

Primer Informe

**Implementación
de la Ley Provincial
Diana Sacayán**

N° 14.783

Diciembre 2022

MINISTERIO DE LAS MUJERES, POLÍTICAS
DE GÉNERO, Y DIVERSIDAD SEXUAL

MINISTERIO DE
SALUD



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

Axel Kicillof

Gobernador de la provincia de Buenos Aires

Nicolás Kreplak

Ministro de Salud de la provincia de Buenos Aires

Alexia Navarro

Subsecretaria de Atención y Cuidados Integrales en Salud

Sabrina Balaña

Directora Provincial de Equidad de Género en Salud

César Bissutti

Coordinador del Programa Provincial de Implementación de Políticas de Género y Diversidad Sexual en Salud

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires

Lucía Portos

Subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual

Daniela Castro

Directora Provincial de Políticas de Género y Diversidad Sexual

Equipo de coordinación y producción del informe: César Bissutti, Andrea Paz, María V. Branca y María Carla Rodríguez.

Equipo que participó en la elaboración del informe: Florencia Riera, Jimena Miranda, Lourdes Arias, Marcos Varela, Tatiana Aime, María G. Antimi Rivera, Eva Navarro Martínez, Franco Cepeda, Micaela A. Galván, Agustina Seilhan, Luciana Chairó, Ariel Gaggero Puig, Agostina Finielli, Melisa Salvo.



INTRODUCCIÓN

En el año 2015, se sanciona la Ley Provincial N° 14.783/2015 que establece la obligación del sector público de la provincia de Buenos Aires de incorporar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero.

La Ley N° 14.783¹, y posteriormente el Registro de Solicitantes al cupo laboral en la provincia de Buenos Aires², recibieron el nombre de “Amancay Diana Sacayán”³ en honor a una de las principales referentes travestis en la lucha por los derechos laborales y humanos de la comunidad trans en nuestro país.

Con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público y revertir una situación de desigualdad estructural, este marco normativo se inscribe como una de las acciones afirmativas implementadas por el Estado provincial, a fin de garantizar el derecho al trabajo y generar condiciones

1 En términos operativos referiremos a esta ley como “Ley de cupo laboral trans” utilizando la categoría trans como un término paraguas que no da cuenta del múltiple abanico identitario con el cual las personas pueden decidir identificarse en el marco de su soberanía y derechos reconocidos por la Ley de Identidad de Género.

2 Creado por el Decreto reglamentario 1473/19. Más información disponible en: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/registro-diana-sacayan>

3 Amancay Diana Sacayán, de ascendencia calchaquí, nació un 31 de diciembre de 1975 en Tucumán, pero desde temprana edad se trasladó junto a su familia al partido de La Matanza, provincia de Buenos Aires. Diana fue una travesti visible, militante y activista. Sufrió violencia policial y social pero también fue una promotora de la organización territorial. Fundó el Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación. Estudió comunicación popular en la Universidad de Madres de Plaza de Mayo. Formó parte del Frente Nacional por La Ley de Identidad de Género y fue la primera travesti en el país en recibir su DNI femenino conforme su nombre gestado. En junio de 2015, un mes después de la sanción de la ley, Diana fue víctima de un travesticidio, expresión más visible de la violencia estructural de la sociedad cisheteropatriarcal.

para dismantelar aquellas situaciones que pudieran obstaculizar el ingreso al empleo público a personas trans en la provincia de Buenos Aires.

Desde el Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires hemos implementado acciones tendientes a garantizar la Ley N°14.783 y por ello este documento tiene como objetivo compartir los primeros avances de esta experiencia. En este sentido, se presentan los principales aciertos y avances, pero también los desafíos y dificultades observadas en este proceso. En el primer apartado se recuperan las estrategias realizadas y las acciones necesarias para hacer del cupo laboral trans una política pública integral. En el segundo apartado, se presentan los resultados de un relevamiento que conjuga el análisis y sistematización de los expedientes iniciados en esta cartera sanitaria y la información obtenida mediante una encuesta autoadministrada a las personas que ingresaron a trabajar en la Sede Central, Regiones Sanitarias y hospitales provinciales/Unidades de Pronta Atención. Dada la escasez de información sobre condiciones de vida y trayectorias laborales de las personas trans, resulta relevante construir datos sociodemográficos que incorporen una perspectiva no binaria de la información con datos de las distintas identidades de género que habitan y viven en nuestra Provincia.



PRIMERA PARTE

El sistema binario del género y los circuitos administrativos

El Estado se organiza, entre otras formas, mediante una matriz de “sexo” binaria. De esta manera, las categorías “varón-mujer” no sólo figuran en nuestros documentos, sino que también organizan la arquitectura, los baños, las instituciones, las relaciones, las normas, los circuitos administrativos y las prácticas en salud. Los sistemas de registro en las instituciones de salud son un exponente del binarismo de las instituciones. A pesar de los cambios normativos, persisten sistemas de registro que sólo contemplan dos categorías posibles y excluyentes: varón o mujer.

En este sistema binario, el cisexismo es definido como un sistema complejo y totalizador que concibe que la vida de las personas trans valen menos que la vida de las personas cisgénero⁴ (Millet, 2020)⁵. O como expresan Radi y Sardá-Chandiramani (2016)⁶, el prejuicio de que las personas cis son mejores, más importantes y más auténticas que las personas trans. A partir de estas premisas, se valida una distribución desigual de privilegios, propiciando prácticas violentas, discriminatorias y estigmatizantes hacia las personas trans, travestis y no binarias. El ciseximo opera en las instituciones de salud, tanto en barreras simbólicas y materiales para acceder al sistema como así también en una estructura que afecta específicamente a trabajadores de la salud que ingresan por

4 Personas cuya identidad de género coincide con lo asignado al momento del nacimiento.

5 Millet, A. (2020). Cisexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado. Ed. Puntos suspensivos.

6 Radi, B. y Sardá-Chandiramani, A. (2016). Travesticidio / transfemicidio: Coordinadas para pensar los crímenes de travestis y mujeres trans en Argentina. Publicación en el Boletín del Observatorio de Género.

cupo laboral trans.

En este marco, durante los primeros tres años de gestión, y en un contexto signado por la pandemia por Covid-19, nos ocupamos de fomentar y garantizar la incorporación de personas trans en el marco de la Ley. Los desafíos más grandes fueron poder hacer dialogar las transformaciones que establece este marco normativo con las leyes existentes en la Provincia, los carriles institucionales y los circuitos administrativos preexistentes. Así, se trabajó para (re)construir las vías administrativas y prácticas laborales actuales para que sean respetuosas de los derechos de las personas trans y garanticen el trato digno que establece la Ley de Identidad de Género (Art. 12. Ley 26.743, 2012). Eso implicó poder resolver obstáculos de la plataforma informática GDEBA⁷, repensar el recatulado de expedientes como así también, poder generar estrategias en aquellos sistemas que todavía no contemplan la nomenclatura “x” en el campo “sexo”⁸. Otro ejemplo para garantizar el trato digno en los trámites administrativos es la disposición interna que se trabajó con la Dirección Provincial de Registro y Fiscalización Sanitaria para poder matricular a las personas trans cuando su título profesional no coincide con el nombre del DNI, por motivos de identidad de género.

En este sentido, resulta importante no trasladar los límites de los sistemas informáticos o administrativos a las personas trans, dado que es nuestra responsabilidad como trabajadores estatales y como Estado garantizar

7 Es una plataforma informática que permite la gestión digital de todos los trámites de la Administración Central y Organismos Descentralizados de la provincia de Buenos Aires.

8 En el año 2021, a partir de la entrada en vigencia del Decreto Nacional 476/2021, se estableció que, además de las opciones de sexo ya vigentes -M (masculino) y F (femenino)-, se pueda elegir la X, reconociendo así la existencia de identidades no binarias en el documento nacional de identidad.

derechos. La gestión técnico-administrativa es una herramienta central y estructurante de las políticas públicas. Al mismo tiempo es una estrategia que nos permite escribir colectivamente la historia de la gestión de nuestro gobierno dentro del Estado, es una de las formas de darle institucionalidad a cada estrategia de implementación de derechos. Para ello, un desafío es modificar la realidad con prácticas que puedan intervenir en lo inmediato, pero generando también las condiciones para lograr estos objetivos en el mediano y largo plazo.

La Ley N° 14.783 viene a interpelar múltiples andamiajes de la administración. Asimismo, en sus fundamentos reconoce una historia de violencias, criminalización, patologización y exclusión de las instituciones y políticas públicas a este grupo. A partir de dichos fundamentos, se establece la posibilidad de que las personas trans que se incorporen a los espacios laborales puedan acceder aun teniendo antecedentes penales, no contando con el nivel secundario completo o siendo extranjeras. Por eso, frente a las tensiones que se presentaban con respecto a los requisitos solicitados por la Ley N° 10.430 “Estatuto y escalafón para la administración pública” (1986) y las particularidades de la Ley de cupo laboral trans, se fue trabajando expediente por expediente a los fines de poder abrir el camino de un hacer distinto, en pos de los derechos de las personas trans que iban a formar parte del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires. En lo que respecta a los artículos de Ingreso y Admisibilidad, se requirió crear nuevos circuitos administrativos que dieran respuestas afirmativas en la modificación de estructuras técnico-administrativas dentro de nuestro Ministerio.

El trabajo articulado con la Asesoría General de Gobierno de la provincia de Buenos Aires a cargo de Santiago Pérez Tehuel y el

diálogo con la Comisión Mixta,⁹ compuesta por representantes del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, tuvieron efectos pioneros para toda la Provincia desde una mirada interseccional y teniendo en cuenta estos marcadores específicos.

Mesa de Trabajo interna

Para lograr gran parte de lo mencionado arriba, desde el Programa Provincial de Implementación de Políticas de Género y Diversidad Sexual en Salud junto a la Dirección Provincial de Hospitales a través de su Unidad de Género, la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal, Departamento de Estructuras y Planteles Básicos, Departamento de Capacitación y Coordinación de Gestión, Dirección Provincial de Redes y Regiones de la Subsecretaría de Atención y Cuidados Integrales en Salud del Ministerio de Salud, la Delegación de la Dirección Provincial de Relaciones Laborales y la Subsecretaría Legal y Técnica, se inició un trabajo en conjunto con el objeto de sustanciar las primeras designaciones en el marco de la Ley de cupo laboral trans en este Ministerio.

Cabe destacar que, si bien la Ley data del año 2015, no fue sino hasta fines de 2019 que el Ejecutivo la reglamentó. En este sentido, desde la gestión actual tuvimos el desafío y la decisión de generar los mecanismos administrativos para garantizar

9 En junio de 2020, la Ministra de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, Estela Díaz y la Ministra de Trabajo, Mara Ruiz Malec, firmaron la Resolución Conjunta N° 1/2020 mediante la cual se crea la Comisión Técnica Mixta, con el fin de “garantizar la igualdad efectiva, el respeto y la inclusión social y laboral del colectivo trans y permitirá contar con una herramienta fundamental para el logro del objetivo de igualdad real de oportunidades en el empleo público que en política de empleo se ha fijado el gobierno de la provincia de Buenos Aires”.

la efectiva implementación, pero también ir consolidando procesos políticos institucionales para sostenerlos.

En principio, se trabajó en el armado de una “Guía técnico administrativa para la implementación de Ley Provincial N° 14.783 en el Ministerio de Salud de la Provincia de Bs. As.” destinada para las áreas de recursos humanos de los hospitales, UPAs, Regiones Sanitarias y Sede Central, y presentada mediante una capacitación introductoria teniendo en cuenta esos puntos de tensión. De forma conjunta, se realizaron dictámenes en cada expediente donde se tramitara un ingreso con alguna de las excepciones de la Ley de cupo a la Ley 10.430. Luego, se trabajó en el seguimiento de los expedientes de cada designación realizada y en la sistematización del cumplimiento del cupo dentro de este Ministerio.

Cuidar a quienes Cuidan

En el marco del cupo, las personas incorporadas son trabajadoras del Ministerio de Salud de la Provincia. Sin embargo, se ven expuestas de forma específica al cisexismo que estructura las instituciones. Por ello, de forma paralela a las designaciones en el marco de la Ley de cupo laboral trans y al desarrollo de la mesa de trabajo interna, fue necesario darnos estrategias para garantizar la permanencia de quienes se incorporaron en este marco. Una de las estrategias priorizadas implicó la articulación con el programa “Cuidar a quienes Cuidan” de la Dirección Provincial contra las Violencias en el ámbito de la Salud Pública a cargo de Pilar Tuculet dependiente de la Subsecretaría de Salud Mental, Consumos Problemáticos y Violencias a cargo de Julieta Calmels.

El Programa “Cuidar a quienes Cuidan” fue implementado durante el tiempo de pandemia para acompañar y contener

a los equipos de salud en el arduo trabajo cotidiano que emprendieron para hacer frente al virus y sus consecuencias. En un segundo tiempo, con la disminución de los casos y la salida de la pandemia, se logró sistematizar una serie de demandas y de acompañamientos de malestares que respondían a dinámicas institucionales y a funcionamientos históricos y estructurales del sistema de salud. Por ello se decidió darle continuidad al Programa y configurarlo como una política de cuidado de las y los trabajadores del sistema de salud de la provincia de Buenos Aires, entendiendo que dichas dinámicas institucionales son, en muchas ocasiones, productoras de malestar y padecimiento para quienes las habitan.

En este marco se produce la articulación durante el 2022, como línea priorizada de trabajo, entre el Programa de Diversidad y el “Cuidar a quienes Cuidan”, con el objetivo de pensar acompañamientos específicos a las y los trabajadores del cupo trans en sus ámbitos y tareas laborales. Las políticas de cuidado de quienes cuidan son necesarias en un campo tan complejo como el sanitario y en un contexto donde el trabajo con acompañamiento y cuidado de otras personas, es tarea cotidiana.

La mencionada articulación posibilitó el armado de dos encuentros provinciales denominados “Encuentro Diana Sacayán en el Ministerio de Salud”, destinado a las personas que ingresaron por el cupo laboral trans con el objetivo de encontrarnos, reconocernos e identificarnos como colectivo, compartir experiencias, recorridos y vivencias. También poder detectar necesidades específicas de las personas trabajadoras y dar a conocer las políticas pensadas para este colectivo. Además, se realizó un encuentro regional con trabajadores de la Región VIII y se está trabajando para continuar con el resto de las regiones sanitarias.

Durante el 2022 también se realizaron acompañamientos individuales a partir de situaciones específicas y diversas en distintos efectores provinciales de salud, ya sea a partir de sus propias demandas, de sus referentes/coordinadores o de las direcciones de los efectores. **El objetivo es poder acompañar de forma situada cada trayectoria y también las particularidades de cada establecimiento de salud y territorio.**

La experiencia de los Encuentros Diana Sacayán

En el año 2022, se llevaron a cabo dos “Encuentros Provinciales Diana Sacayán en el Ministerio de Salud”. Los mismos se realizaron, de manera virtual, el 28 de julio y el 27 de octubre del 2022. En estos espacios se presentaron las políticas públicas y líneas estratégicas que se vienen implementando desde el Ministerio de Salud bonaerense. Asimismo, fue una oportunidad para propiciar un espacio de escucha activa a fin de conocer los deseos, expectativas y también las problemáticas de quienes ingresaron a trabajar en el marco de esta Ley, dado que para la mayoría de las y los trabajadores era su primera experiencia en el Estado.

Este espacio permitió articular con diversas áreas (tanto intra como interministeriales), para el abordaje y la resolución de problemáticas habituales del entorno laboral. Ambos encuentros resultaron enriquecedores, no sólo por la amplia participación sino también por las experiencias compartidas, las vivencias y sentires.

Resulta fundamental sostener estos espacios y generar ámbitos en esta línea, ya que construyen redes de contención, de escucha y de reflexión colectiva, propiciando prácticas que permitan la permanencia de las y los trabajadores trans, travestis y no binaries. Reconocié(nos) como trabajadores del campo de la salud y de este Ministerio.

SEGUNDA PARTE

Análisis de los expedientes

En función de las distintas vías de contratación de la Provincia y la construcción de un relevamiento aún artesanal, a diciembre de 2022 se disponía la información de un total de 136 personas incorporadas en el marco de esta Ley. Sin embargo, este número no es el total de las personas que ingresaron por cupo laboral trans, ya que la cifra **a marzo 2023 asciende a más de 190 personas.**

De la información relevada en estos 136 expedientes, un dato de relevancia resulta el domicilio de trabajo en el que desempeñan su labor las personas incorporadas al cupo. A los fines de organizar la información, se agrupó el lugar de trabajo por regiones sanitarias.¹⁰ Se destaca que las Regiones Sanitarias N°5, 6 y 11 concentran la mayor cantidad de incorporaciones. **Un amplio porcentaje (74,26%) cumple tareas en hospitales provinciales, el resto presta servicios en Regiones Sanitarias, Unidades de Pronto Atención y áreas del Nivel/Sede Central.**

Respecto a las tareas que realizan las personas incorporadas, se destaca que el 38,97% cumple tareas de servicio y el 33,82% en áreas administrativas. **En cuanto a la modalidad de contratación, el 60,3% ingresó dentro del marco de la Ley N° 10.430.**

Análisis del formulario

Dada la confidencialidad de la información consignada en los expedientes, a fin de complementar la información recabada

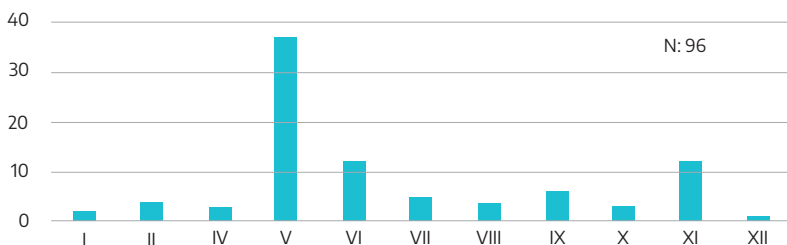
10 Cabe destacar que la provincia de Buenos Aires se encuentra subdividida en doce Regiones Sanitarias.

en el procesamiento y análisis de los datos de las personas que ingresaron por cupo laboral travesti, transgénero y transexual, se implementó un cuestionario autoadministrado, garantizando el anonimato de las personas respondientes. Este cuestionario se realizó a través de Google Forms. La encuesta tenía como objetivo describir las características sociodemográficas de las personas que, en el marco de la Ley N° 14.783, ingresaron a trabajar a instituciones sanitarias de la Provincia. Asimismo, interesaba conocer las experiencias laborales previas y la situación laboral actual, como así también, **releva datos que permitan disponer de políticas que fortalezcan la acción afirmativa.** A continuación, se presentan los principales hallazgos.

En cuanto al lugar de residencia, las personas encuestadas se concentran principalmente en las Regiones Sanitarias N° 5, 11 y 6, respectivamente.

Gráfico 1

Región Sanitaria de residencia de las personas que ingresaron por cupo laboral travesti-trans. Dic. 2022



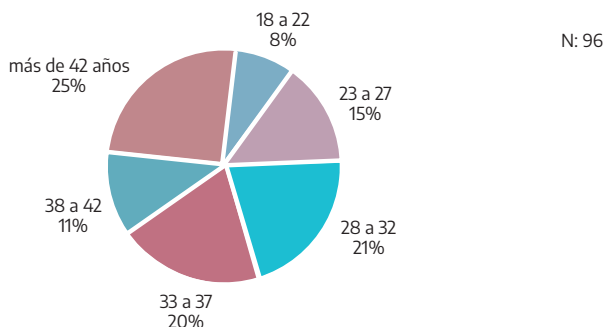
Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Diciembre 2022

Con respecto a la edad de las personas que completaron la encuesta, hay una distribución equitativa entre las franjas

etarias relevadas. La principal concentración se da en el rango de mayores de 42 años.

Gráfico 2

Edad de las personas que ingresaron por cupo laboral travesti-trans. Dic. 2022



Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Dic. 2022

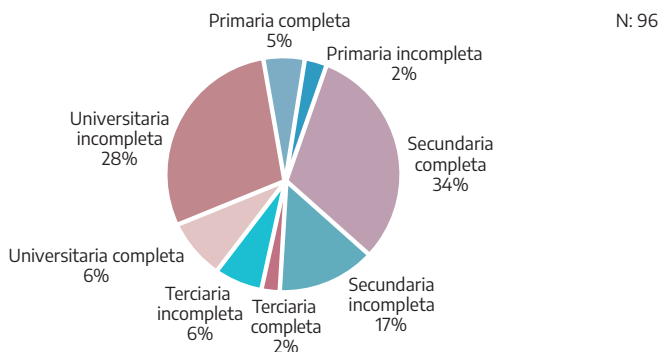
La pregunta en torno al género, a fin de captar las singularidades y las categorías recurrentes, fue realizada de manera abierta. En este sentido, las respuestas de las personas encuestadas fueron: “mujer”, “mujer trans”, “mujer travesti”, “persona no binaria”, “trans no binario”, “travesti”, “varón”, “varón de género fluido”, “varón trans” y “más de un género”. Cabe destacar que la mayoría de estas opciones se condice con los valores utilizados para la variable identidad de género en los sistemas de registros del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires y en la experiencia reciente del Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda del año 2022.

En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado, la mayoría de las personas que respondieron la encuesta completaron la educación secundaria o iniciaron estudios universitarios. Apesar de

que el marco normativo estipula que, dada la histórica expulsión de la población trans y travesti, pueden ingresar personas que no han concluido los estudios secundarios, sólo un 24% de las personas encuestadas no alcanzaron a culminar dicho nivel.

Gráfico 3

Máximo nivel educativo alcanzado de las personas que ingresaron por cupo laboral travesti-trans. Dic. 2022



Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Dic. 2022

En lo que respecta a la situación habitacional de quienes ingresaron por cupo laboral trans, el 53% reside en una vivienda alquilada, el 21,5% en una vivienda prestada, el 18% en vivienda propia y el 7,5% vive en la vivienda de familiares. En cuanto al tipo de vivienda, el 54,25% reside en una casa, el 33% en departamento, el 5,31% en casilla, el 4,25% en pensión y el resto lo hace en habitaciones, hoteles o PH. El 37,23% de las personas encuestadas residen con familiares, el 35,12% vive sola/o, mientras que el 14,89% convive con pareja y el 12,76% con amiga/os. El 33% de las personas tiene familiares a su cargo (ya sea hijas/os, madres/padres o hermanas/os).

En la encuesta, además de preguntar sobre datos sociodemográficos, interesaba conocer las **expectativas y deseos** de las

personas que ingresaron a trabajar en las instituciones sanitarias. El **89,47% respondieron que sí frente a la pregunta si tiene intenciones de continuar sus estudios**. Al indagar sobre qué les gustaría estudiar, las opciones recurrentes fueron: Derecho, Acompañante Terapéutico, Administración, Bioquímica, Trabajo Social, Ciencias Sociales, Derechos Humanos, Antropología, Enfermería, Idiomas, Informática, Lengua de Señas, Diseño Gráfico, Ciencias de la Comunicación, Nutrición, Osteopatía, Psicología, Profesorados, Recursos Humanos, entre otras.

Además, quienes no culminaron sus estudios secundarios, responden que a partir de su inserción laboral les gustaría poder completar dicho nivel.

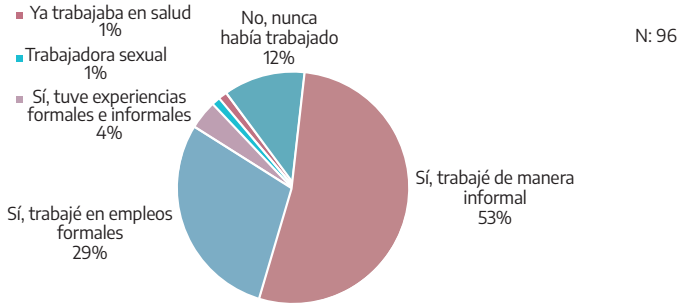
A fin de pensar las interseccionalidades, se realizaron preguntas en torno a dos cuestiones: si se reconocían con algún tipo de discapacidad (dispongan o no de Certificado Único de Discapacidad) y/o si se identificaban con algún grupo o colectivo como “migrante, indígena, afro/afroargentino/afrodescendiente, marrón u otro”. En cuanto a la primera pregunta, una amplia mayoría (92%) no se reconocían con algún tipo de discapacidad. Sólo el 4% de las personas encuestadas disponían de Certificado Único de Discapacidad. En lo que respecta a la identificación con los grupos mencionados, el 83% de las personas no se reconocían como parte de estos colectivos.

Otro de los ítems relevantes, se vincula a las trayectorias laborales y la situación laboral actual de las personas respondentes.

En relación a las experiencias laborales previas, la mayoría de las personas (53%) había trabajado de manera informal. Pero sólo un 29% de quienes completaron la encuesta tenía experiencia en trabajos con contratación formal.

Gráfico 4

Experiencias laborales previas de las personas que ingresaron por cupo laboral travesti-trans. Dic. 2022

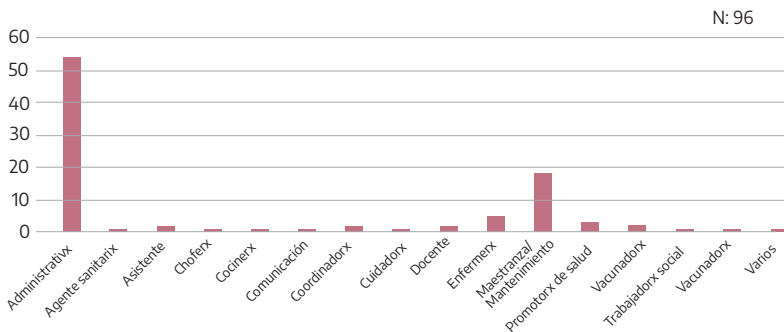


Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Dic. 2022

Al indagar en la principal actividad realizada en las instituciones sanitarias, la mayoría se desempeña en áreas administrativas o como maestranza/mantenimiento.

Gráfico 5

Principal tarea de las personas que ingresaron por cupo laboral travesti-trans. Dic. 2022



Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Diciembre 2022

Asimismo, resultaba una oportunidad para indagar las experiencias y vivencias en los espacios de trabajo. En este sentido, se consultó sobre el derecho al trato digno recibido (o no) en las instituciones; si se sintieron acompañadas o por directivas/ o sus colegas y si sufrieron violencia y/o discriminación en sus lugares de trabajo.

En cuanto al respeto de la identidad de género y el nombre de pila, se destaca que el 92% de las personas encuestadas manifiesta que en sus lugares de trabajo han garantizado el trato digno.

Gráfico 6

Respuesta a si en sus trabajos respetaron su nombre de pila y la identidad de género. Dic. 2022

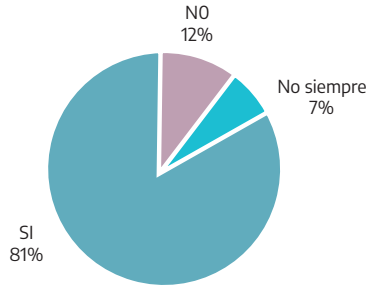


Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Dic. 2022

También aparece como un punto a destacar el alto porcentaje (81%) de personas que refieren que se han sentido acompañadas y contenidas en sus espacios de trabajo. En este sentido, el marco normativo por sí solo no alcanza, sino que debe ir acompañado de una transformación de nuestras prácticas y, con ellas, de los establecimientos de salud. Con dinámicas que posibilite garantizar la permanencia de las y los trabajadores del sistema de salud.

Gráfico 7

Respuesta a si se sintieron acompañadxs y contenidxs en sus espacios de trabajo. Dic. 2022



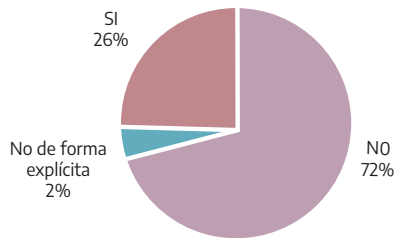
N: 96

Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Dic. 2022

Por último, en el gráfico 8 se observa que **el 72% de las personas encuestadas manifiestan que no han sufrido violencias o situaciones de discriminación en las instituciones donde se desempeñan.** A pesar que es un porcentaje alto, aún aparecen vestigios y prácticas violentas en los establecimientos sanitarios que es necesario desandar y trabajar en profundidad.

Gráfico 8

Respuesta a si sufrieron violencia y/o discriminación en sus espacios de trabajo. Dic. 2022



N: 96

Fuente: relevamiento de las condiciones de vida y trayectorias laborales del colectivo TTNB+ del Ministerio de Salud de PBA. Dic. 2022

¿Qué cambios trajo la Ley?

La última pregunta del cuestionario apuntaba a conocer qué cambios trajo en la vida de las personas el ingreso laboral a instituciones sanitarias, en el marco de la Ley Diana Sacayán. Aquí interesa recuperar las voces y los relatos de las personas que accedieron a un empleo formal a partir de la implementación de la Ley de cupo laboral trans.

En este sentido, algunas palabras que se reiteran en las respuestas, abiertas, son:

■ Capacitación/Formación/Aprendizajes



“Gracias al cupo laboral travesti-trans pude capacitarme para trabajar en donde estoy hoy, me siento orgullosa de estar donde estoy y demostrar al mundo que tenemos derechos y somos capaces.”

(Mujer, Región Sanitaria N°5)

Para una parte de quienes respondieron el formulario, ingresar a trabajar en establecimientos de salud implica más que el acceso a un trabajo. En palabras de las personas, la incorporación a establecimientos sanitarios, Regiones Sanitarias o Sede Central ha sido una posibilidad para continuar capacitándose, para aprender en el marco del espacio laboral y formarse en distintos temas. La mayoría de las personas encuestadas tienen deseo de continuar formándose, ya sea en carreras universitarias, terciarias o en oficios.

■ Seguridad (económica-social-integral)

Algunas de las respuestas estuvieron orientadas a remarcar que el acceso a un trabajo en condiciones formales ha implicado

“mayor seguridad en sus vidas”. En este sentido, la seguridad no sólo está vinculada a una seguridad económica de quienes han accedido a este derecho, sino también cómo disponer de un trabajo formal impacta en garantizar la seguridad de manera integral, en múltiples aspectos de su vida.

Seguridad de tener un empleo hasta el día de jubilarme, y lo que eso significa en la estabilidad económica y social.

 (Mujer Trans, Región Sanitaria N°2)

■ Estabilidad

Principalmente me dio una estabilidad económica que no tuve nunca en los trabajos que hago desde que tengo 15 años.

 (Varón Trans, Región Sanitaria N°7)

Estabilidad, posibilidad de progresar en proyectos personales y pensarme a futuro. Mejoró mi relación con mi familia y con las personas en general.

 (Varón Trans, Región Sanitaria N°11)

La mayoría de las respuestas asocia a la estabilidad (en términos amplios) como uno de los principales cambios a partir de la Ley de cupo laboral travesti-trans. Nuevamente, la estabilidad es pensada en su vinculación con acceso a Derechos económicos y sociales: un ingreso estable, acceso a una vivienda, cobertura de la obra social, pero también en términos subjetivos como la estabilidad emocional.

■ Felicidad/Esperanza/Libertad/Dignidad

Me dió esperanza, libertad y seguridad.

 (Varón Trans, Región Sanitaria N°6)

Las personas que completaron la encuesta también hacen énfasis en las sensaciones más singulares y subjetivas vivenciadas a partir del ingreso laboral. Entre ellas, se destaca que el acceso al trabajo ha implicado para las y los protagonistas esperanza, libertad, felicidad y dignidad.

■ Oportunidades/Calidad de vida/Mejores condiciones de vida

Una mejor calidad de vida tanto en lo económico como en la salud.

 (Mujer Trans, Región Sanitaria N°4)

La calidad de vida, las mejores condiciones de vida y las oportunidades accedidas a partir de implementación de la Ley son aspectos que remarcan como transformadores. En este sentido, la historia de expulsiones, discriminación y estigmatización que han padecido las persona trans y travestis ha implicado consecuencias materiales en sus trayectorias de vida.

La Ley de Identidad de Género (2012) como así también la Ley de cupo laboral trans (2015), son acciones estatales que apuntan a reparar esta historia de opresión y violencias. A pesar de lo incipiente que resulta este proceso, en las respuestas a la encuesta aparecen indicios de como la Ley ha impactado favorablemente en la mejora de las condiciones de vida de quienes han accedido a un trabajo en establecimientos de salud.

■ Transformación de sus vidas

Pude irme de la casa donde vivía con mis padres que no están muy a favor de lo que soy. Pude alquilar con mi pareja, pude acceder a una obra social (que al ser persona trans sirve mucho), pude aprender sobre salud trans. Con este trabajo sustento mi otro trabajo: fotografía. El que me hayan dado una oportunidad, literalmente, cambió mi vida y estoy muy agradecido.

 (Varón Trans, Región Sanitaria N°5)

Hoy, a mis casi 40 años, estoy en paz, tranquila, porque ya no corro peligro en la calle y sé que todos los meses tengo mi techo pago, sin sufrimiento alguno y pensando si el siguiente mes me quedo en la calle. Me ha cambiado para bien y en todos los sentidos. Mi vida es otra. Súper feliz.

 (Mujer, Región Sanitaria N°5)

Por último, algunas de las respuestas pueden ser agrupadas a partir -en palabras de las personas encuestadas- de una transformación total de las vidas de las personas que han accedido al derecho a un trabajo. En vinculación con el resto de la codificación de las respuestas, en este apartado se toman aspectos de seguridad, calidad de vida, estabilidad, entre otros.

REFLEXIONES FINALES

En este primer documento nos propusimos compartir la experiencia llevada a cabo por el Ministerio de Salud (en conjunto con el Ministerio de Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad) para garantizar la efectiva implementación de la Ley de Cupo Laboral Travesti, Transexual y Transgénero “Amancay Diana Sacayán”.

En este sentido, entendemos que la Ley es muy importante pero que, además, es necesario pensar (en conjunto con las personas involucradas) estrategias que permitan favorecer la incorporación, como así también, garantizar la permanencia de aquellas personas que ingresaron a trabajar en establecimientos de salud, Regiones Sanitarias y Sede Central. Para ello, se inició un trabajo en conjunto con otras áreas dentro del Ministerio de Salud, a fin de transformar las lógicas cissexistas imperantes en instituciones sanitarias, pero también en las prácticas administrativas y los marcos legales aún vigentes.

Este informe es una herramienta para mostrar este primer recorrido en un hacer de una política pública tan necesaria, para que sirva a otros ministerios y provincias que se estén dando este desafío. También es una herramienta para que los colectivos de diversidad sexual conozcan la situación del Ministerio y que puedan acompañar este hacer, pero también sostener lo alcanzado. Aún resta un largo recorrido, pero entendemos que propiciar espacios de reflexión colectiva, dar cuenta de las voces y los relatos de las y los protagonistas y pensar estrategias participativas, son algunas estrategias para garantizar una efectiva

implementación de nuestros marcos normativos. Expandir la expectativa de vida de las personas trans y garantizar sus derechos de forma integral es una deuda histórica de nuestra sociedad actual y de un Estado que propicia la equidad y que se piensa y hace en lo comunitario, y al cuidado y acompañamiento de las personas.

MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL

MINISTERIO DE
SALUD



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**