

# IMPLEMENTACIÓN DEL CUPO LABORAL TRAVESTITI TRANS NO BINARIE EN EL ESTADO ARGENTINO

“

*“Estoy convencida de que el motor de cambio es el amor. El amor que nos negaron es nuestro impulso para cambiar el mundo”*

Lohana Berkins

”



**Secretaría de  
Género y Diversidad**

Clarisa Gambera

**Observatorio Sindical  
de Géneros y Relaciones  
Laborales**

Coordinadora

Julia Campos

**Autores**

Pato Laterra y Francisco  
Fernández Romero

**Equipo de Trabajo**

Silvia Bergalio  
Claudia Rodriguez  
Marcelo Yahari  
Agustina Rodriguez  
Violeta Ayzemberg  
Victoria Zicarelli  
Mir Acebey

**Diseño gráfico,  
edición y diagramación**

Flavia Forgit

# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	2
<b>Grado de cumplimiento del cupo laboral TTNB a diciembre 2023</b>	2
<b>Primer relevamiento sociodemográfico y de condiciones laborales a personas travestis, trans y no binaries contratadas en el Sector Público Nacional</b>	5
• Características sociodemográficas	5
• Educación	8
<b>Condiciones laborales de los empleados TTNB del Sector Público Nacional</b>	9
• Modalidades de contratación y salario	9
• Cobertura de Salud	12
• Organización sindical	13

INFORME

02.II

# IMPLEMENTACIÓN DEL CUPO LABORAL TRAVESTITI TRANS NO BINARIE EN EL ESTADO ARGENTINO<sup>1</sup>

Diciembre de 2023

<sup>1</sup> POR LATERRA PATO (CIEPP-CONICET)  
FERNÁNDEZ ROMERO FRANCISCO (UBA Y CONICET)

En julio de 2021 se sancionó la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (n° 27.636), que implica –entre otras cuestiones– la obligación de contratación de no menos de un 1% de travestis, personas trans y no binaries (TTNB) en el Sector Público Nacional.<sup>2</sup> A partir de allí, se planteó la necesidad de pensar cómo se está implementado la ley en el ámbito público, cuál es el grado de avance en su cumplimiento y cómo son las condiciones de trabajo en los empleos generados; pero también cuál es el rol de los sindicatos en el acceso y en la permanencia de trabajadorxs TTNB y su relación con los modos de organización de nuestro colectivo.

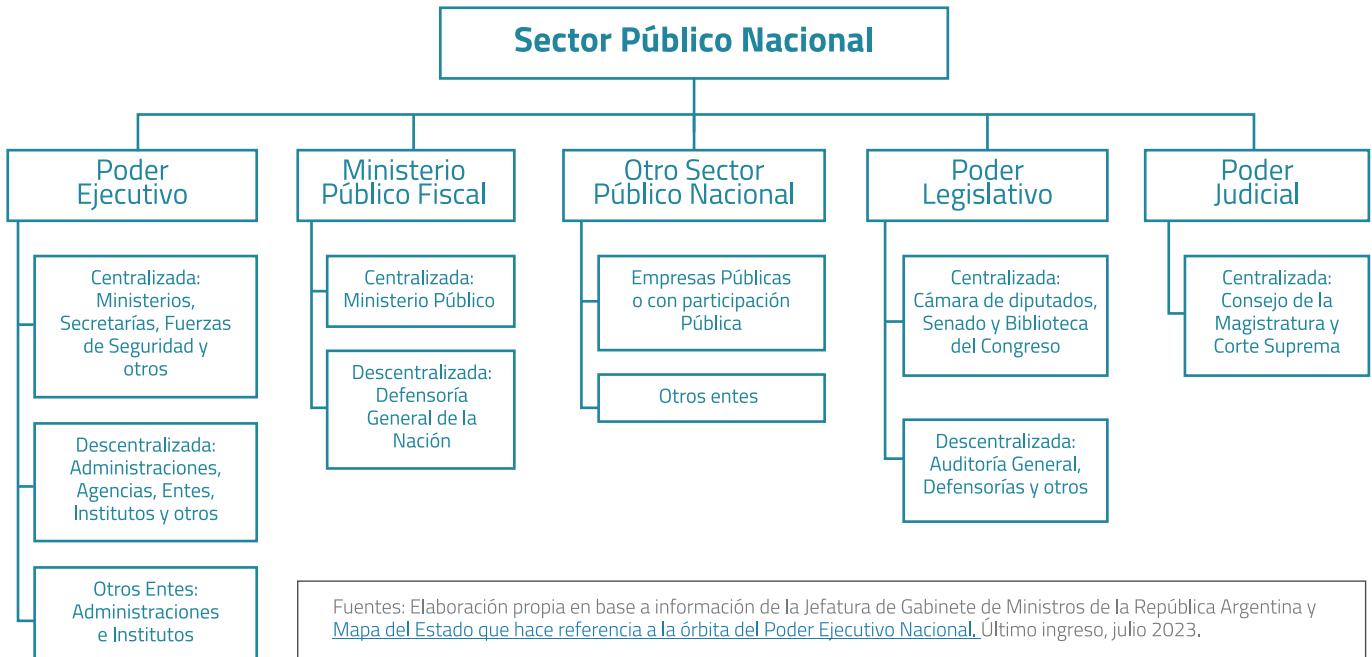
La Asamblea por la Salud Integral TTNB y el Departamento de Géneros de ATE encargó la presente investigación, cuyos resultados a julio de 2022 y actualización a diciembre de 2023 se presentan en este resumen ejecutivo.<sup>3</sup> Esta investigación busca evaluar el grado de cumplimiento del cupo del 1%, y describir el panorama de la inserción y permanencia laboral de personas TTNB en el Sector Público Nacional, de acuerdo al espíritu de esta ley.

## Grado de cumplimiento del cupo laboral TTNB a diciembre 2023

La cuota del cupo laboral trans, procura que a través de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (Ley nacional N° 27.636) el Sector Público Nacional cumpla con las contrataciones de como mínimo el 1% de su nómina. El Sector Público incluye los tres poderes nacionales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), los Ministerios Pùblicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas y sociedades del Estado.

<sup>2</sup> El texto de la ley puede hallarse aquí y su reglamentación aquí.

<sup>3</sup> En este resumen ejecutivo nos remitimos a presentar los resultados de manera sintética. Si se quisiera indagar tanto sobre la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans como del informe desplegado junto su la metodología explicada, les sugerimos ver el informe completo <https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2024/03/Informe-02,-Implementacion-del-Cupo-Laboral-Travesti-Trans-No-Binarie-en-Argentina.pdf> y el “Resumen Ejecutivo. Introducción al Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional”.



Para calcular el grado de avance del cumplimiento, se comenzó por reconstruir la nómina de personal del Sector Público Nacional a partir de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP). Esta se complementó con información pública provista por los órganos de transparencia de cada organismo en los casos en los que la base BIEP no reponía tal información. Tras reconstruir la información obtenida de estas fuentes, la nómina de personal ascendía a aproximadamente 555.085 empleados. Es decir que para cumplir con el piso mínimo de puestos de trabajo por la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans No Binarie del 1%, la cantidad de personas TTNB a contratar asciende a 5.551.

En diciembre de 2023, las personas contratadas por cupo sumaban 955, según se indica en el Noveno Informe de Monitoreo de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad. Esto es un grado de cumplimiento del 17,2% del piso mínimo establecido, ya que el 1% del SPN asciende a 5.551 personas. Es decir, se incumplió el plazo máximo de dos años que la Ley 27.636 establece en su art. 23 para la incorporación del total de estas personas.

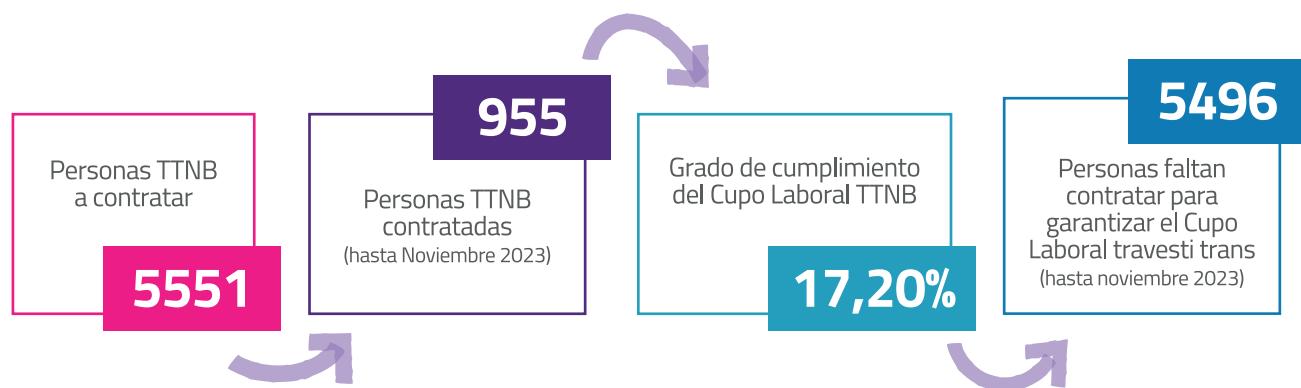


**Tabla 1.**

*Cantidad de personas contratadas en cumplimiento del cupo laboral TTNB, por área del Sector Público Nacional.*

Área del Sector Público Nacional	Personas TTNB contratadas <sup>6</sup>	Nómina de personal del área	Porcentaje de cumplimiento del cupo
Poder Ejecutivo Nacional	883	402.068	22%
Otro Sector Público Nacional (Empresas y otros entes)	27	110.437	2,45%
Poder Legislativo de la Nación	42 (solo proporcionó datos la Cámara de Diputados)	11.985	35,3%
Ministerio Público Fiscal	883	8.139	3,70%
Poder Judicial de la Nación	(dicho poder no proporcionó datos) <sup>7</sup>	22.456	-
Total general	955	555.085	17,20%

Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública al 26 de mayo de 2022 y Base BIEP actualización de diciembre 2021 e Informe del Noveno Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación a Noviembre de 2023



Fuentes: Elaboración propia en base a pedidos de información pública al 26 de mayo de 2022, fuentes de transparencia de organismos a mayo de 2022 y Base BIEP actualización a diciembre 2021.

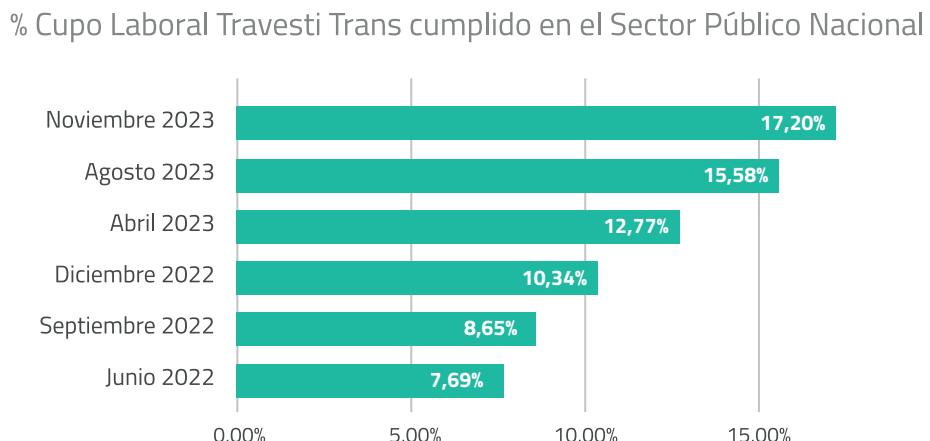
Como podemos observar en el siguiente gráfico, aún sin cumplir las metas previstas en la Ley de Cupo, el crecimiento a través de los meses ha sido bajo pero sostenido hasta noviembre de 2023.

<sup>6</sup> En base a solicitud de información pública al 26 de mayo de 2022 a la Jefatura de Gabinete de Ministros. Fue respondida por el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD)

<sup>7</sup> El Poder Judicial de la Nación, órgano nacional que se encarga de hacer cumplir las leyes, no proporcionó hasta el momento información sobre el cumplimiento del Cupo Laboral. El 7 de Julio de 2023 la Corte Suprema de Justicia de la Nación aprobó a "acordada judicial" 23/2023 en la que manifiesta crear un Registro de Aspirantes Travestis, Transexuales y Transgénero para el cumplimiento de la ley. <https://www.cij.gov.ar/nota-39011-Acordada-23-2023-de-la-Corte-Suprema-de-Justicia-de-la-Naci-n.html>

**Gráfico 1.**

*Grado de cumplimiento de la Ley de Cupo Laboral TTNB por período*



Fuente: Elaboración propia a partir de Monitoreos de Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación hasta noviembre de 2023

## Primer relevamiento sociodemográfico y de condiciones laborales a personas travestis, trans y no binaries contratadas en el Sector Público Nacional

### Características sociodemográficas

La encuesta fue respondida por personas pertenecientes a una amplia **gama de identidades de género**, tal como se observa en la Tabla 2. Entre quienes indicaron que su identidad no se veía reflejada entre los términos provistos por la encuesta, algunos no informaron su género y otros completaron con términos tales como Lesbiana trans, Trans Kuir, Travesti no binaria, Transmasculinidad NB, Género fluido y Agénero.

**Tabla 2.**

*Identidades de género de las personas encuestadas.*

Rango de Edad	%
Travesti	10%
Mujer trans	15%
Transmasculinidad	25%
Varón trans	22%
No binaria	21%
mi identidad no se ve reflejada en ninguna de las anteriores	7%
Total general	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

En la Tabla 3 se vuelca la distribución por edades, donde se advierte que la mayor parte de las encuestadas se halla entre los 18 y 29 años (46%) o entre los 30 y 39 años (40%). Entre varones trans y personas transmasculinas y no binarias, las encuestadas se concentran más notoriamente en esas franjas etarias. En cambio, entre mujeres trans, travestis y personas que indicaron alguna otra identidad no prevista en el formulario, las edades se encuentran distribuidas de manera algo más pareja.

**Tabla 3.** *Rangos de edad de las personas encuestadas*

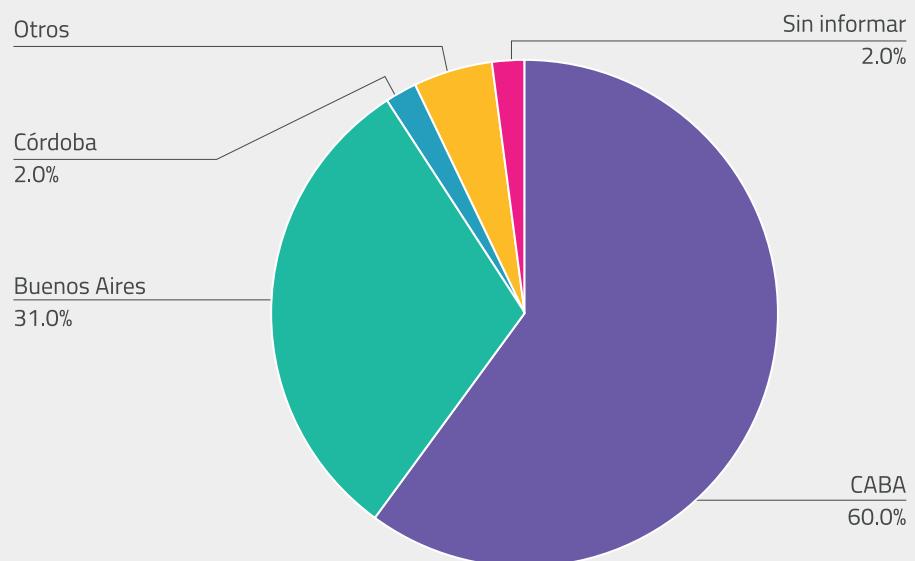
Rango de Edad	%
18-29	46%
30-39	40%
40-49	12%
50-59	2%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

En cuanto a la **distribución geográfica**, la inmensa mayoría de las personas relevadas reside en la ciudad o provincia de Buenos Aires que acumula, en conjunto, el 91% de las personas relevadas. El resto reside en las provincias de Córdoba (2%) Chaco, Mendoza, Río Negro, Salta o Santa Fe (1% en cada una de ellas).

**Gráfico 2.**

*Lugar de residencia actual*



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

**Tabla 4.** *Lugar de residencia actual*

Lugar de residencia actual	%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	60%
Buenos Aires	31%
Córdoba	2%
Chaco	1%
Mendoza	1%
Río Negro	1%
Salta	1%
Santa Fe	1%
(Sin Informar)	1%

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Todas las encuestadas tienen **nacionalidad** argentina. Esto muestra las dificultades que tienen las personas TTNB migrantes para poder contraer un empleo, ya que la ley establece que el cupo está acotado a personas con nacionalidad argentina. El 30% se considera **afrodescendiente** o descendiente de algún **pueblo originario**, incluyendo los pueblos aymara, charrúa, diaguita, guaraní, mapuche, qom y querandí.

El 22% de las personas encuestadas se reconoce como una persona con **discapacidad**, diversidad funcional, en situación de discapacidad y/o neurodivergente, y un tercio de ellas tiene tramitado el Certificado Único de Discapacidad (CUD). Esta cifra duplica al 10,2% de personas con discapacidad a nivel nacional, aunque el porcentaje que cuenta con CUD (35%) se halla en línea con el promedio para todo el país (33,4%).<sup>8</sup>

Un 43% de las personas se halla con **personas a cargo**, tal como indica el Gráfico 3. Esta situación incluye a quienes se ocupan del cuidado de hijos, adultos mayores u otras familiares; pero también a quienes cuidan de personas con quienes se hallan unidas por vínculos afectivos y/o comunitarios.



<sup>8</sup> Datos nacionales tomados del Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad de 2018 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (ver aquí).

## Educación

La mitad de las encuestadas cuentan con estudios secundarios completos como su máximo nivel de formación (ver Gráfico 3). Un 41% completó estudios superiores, y otro 8% sólo completó el nivel primario o ningún nivel. **Un 63% se encuentra cursando estudios formales.** Aunque el relevamiento no da cuenta del grado de pertinencia de los estudios para los empleos asumidos, este dato da cuenta del esfuerzo del colectivo por continuar capacitándose.

Estos datos sugieren que la finalización de estudios, al menos secundarios, es altamente valorada en el proceso de contratación.

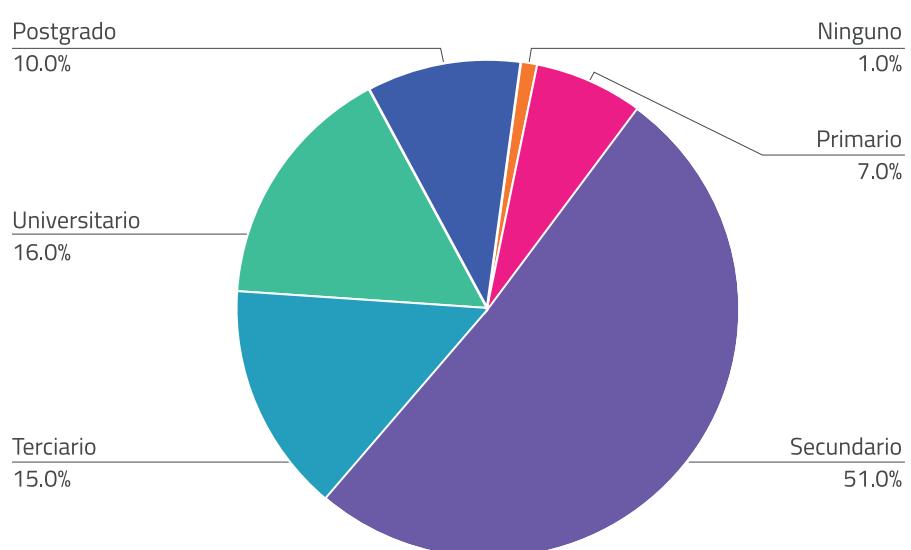
Esto genera una tensión con el cumplimiento del artículo 6 de la ley, que propone contratar personas sin requerir el nivel educativo solicitado, creando una segmentación en las oportunidades laborales entre quienes tienen estudios formales y quienes no han podido completarlos.

El 38% de las personas encuestadas indicó que su trabajo en el SPN es su primer empleo registrado. De este grupo, el 71% tiene como máximo educación primaria o secundaria, mientras que la mitad de quienes han tenido empleos registrados previos poseen estudios superiores completos.

### Gráfico 3.

#### Máximo nivel educativo completado

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.



Por último, las características demográficas presentadas no son representativas del colectivo TTNB en todo el país. Las personas contratadas en el SPN que respondieron a la encuesta tienden a ser jóvenes, vivir en Buenos Aires, tener nacionalidad argentina y un alto nivel educativo. El 92% de las encuestadas completó al menos el nivel secundario, mientras que solo un tercio de las personas trans a nivel nacional lo había completado en 2014. Una investigación reciente en

CABA encontró valores similares para mujeres trans y travestis, aunque no se consideraron varones trans y personas no binarias por la baja representatividad de la muestra.

## Condiciones laborales de las empleadas TTNB del Sector Público Nacional



## Modalidades de contratación y salario

Con respecto a las modalidades de contratación, sólo un 16% de las personas encuestadas ingresaron a la planta permanente. El resto se halla contratada mediante las formas que se indican en la Tabla 4, donde las modalidades temporarias, a plazo o no registradas ascienden a un 71%.

**Tabla 5.**

### Modalidades de contratación

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

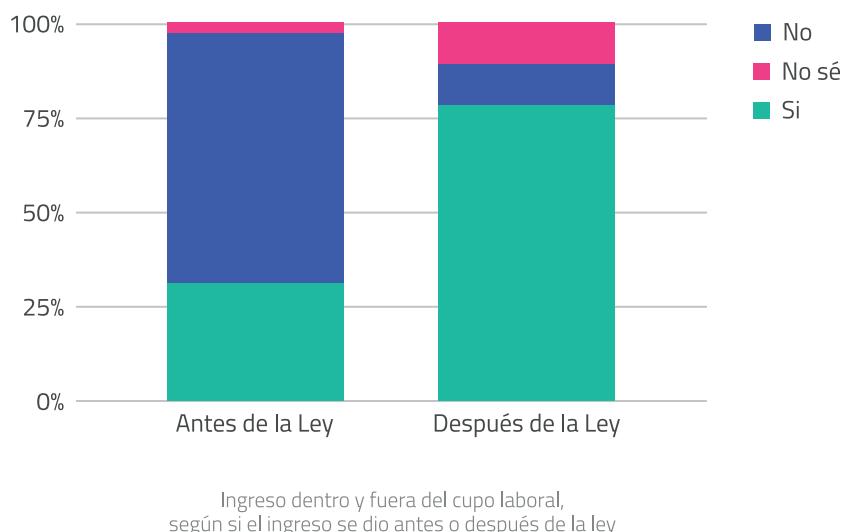
Tipo de contratación	%
Planta temporaria	29%
Contrato anual (art. 9, Ley Marco, art. 48, etc)	26%
Planta permanente	16%
Locación de servicios y obra (monotributo)	12%
Carrera de Investigador Científico y Tecnológico - CONICET	1%
Beca	4%
No sabe	11%

Antes de la sanción de la ley de cupo laboral trans, fue sancionado el decreto de Necesidad y Urgencia 721/2020 en septiembre de 2020, que establecía el cupo del 1% de la nomina del Sector Público Nacional por personas travestis, transexuales y transgénero. Un poco más de la mitad de las personas encuestadas fueron contratadas antes de la **sanción de la Ley** (53%) y el resto, después (47%). Entre quienes ingresaron luego de su sanción, la mayor parte declara haber sido contratada dentro de la modalidad de cupo laboral, aunque una décima parte reconoce que no sabe si entró o no por cupo (Gráfico 4).

## Gráfico 4.

### Contratación por Ley de Cupo Laboral TTNB, según si se ingresó antes o después de la ley

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.



En relación con el **salario**, entre junio y julio de 2022, la mayor parte de las personas encuestadas cobraban entre \$80.001-\$100.000 (29%) o \$60.001-\$80.000 (19%). Un 19% cobraba menos de \$60.000, y un 23%, más de \$100.000; mientras que un 10% prefirió no responder<sup>9</sup>. En junio de 2022, el salario mínimo, vital y móvil alcanzaba \$45.540<sup>10</sup>. Por su parte, la canasta básica total (CBT) individual con la que se calcula la línea de pobreza alcanzaba \$33.727 y en el caso de un hogar ascendía a \$104.217 para no ser pobre de ingresos<sup>11</sup>. Ninguna de las mediciones sobre pobreza de ingresos realizada por el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC) incluye el gasto en alquiler de vivienda. Esta información es relevante en tanto es conocida la crisis habitacional que tienen las personas TTNB<sup>12</sup>.

En este sentido, un 67% de las personas encuestadas no llegaba a cubrir la canasta básica total para sostener un hogar por encima de la línea de pobreza.

Otra de las condiciones laborales relevadas en el estudio fue en relación al tiempo de espera para cobrar el primer sueldo. Más de un tercio de las encuestadas tuvo que esperar al menos dos meses y una persona renunció después de varios meses sin cobrar. Solo quienes tienen cierto capital económico o una red de apoyo pueden mantener sus puestos en estas condiciones. Una encuestada destacó la insostenibilidad de pasar cuatro meses sin cobrar, y otra mencionó la falta de comprensión sobre las realidades precarias que enfrentan antes de obtener empleo.

<sup>9</sup> En términos de dólares a tipo de cambio de dolar blue (paralelo) a junio de 2022, las personas que fueron encuestadas cobraban entre usd420-usd504 (29%) o usd36-usd420 (19%). Un 19% cobraba menos de usd252, un 20%, entre usd504-usd756, y sólo un 2% más de usd840; mientras que un 10% prefirió no responder. Tipo de cambio extraído de <https://dolarhistorico.com/cotizacion-dolar-blue/mes/junio-2022>

<sup>10</sup> Por resolución 6/2022 del Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil (ver aquí).

<sup>11</sup> Ver Informe sobre condiciones de vida Vol. 6, n° 9 del INDEC (2022).

<sup>12</sup> El Índice de Vulnerabilidad Inquilina (IVI) de la Escuela IDAES-UNSAM y el CELS (2021) muestra que el 38% de las personas TTNB encuestadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires tienen riesgo habitacional alto y el 36% riesgo habitacional medio, consultadas en variables como la vivienda precaria, no tener contrato por escrito, tener dificultades para afrontar el pago del alquiler, arrastrar deudas y riesgo de desalojo.

MUCHAS PERSONAS TRANS TIENEN TRAYECTORIAS DE TRABAJO Y ESTUDIOS DISCONTINUAS O INTERRUMPIDAS, PRODUCTO DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA FALTA DE OPORTUNIDADES. EN RELACIÓN AL TRABAJO, MUCHAS MUJERES TRANS SOLO SE IMÁGINAN REALIZANDO TAREAS FEMINIZADAS COMO LIMPIEZA, ENFERMERÍA O PELUQUERÍA. ES NECESARIO DESARMAR ESOS ESTEREOTIPOS Y AMPLIAR ESE IMAGINARIO, DE LA MANO DE LA AMPLIACIÓN DE DERECHOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS QUE GARANTICEN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANS Y NO BINARIES. ¿A QUÉ TIPO DE TRABAJO SE PODRÍAN DEDICAR LAS PERSONAS TRANS? ¡A LO QUE DESEEN Y ELIJAN! LA DISCRIMINACIÓN REFUERZA ESTEREOTIPOS COMO ÚNICO HORIZONTE POSIBLE.



## Respeto a la identidad de género en diferentes dimensiones del ámbito laboral

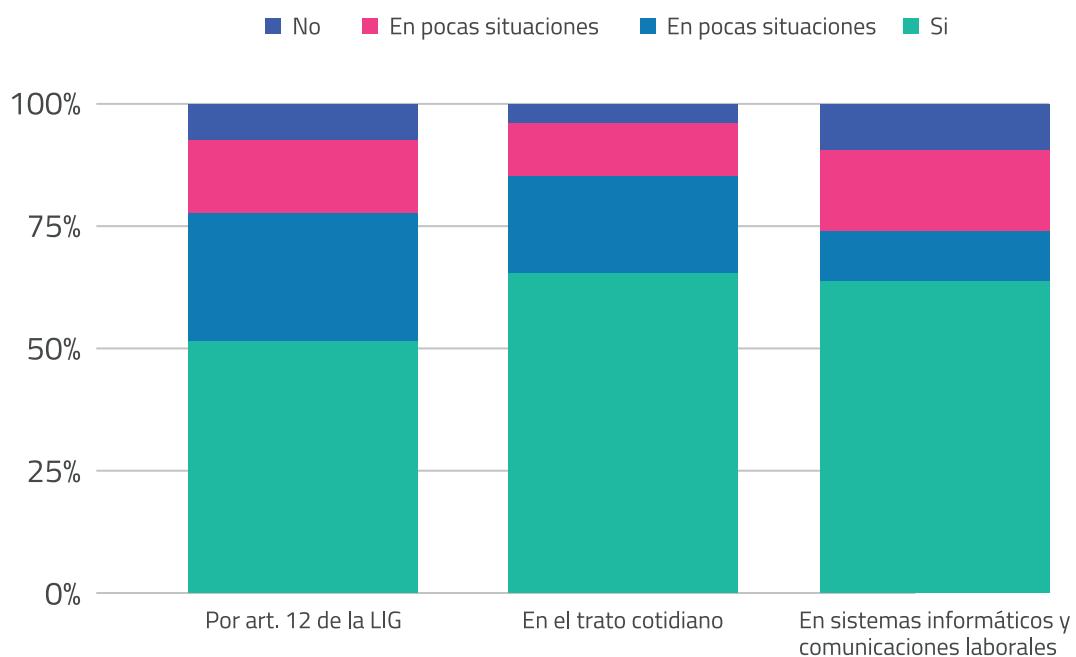
Una proporción importante de las personas encuestadas **no ve respetada su identidad de género** de manera consistente en el ámbito laboral. Es decir, o bien no la ven respetada en absoluto, o sólo en algunas ocasiones (pocas o bastantes, según el caso). El relevamiento indagó esta cuestión en tres dimensiones diferentes: en el trato cotidiano con su equipo de trabajo, en sistemas informáticos y comunicaciones laborales, y (en los casos donde correspondiera) si se cumplía el artículo 12 de la Ley de Identidad de Género<sup>13</sup>. Dicho artículo establece el trato digno, es decir, que en todo ámbito público o privado se debe utilizar el nombre de pila que se corresponda con la identidad de género de cada persona, incluso si no ha rectificado su DNI<sup>14</sup>. Casi un 50% no ve cumplido lo establecido por el art. 12 de la LIG y una elevada proporción de las personas encuestadas no ve respetada su identidad de género en las otras dos dimensiones.

<sup>13</sup> El artículo 12 de la Ley de Identidad de Género (n° 26.743) establece que en estos casos, "el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados".

<sup>14</sup> Ley 26.743, art. 12 sobre el "Trato digno": "...A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a..."

## Gráfico 5.

### Respeto a la identidad de género en diferentes dimensiones del ámbito laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

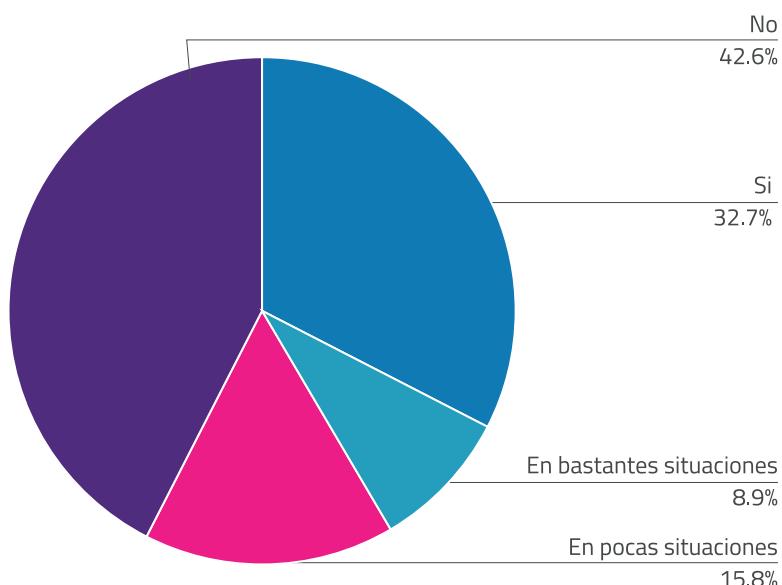
## Cobertura de salud

A pesar de que el 96% de las personas contratadas tiene cobertura de salud, el 58% tiene inconvenientes con su cobertura de salud –obras sociales y prepagas– para garantizar su salud transicional.

## Gráfico 6.

### Inconvenientes para garantizar tu salud transicional en la cobertura de salud

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.



Los obstáculos indicados en las coberturas de salud por las encuestadas implican **una falta de cumplimiento de lo que estipula la Ley de Identidad de Género**: una cobertura al 100% de las hormonas, cirugías y otras intervenciones vinculadas a la identidad de género. Algunas encuestadas también declaran que su obra social o prepaga se niega a respetar su identidad de género, nombre y pronombres; incluyendo casos de maltrato. Además, indican una reducida oferta de profesionales especializadas en cirugías transicionales en la cartilla. Por último, se señala la imposibilidad de obtener una cobertura para accesorios o prótesis que hacen a la identidad de género, tales como las fajas de compresión de pecho o las prótesis peneanas.

## Organización sindical

Un 62% de las encuestadas está afiliada a alguna organización sindical.

**Tabla 4.** *Afilación sindical*

Afilación a una organización sindical	%
Sí	62%
No	34%
Prefiero no compartirlo	5%
<b>Total general</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y el Departamento de Género y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado sobre la implementación de Cupo Laboral a trabajadores TTNB del SPN.

Por último, se les consultó si sabían si su organización sindical estaba aplicando el Cupo Laboral. Un **74% de las personas estaba en desconocimiento de dicha iniciativa**.



# Desafíos y propuestas

Sobre el cumplimiento de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero:

- 1 Cumplimiento efectivo de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans y Aceleración de la Contratación:** Observancia del Cupo Laboral Travesti Trans y agilización en el proceso de contratación para asegurar su efectiva aplicación.
- 2 Formalización de las contrataciones:** Pase a planta permanente para obtener estabilidad laboral de todas las contrataciones precarias en modalidad de plazo, temporarias y con contrataciones realizadas bajo la forma de monotributo.
- 3 Garantizar el cumplimiento bajo las disposiciones de la Ley Nacional 27.636:** Garantizar el cumplimiento pleno de la ley, respetando sus disposiciones.
- 4 Educación:** Garantizar la no discriminación a personas TTNB en función de su nivel educativo y asegurar la finalización de su educación (Artículo 6). Los puestos laborales deben estar abiertos a personas travestis y trans en toda su diversidad, independientemente de su formación educativa.
- 5 Antecedentes contravencionales:** Garantizar que no se consideren los antecedentes contravencionales que no sean significativos para el puesto en cuestión (Artículo 7).
- 6 Federalización de las contrataciones:** Asignar puestos de trabajo de manera federal en todo el territorio nacional, conforme al Artículo 8.
- 7 Promoción de la sensibilización Institucional:** Implementar iniciativas para sensibilizar a las instituciones, asegurando la integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo sin enfrentar violencias, de acuerdo con el Artículo 9.

## Sobre el Monitoreo y la Unidad de Coordinación Interministerial:

### 1 Supervisión de la Base de Nómina de Personal y aplicación a todo el Sector Público Nacional:

**Público Nacional:** Realizar un seguimiento exhaustivo de la nómina de personal para identificar los mínimos laborales requeridos bajo el Cupo Laboral Travesti Trans en todo el Sector Público Nacional.

### 2 Transparencia y monitoreo de contrataciones por Cupo Laboral Travesti Trans:

**Trans:** Adoptar un enfoque transparente al proporcionar información y realizar un monitoreo constante de la cantidad de puestos de trabajo contratados bajo el Cupo Laboral Travesti Trans.

### 3 Monitoreo de condiciones laborales y amplia participación:

Monitorear las condiciones laborales de las personas travestis y trans contratadas, salvaguardando sus derechos y asegurando su continuidad laboral. Incorporar a representantes travestis y trans de diversas áreas en reuniones regulares para apoyar la implementación y el cumplimiento de la ley.

### 4 Evaluación de ofertas laborales y capacitación institucional:

Crear una instancia de evaluación de las ofertas laborales emitidas por el Sector Público Nacional para asegurar que cumplan con el espíritu y los requisitos de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans. Implementar capacitaciones institucionales dentro del SPN para abordar el cisexismo y las violencias simbólicas, fomentando ambientes inclusivos.

## Sobre otras demandas en relación a la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero:

### 1 Reparación Histórica para Travestis y Trans adultas/os/es mayores:

Implementar una ley de reparación que garantice una pensión mensual y reparatoria a travestis y trans mayores de 40 años que hayan sido víctimas de violencia institucional basada en su identidad de género.

### 2 Licencia de cuidados comunitarios:

Reconocer licencias que permitan a las personas TTNB utilizar tiempo para realizar cuidados, conforme a lógicas de organización y cuidado comunitario propias de la población TTNB, fuera de las lógicas de las familias cisheterosexuales.

“ESTOY  
CONVENCIDA DE QUE  
EL MOTOR DE CAMBIO  
ES EL AMOR.

EL AMOR QUE NOS  
NEGARON ES NUESTRO  
IMPULSO PARA  
CAMBIAR EL MUNDO

”

*Lohana Perkins*