importante, pensar que son personas que la mayoría de las veces vienen de contextos muy difíciles donde están en situaciones de vulnerabilidad, ya sea porque desde el origen de sus vidas la han tenido, ya sea por la exclusión y demás; esa vulnerabilidad se ha reforzado o incluso se ha generado, por lo tanto, no suelen tener pasajes por las instituciones formales como podrían ser educativas, o laborales. Eso hace que comprender la lógica de un trabajo sea un montón (...).*

2) Más allá del empleo: hacia un acompañamiento integral para la sostenibilidad y el desarrollo laboral

Con el ingreso masivo de personas a través del cupo, fue necesario previamente crear un dispositivo de **capacitación sobre diversidad sexual** de carácter obligatorio para todo el personal del área donde ingresará la persona, este espacio invita a reflexionar sobre las discriminaciones y violencias sufridas en razón del género, la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género; además tiene como objetivo generar un ambiente laboral que valore y respete las diferencias, procurando garantizar a cada trabajador un espacio libre de prejuicios y discriminación.

Se puede visualizar que quiénes forman parte del programa manifiestan la importancia de las capacitaciones desde diversas perspectivas, ya sea desde su rol como capacitadores: *“me convocaron para hacer charlas de “Paternidad Trans” y sobre “Sexualidad y tabúes” y ahí tuve otra entrevista y ahí quedé, o sea que también tuve un vínculo a través del activismo y las*

charlas que venía dando” (Max); acerca de las capacitaciones que brinda, Sasha menciona: “sí capacitamos, somos varias las personas que capacitamos y soy una, si soy parte de la capacitadora, donde la parte que yo hago es la parte de travestidismo social y eso”; al respecto Josefina expresa: de repente tener compañeros no binarios y tener cuando damos talleres de diversidad, que es una de las políticas que hacemos dentro del departamento, hablamos, damos herramientas sobre el lenguaje inclusivo entendiendo que hay compañeros que van a ser compañeros suyos de trabajo y tienen el derecho a ser respetados y estas cuestiones.

Se puede observar que a partir de problemáticas específicas de las personas ingresantes se desarrollaron dispositivos de acompañamiento en diversas temáticas:

Entre ellos un **Programa de Educación Financiera con perspectiva de género**, ya que muchas de las personas que ingresan, expresan que este es su primer trabajo formal bancarizado. Surge entonces la idea de que el programa cuente con una formación financiera articulada junto a la Dirección General Administrativo Contable, el Banco de la Nación Argentina y el Banco Central de la República Argentina, en este taller se trabajan herramientas para facilitar prácticas relacionadas a la organización del dinero y el funcionamiento bancario.

En la semana previa a que la persona ingrese a su nuevo puesto laboral, con un trabajo en conjunto desde el área de géneros y de capacitación de recursos humanos, se realizan una serie de **Encuentros de Inducción** que le brindan información sobre el espacio de trabajo, las tareas a realizar y el funcionamiento de la HCDN, se les presentan los programas y las capacitaciones a las que pueden y deben acceder.

Asimismo, también se desarrollan dispositivos tendientes a la promoción, el desarrollo y el acompañamiento del acceso a la **salud integral** para el colectivo LGBTIQ+ en el ámbito de la HCDN.

En este sentido el programa se condice con la manera en que lo describe Florencia:

(...) es un programa de formación, empleo y desarrollo, entonces es lo que le decía al inicio cuando se piensa el concepto de la salud integral, se piensa el concepto de la salud integral amplio y la salud implica acceso a la educación, acceso al trabajo, bienestar laboral y posibilidad de desarrollo y felicidad en ese sentido. Entonces sí se intenta, vamos detectando necesidades y tratamos de construir un derecho, una herramienta, un recurso para esa persona. Ojalá pudiésemos más de todo lo que podemos, siempre es ineficiente en algún punto siempre falta porque es una población en parte que tiene un montón de cuestiones a resolver, entonces no es fácil y tenemos un montón de demandas, pero tratamos de construir esa posibilidad, sí. Si detectamos que está fallando, bueno tratar de resolverlo o tratar de generar una herramienta para que lo resuelva.

A medida que se dieron los ingresos, fueron surgiendo necesidades y para dar respuesta se trabajó de manera conjunta con otras áreas de la HCDN creándose nuevas iniciativas para contribuir en el pleno desarrollo laboral. En este sentido, se creó un **Taller de Inclusión Digital** destinado a las personas que ingresan y desean capacitarse en el uso de herramientas digitales, con el fin de brindarle la posibilidad de desenvolverse en el mundo digital actual, adquiriendo nuevas habilidades laborales, y que esto les permite también incorporarse en distintos circuitos de trabajo. Este taller se dicta en conjunto con la Dirección General de Informática.

Max en la entrevista dice “(...) *fue fascinante también entrar en un trabajo donde hay un acompañamiento, donde (...) te van a capacitar para que no estés perdido*”.

Asimismo, se realizó y publicó la primera **Guía de Buenas Prácticas para Espacios y equipos de trabajo inclusivos en la Diversidad** de la HCDN, junto al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)⁶. Esta guía pretende ser un código común de trato hacia adentro de la Cámara y se utiliza como material principal en los Talleres de Diversidad.

Como se plantea en el documento de Acceso y permanencia laboral de Travestis, Transexuales y Transgéneros en el Sector Público Nacional: “*La democratización laboral representa una de las políticas prioritarias de un proyecto político de país que define como ejes de sus políticas la redistribución del ingreso, el crecimiento económico con inclusión social, la reparación y restitución de derechos*” (Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad; 2022: pág. 15). Al respecto Sasha en la entrevista expresa: “*hoy en día tenemos derechos y es una transformación que hoy en día tengo, de que me siento una persona con derechos, al igual que muchas personas que están trabajando dentro de la cámara*”.

En relación a la aplicación del programa se le consultó a Florencia si hubo resistencias y/o cambios: “*los directivos y directivas del área te dicen “sí, yo quiero incorporar a una persona del programa” pero después las resistencias aparecen en los compañeros, compañeras y eso algunas veces ha pasado, pero no son la mayoría*”.

Josefina en relación con las resistencias que surgen comenta:

(...) y la verdad que eso (los talleres de diversidad) ayudan también a alivianar ese ingreso a la persona, porque le estamos dando a los equipos herramientas que quizás para una persona son más que obvias y para otras le estamos dando, no sé, un idioma completamente nuevo, porque también los espacios de trabajo son engorrosos en sí....las resistencias siempre están

⁶ El 22 de febrero del 2024 se anunció la eliminación del INADI, un organismo estatal creado por ley en 1995, que lucha contra la discriminación, la xenofobia y el racismo

...somos personas que no se nos esperaba en estos espacios de trabajo, hoy en día estamos adentro, entonces es bueno que sepan cómo tratarnos (...)

3) Hacia una cultura organizacional que se TRANSforma

Florencia explica que la permanencia desde el derecho a la estabilidad laboral está garantizada porque ellos ingresan a planta transitoria y posteriormente pasan a planta permanente al cumplirse un año de haber ingresado.

Sasha, una de las primeras trabajadoras del PEFDPTT ingresante al DGYDS en referencia a lo antes mencionado, manifiesta en qué se diferencia de trabajar formalmente en comparación al trabajo informal: *“en que tienes un sueldo seguro, que tienes una obra social, una estabilidad laboral y que no tienes que divagar en la vida. En que te hace persona (...)”* (Sasha).

Lo que caracteriza a una organización no es simplemente la estructura, los roles asignados y distribución de tareas, sino que hay algo que por más que no está escrito, todos los miembros de la organización comparten; *“la estructura es el esqueleto de la organización y la cultura lo que le da vida”* (Marco; 2016: p.77).

A través de las entrevistas se observa que antes de la implementación del programa había un pequeño porcentaje de personas trans dentro de la HCDN, con la implementación de este se da un ingreso masivo a la organización de trabajadores inesperados.

Es decir, para que se pueda llevar adelante un cambio y más un cambio de semejante envergadura, es necesario el acompañamiento de la cultura en la organización; es decir, como plantean Krieger y Fassio *“toda organización es una cultura”* (2016: p. 331), y si bien, como manifiesta Frassa (2020) no existe una definición uniforme del concepto; la cultura representa un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse.

En este sentido Blutman y Mendez Parnes indican: *“Si no cambia la cultura no cambia nada!!! Semejante expresión taxativa se apoya en la visión de que los cambios deben ser acompañados por las mismas personas que de todas maneras lo van a implementar”* (Blutman y Mendez Parnes, 2003:2)

Al respecto Max, se describe fascinado y explica: *“es el primer lugar donde trabajo, que hay tantas personas trans trabajando, lo cual eso ya es un cambio muy significativo, es algo que se viene reclamando desde el cupo”*. También Josefina expresa: *“Y algo re simbólico y re lindo que me pasó por primera vez es que un día estábamos almorzando con otras compañeras que eran de diferentes sectores y noté que éramos todas personas trans en una mesa”*. Estos comentarios, por parte de les entrevistades, son profundamente significativos para reflexionar

en torno a la productividad social de las emociones; tal como lo sostiene D'Amico: *“Pensar las emociones que se ponen en juego por quienes participan en el programa, puede estabilizar las relaciones sociales y permite la continuidad del mismo”*. Es decir, que la autora sostiene que al incorporar al análisis los elementos afectivos, que emergen de la participación y organización cotidiana, no solo hay que entenderlos como algo disruptivo, *“sino como inversiones emocionales que día a día permiten la continuidad de prácticas locales y estabilizan estructuras sociales.”* (2013: pp. 2-3).

La cultura organizacional impacta en la identidad de la organización y en su capacidad para adaptarse a cambios externos e internos, comprendemos que es un factor clave en la construcción del clima laboral y en la implementación de políticas y proyectos dentro de la organización.

En conclusión y mediante un enfoque integral el proyecto del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la HCDN, y en específico la implementación del PFDPTT mediante la capacitación, visibilidad y políticas internas, busca transformar las realidades de vida de las personas ingresantes del colectivo Travesti Trans, la cultura organizacional, promoviendo un ambiente laboral donde las diferencias sean valoradas y respetadas. Aunque se reconoce la existencia de resistencias y desafíos, el compromiso del equipo y la voluntad de aprender y adaptarse son elementos claves para asegurar que el programa cumpla su objetivo y se mantenga en el tiempo. Este proceso no solo beneficia a quienes participan directamente en él, sino que también enriquece a toda la organización.

Reflexiones Finales

El Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para personas travestis y trans, implementado por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, constituye un avance fundamental hacia la inclusión laboral de colectivos históricamente marginados en Argentina. A lo largo de este trabajo, se ha analizado cómo el programa contribuye a mejorar las condiciones de vida de sus participantes, promoviendo la igualdad de derechos mediante iniciativas de capacitación, acompañamiento psicosocial y sensibilización en diversidad. Este enfoque integral permite un desarrollo pleno de las personas travestis y trans, quienes, gracias a este programa, han accedido a un empleo formal, un salario digno, y a derechos laborales que les otorgan estabilidad y bienestar.

La diversidad y la inclusión en el ambiente laboral enriquecen a la organización, promoviendo una cultura organizacional más equitativa y plural. Sin embargo, este proceso enfrenta desafíos,

y se requiere un compromiso sostenido para superar las resistencias y prejuicios aún presentes. La experiencia compartida en este trabajo, donde el apoyo docente y la experiencia de Agustina en el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la HCDN fueron clave, permitió realizar un análisis profundo del impacto positivo de esta política pública.

Este programa no sólo marca un hito para la inclusión laboral en una organización estructurada y formal, sino que también representa un modelo de avance hacia una sociedad más justa. La historia de las personas travestis y trans en Argentina es de lucha y resiliencia, y la implementación de esta iniciativa ofrece un ejemplo para otros organismos.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Presentes (2020) ¿Qué significa la sigla LGBTIQ+ y cómo se escribe? Disponible en: <https://agenciapresentes.org/2020/05/17/que-significa-la-sigla-lgbtqi/>
- Alamino Barthaburu, C. (2021) . Contratá Trans. Diagnóstico sobre la situación laboral de las personas travesti trans en Latinoamérica y el Caribe. Impacto Digital. Disponible en: <https://www.contratatrans.org/post/diagnostico-personas-trans-latam-caribe>
- Berkins, L. (2003). «Un itinerario político del travestismo.» En Sexualidades migrantes. Género y trasgénero., de Diana (compiladora). Maffía, 127-137. Buenos Aires: Scarlett Press.
- Blutman, G y Mendez Parnes, S (2003) Reformas Administrativas del Estado y Cultura Organizacional.
- D'Amico, M. V. (2013). “Decir, hacer, sentir. Las emociones en la producción cotidiana de “lo estatal””. En Retamozo, Martín, Schuttenberg, Mauricio y Viguera, Aníbal (comp). Peronismo, izquierdas y organizaciones populares. Movimientos e identidades políticas en la argentina contemporánea. Buenos Aires: Edulp (pág. 211. 233)
- Frassa, Juliana (2020). El universo simbólico de la organización: la Cultura Organizacional. En Pagni, M.L. y Manuele M. (coord.) (2020), La mirada organizacional. Enfoques y metodología para el análisis, FAHCE/ EDULP. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/102504>
- González, A.D.(2017). La ley de cupo laboral trans como medida positiva contra la desigualdad estructural: logros y desafíos. Lecciones y Ensayos, N° 98, 2017, pp. 241 - 261. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/98/la-ley-de-cupo-laboral.pdf>
- Krieger, M.J y Fassio, A. (2016). Cultura organizacional pública, técnicas de diagnóstico y de intervención organizacional. Mario José Krieger (Coord). Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en administración pública, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Errepar.

- Ley 27.636 de 2021 Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero Diana Sacayán - Lohana Berkins.
- Marco, F. (2016). Capítulo 5. La estructura y la cultura de la organización. En Gestión y Administración en las organizaciones. Florencio Varela, Universidad Nacional Arturo Jauretche. Disponible en: <https://biblioarchivo.unaj.edu.ar/uploads/18b6d2a20354fb9c4408c0212d25af7ff1120407.pdf>
- Marcos, M. L. (2021). Transexualidad y acceso al trabajo: el Estado bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016-2020).
- Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad. Clase 3. Trabajo, Trayectorias y Experiencias laborales. En Acceso y permanencia laboral de Travestis, Transexuales y Transgéneros en el Sector Público Nacional
- ----- Clase 5. Protección de los Derechos Humanos de las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero en los Ámbitos Laborales. En Acceso y permanencia laboral de Travestis, Transexuales y Transgéneros en el Sector Público Nacional.
- Proyecto de ley nacional Diana Sacayán de cupo laboral travesti - trans (2018). Disponible en: [Proyecto \(diputados.gob.ar\)](Proyecto (diputados.gob.ar))
- Schlemenson, A. (1990). Introducción. En La perspectiva ética en el análisis organizacional. Editorial Paidós. Buenos Aires
----- (1990). Capítulo 4. El análisis organizacional como método y modelo de abordaje. En La perspectiva ética en el análisis organizacional. Editorial Paidós. Buenos Aires .
----- (1990) Capítulo 6. La organización como objeto: siete dimensiones para su análisis. En La perspectiva ética en el análisis organizacional. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Schvarstein L. y Leopold L. (2005). Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Toledo Caro, M. U. (2024) Paternidad Trans y crianza sin género impuesto. Editorial Puntos suspensivos.
- Varela, C. (2007). La entrada al terreno institucional. Tramas. Subjetividad y Procesos Sociales (21). 219 - 237. Ed. Universidad Autónoma de México. Disponible en: <https://tramas.xoc.uam.mx/index.php/tramas/article/view/373>