



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

## 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET

**Grupo Temático N° 20:** Trabajo y diversidad sexual

**Coordinadorxs:** Alejandra Lenzberg, Maximiliano Marentes, Manuel Riveiro y Hugo Rabbia

**Título:** *Cupo Laboral Trans en Argentina: Resultados y discusiones en la evaluación de su implementación*

Autores:

Pato Laterra (CIEPP-CONICET / FCE-UBA/FCE-UNLP/IDAES-UNSAM)

laterrapato@gmail.com

Francisco Fernández Romero (Instituto de Geografía, UBA / CONICET / UNTREF)

fromero@filo.uba.ar

### Introducción

En 2021 se sancionó la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (Ley nacional 27636). La misma 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 (SPN). Dada la situación crítica que vive gran parte del colectivo TTNB en nuestro país, resulta urgente la implementación de dicha ley de una manera tal que garantice trabajo de calidad para esta población en toda su diversidad. Por ello, en 2022, desde la Asamblea por la Salud Integral TTNB y el Departamento de Géneros y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Nacional se encargó una investigación que busca evaluar el grado de cumplimiento del cupo de 1% y describir el panorama actual de la inserción de personas TTNB en el SPN<sup>1</sup>. Debido a constreñimientos de longitud, aquí se presentan parcialmente la metodología, resultados y análisis, que serán publicados en forma completa en un informe.

---

<sup>1</sup> La investigación fue encargada a Pato Laterra para asesorar y llevar adelante el trabajo junto con la Asamblea y el Departamento de Géneros y Diversidad de ATE. Francisco Fernández Romero se sumó posteriormente a la investigación. Esta publicación es parte del trabajo de comunicación de los resultados de la misma. Si bien el diseño y ejecución de la investigación fue colectivo, los análisis y apreciaciones vertidos aquí son responsabilidad de los dos autores y no necesariamente reflejan la visión de los demás actores involucrados. Algunos resultados preliminares ya han sido publicados por ATE Nacional (2022).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Si bien existen algunos conteos de trabajadorxs trans\* publicados por el mismo Estado u otras fuentes, sostenemos que frecuentemente se sobreestima el porcentaje de cumplimiento del cupo ya que sólo se suele considerar el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) o la Administración Pública Nacional (APN) y no el SPN en su conjunto. Por otro lado, consideramos necesario caracterizar las condiciones laborales experimentadas por quienes ingresan a estos puestos. Dicha información resulta necesaria para constatar si estas contrataciones constituyen verdaderos procesos de inclusión o si –por el contrario– ignoran y/o agudizan las condiciones de precariedad del colectivo. En este sentido, la información actualmente publicada por el Estado se limita a constatar el grado de cumplimiento cuantitativo, la jurisdicción territorial de la contratación, la modalidad de contratación y si las mismas se efectuaron antes o después de la Ley de Cupo TTNB. Por último, hemos incorporado a nuestro estudio una caracterización socio-demográfica de les trabajadores TTNB empleades por el estado para indagar si las incorporaciones reflejan la amplia diversidad de estas comunidades.

Para lograr el primero de estos objetivos –evaluar el avance en el cumplimiento del cupo–, averiguamos la cantidad de personas TTNB contratadas mediante una solicitud de información pública que otorga la Ley 27.275 de Derecho de Acceso a la Información Pública. Esta cifra se contrastó con la nómina de personal del SPN, reconstruida a partir de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP), que se complementó con información de los órganos de transparencia de los organismos estatales. Para alcanzar el segundo y tercer objetivo –describir las condiciones de trabajo y características socio-demográficas de las personas TTNB empleadas en el SPN– elaboramos una encuesta que fue respondida por 91 integrantes del colectivo que trabajan en dicho sector.

Esta ponencia comienza por exponer los antecedentes de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero y las características de la misma, junto con una breve caracterización de la situación de precariedad laboral del colectivo TTNB. Luego, se explica la metodología utilizada. Los resultados y el análisis de los mismos se presentan en tres secciones. Primero, se expone el grado de cumplimiento numérico del cupo laboral en función de la planta total de personal del SPN. Segundo, se realiza una caracterización socio-demográfica de las personas contratadas, incluyendo dimensiones tales como su identidad de género, edad, nivel educativo y ubicación geográfica. Tercero, se describen sus condiciones laborales, teniendo en cuenta tres dimensiones: el respeto a su identidad de género, aspectos materiales como el salario y las



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

condiciones de contratación, y algunas consideraciones vinculadas al acceso a la salud, considerando los aspectos en que éste depende del vínculo laboral (tanto por la provisión de la obra social como por los posibles obstáculos que genera el ambiente de trabajo sobre el ejercicio del derecho a la salud transicional). Por último ofrecemos algunas reflexiones respecto a las implicancias de los resultados.

**Cupo laboral y exclusión laboral de las personas trans, travestis y no binaries**

En los primeros años del siglo XXI, una parte del movimiento travesti argentino –al menos, aquel ubicado en el Área Metropolitana de Buenos Aires– comenzó a focalizar sus esfuerzos en demandas hacia el Estado por ser incluidas en aquellas políticas públicas de la época que se orientaban a generar “trabajo digno” entre los sectores populares, como los programas de financiamiento para cooperativas (Cutuli, 2017). Este activismo fue inicialmente protagonizado por la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual (ALITT), liderada por Lohana Berkins, y posteriormente tomó otras modalidades en el accionar del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación, fundado por Diana Sacayán (Butierrez, 2023). Gracias a esta última organización, en 2015 se sancionó una ley de cupo del 1% en el sector público de la Provincia de Buenos Aires para personas travestis, transexuales y transgénero (Ley Provincial 14.783). Posteriormente se aprobaron leyes similares en Chubut, Río Negro y Chaco en 2018 y Santa Fe en 2019, además de ordenanzas municipales en diversas localidades.

Este tipo de demandas buscan responder a la persistente precariedad de las condiciones de vida de la población TTNB, más allá del logro de algunos derechos formales por parte de los activismos TTNB, tales como la derogación de los edictos que criminalizaban el travestismo en la Ciudad de Buenos Aires en la década de 1990 o la Ley de Identidad de Género del año 2012. En relación al trabajo, un relevamiento nacional de 2014 halló que sólo un 13% de las personas TTNB encuestadas se hallaba en relación de dependencia (Fundación Huésped y Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina, 2014); y una investigación reciente en la Ciudad de Buenos Aires arrojó, similarmente, que sólo un 13,5% de las mujeres trans y travestis encuestadas poseían un trabajo formal (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2023). Otra investigación de 2017 indicó que el 88% de las travestis y mujeres trans nunca había poseído un empleo formal en su vida (Ministerio Público de la Defensa..., 2017).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Las investigaciones citadas proveen datos más alentadores para varones trans, y en menor medida también para personas no binaries: por ejemplo, solo el 51,5% de los varones trans encuestados nunca poseyó un empleo formal (Ministerio Público de la Defensa..., 2017) y en la actualidad el 46,9% de varones trans y 24% de no binaries relevados/es posee un empleo de este tipo (Ministerio Público de la Defensa..., 2023). Pero consideramos que dichos datos son poco representativos dado que estas identidades sólo constituyeron entre el 10%-15% de las muestras totales de cada investigación. Por ejemplo, la última encuesta conducida desde el Ministerio Público de la Defensa (2023) sólo incluyó a 32 varones trans y 25 personas no binarias, y las demás investigaciones no incluyeron identidades no binarias.

En este contexto de persistencia de las inequidades en el mundo del trabajo, agudizadas por el contexto de la pandemia de covid-19, el Poder Ejecutivo Nacional dictó en septiembre de 2020 el Decreto de Necesidad y Urgencia 721/2020, que establecía que en el SPN “los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero” (art. 1). Esta política se amplió en junio de 2021, cuando el Congreso de la Nación aprobó la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins".<sup>2</sup> Allí, nuevamente, se indica que

“El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.” Ley 27.636, Art. 5.

Dicha ley fue debatida durante años por el colectivo TTNB, y gracias a ello, la normativa incluye diversos mecanismos orientados a atender a las condiciones de vida específicas de estas comunidades. Por ejemplo, atendiendo a la exclusión vivida en el sistema educativo, se establece que la falta de un título no puede ser un obstáculo para la contratación, sino que al contrario, el Estado debe garantizar apoyos para que la persona contratada pueda cursar y finalizar el nivel requerido para el puesto (art. 6). Similarmente, la ley reconoce la histórica criminalización del colectivo, operada especialmente a

---

<sup>2</sup> Aunque se conoce informalmente como “Ley de cupo laboral travesti-trans”, la normativa también establece otras políticas, tales como incentivos fiscales para la contratación en el sector privado (art. 11).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

través de edictos y contravenciones que prohibían el uso de “ropas del sexo contrario” en la vía pública (vigentes en la Ciudad de Buenos Aires hasta fines de la década de 1990 y en algunas jurisdicciones hasta la sanción de la Ley de Identidad de Género en 2012; ver Berkins, 2007, y Fernández Romero, 2022). Por lo tanto, se establece que no se podrán tener en cuenta antecedentes contravencionales o penales que sean irrelevantes para el puesto pretendido (art. 7). Conociendo las desigualdades que se establecen entre la Ciudad de Buenos Aires -capital del país- y las provincias, y el reconocimiento de la necesidad histórica de las travestis y personas trans\* de migrar a la urbe concentrada para alcanzar algunas libertades individuales y medios de vida, el art. 8 procura una aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales que se cubran. Asimismo, la ley establece mediar acciones para promover la sensibilización con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo (art. 9).

### ***Metodología***

Como estrategia metodológica, se propuso un enfoque de triangulación de métodos cuantitativos de alcance descriptivo y transversal. Los datos fueron producidos a través tres de instrumentos:

1. Un pedido de información pública del estado de contratación de personas trans\* a través de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero
2. El uso y reconstrucción de la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) para conocer la nómina del Sector Público Nacional, complementada con información pública provista por los órganos de transparencia de cada organismo en los casos en que la BIEP no proporcionaba información
3. La creación participativa e implementación de un instrumento de recolección de datos semiestructurado para el estudio observacional de corte transversal cuantitativo de las características socio-demográficas de las personas TTNB empleadas en el Sector Público Nacional y sus condiciones laborales.

Resulta relevante explicar los razonamientos y procedimientos detrás del segundo y tercero de estos instrumentos de producción de datos. Primero, deseamos subrayar que para el cálculo de la cantidad de puestos que implicaría un cupo laboral del 1%, algunos informes estatales sólo toman como base la nómina del Poder Ejecutivo Nacional (alrededor de 440.149 empleadas), con lo cual afirman que el





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

cupo se lograría al alcanzar 4.400 trabajadorxs TTNB (ver por ejemplo el Informe del Sexto Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2022). Esta referencia, asimismo, no indica si en la nómina de empleo del Poder Ejecutivo Nacional se toma en consideración la Administración Pública Nacional (APN) que hace referencia a la Administración central y Organismos Desconcentrados o si bien, incorpora los Organismos Descentralizados, Sociedades del Estado y otros Entes del Sector Público Nacional<sup>3</sup>. Sin embargo, la reglamentación de la ley en cuestión establece claramente en su art. 5 que el cupo del 1% aplica sobre el total del SPN, que incluye los tres poderes nacionales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas y sociedades del Estado. Como la BIEP no contiene datos sobre todas estas entidades, para aquellas que no figuran allí debimos relevar manualmente las nóminas de personal y sumarlas a la cifra total de empleos del SPN. Algunas instituciones añadidas de esta manera incluyen el Senado de la Nación y la Auditoría General de la Nación perteneciente al Poder Legislativo Nacional (PLN), o empresas como Aerolíneas Argentinas o Agua y Saneamientos Argentinos S.A. pertenecientes a Otro Sector Público Nacional (Otro SPN).

Por su parte, el cuestionario sobre condiciones de trabajo y características socio-demográficas de las personas TTNB contratadas por el SPN fue elaborado de manera participativa a lo largo de una serie de encuentros con integrantes de la Asamblea por la Salud Integral TTNB y en diálogo con el Departamento de Géneros de ATE. Esta decisión partió de la constatación –luego del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022– de que las preguntas en torno a las categorías de sexo y género habían tenido, dentro de nuestro colectivo, ciertos efectos de malestar emocional, resistencias a responder e interpretaciones divergentes sobre aquello que se estaba indagando. Es decir, la manera de formular dichas preguntas no sólo había incomodado a una parte de las comunidades TTNB sino que había resultado un obstáculo para la producción de buenos datos.<sup>4</sup>

En este sentido, el debate se centró entre dos alternativas. La primera consistía en proveer un campo abierto para completar la identidad de género, evitando reducir la pluralidad de identificaciones posibles en categorías de origen binario tales como “femenina”, “masculino” y “otro”. Además,

---

<sup>3</sup> Ver el [Mapa del Estado](#) que hace referencia a la órbita del Poder Ejecutivo Nacional.

<sup>4</sup> Dicha constatación dio pie a una investigación en curso sobre las experiencias TTNB del Censo y la recolección de datos, a cargo de los autores de la presente ponencia, con el apoyo de fondos del Center for Applied Transgender Studies.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

reconocer la propia identidad de género de cada encuestado resulta un derecho establecido por la Ley de Identidad de Género. La segunda opción consistía en ofrecer una lista cerrada de identidades que permitiera agrupar los resultados en categorías, lo cual posibilitaría una comparación con los datos producidos por el Estado y otros organismos. Finalmente se decidió combinar ambas estrategias. Se incluyó un campo de texto abierto (opcional) para completar con la propia identidad de género y además se pidió a cada encuestado de manera no obligatoria que seleccionara, de una lista cerrada de identidades, aquella que más se aproximara a su propia vivencia: travesti, mujer trans, varón trans, transmasculinidad, no binarie o ninguna de las anteriores.

Se consideró que no resultaba relevante realizar una pregunta por el sexo asignado al nacer, es decir, el sexo inscripto originalmente en la partida de nacimiento. Al contrario, les participantes de los encuentros de diseño del instrumento lo consideraron como una invasión de la privacidad y un intento de aproximarse a una pretendida “verdad” del género, como si la misma yaciera en esa determinación médica inicial. En cuestionarios destinados a la población en general, es relativamente frecuente que se utilice esta pregunta para luego detectar a las personas TTNB, dado que se puede identificar una discrepancia entre la respuesta para el sexo asignado y la identidad de género.<sup>5</sup> Sin embargo, dada la oposición que encuentra la pregunta por el sexo asignado en el contexto local, saldamos de otra manera la necesidad de identificar a les encuestados como TTNB, preguntándoles directamente si se consideraban como personas travestis, trans o no binaries.

Con el horizonte de la Justicia Epistémica (Fricker, 2007), la confección participativa del cuestionario tuvo como objetivo abordar la construcción de preguntas para relevar si las contrataciones habían podido atender las condiciones de vida específicas en el acceso al trabajo de personas TTNB que se propone la Ley de Cupo TTNB, como educación, federalización, respeto por la identidad, acceso a derechos laborales, la salud, licencias y sindicalización, entre otras cuestiones sociodemográficas como la pertenencia a pueblos originarios o discapacidad.

Se realizó una prueba piloto previa al trabajo de campo entre personas TTNB contratadas en el SPN y luego se aplicó el cuestionario. La muestra fue recogida de manera virtual entre el 21 de junio y el 4 de julio de 2022 mediante la técnica de bola de nieve, considerada la más adecuada para acceder a

---

<sup>5</sup> En otros contextos, dichas formulaciones no necesariamente causan resistencias dentro de comunidades trans. Por ejemplo, Tate, Ledbetter y Youssef (2013) han evaluado positivamente su validez estadística dentro del estado de California en Estados Unidos. Sin embargo, su validez estadística no ha sido evaluada para Latinoamérica, en general, ni para Argentina, en particular.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

poblaciones ocultas. Asimismo el relevamiento fue difundido de manera virtual a través de las redes sociales de la Asamblea por la Salud Integral TTNB y del Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional.

Para la recabación de información se utilizó la plataforma SurveyMonkey que garantizó el anonimato y consentimiento de las personas encuestadas. De 130 respuestas de personas TTNB empleadas, se consideraron 91 encuestas válidas de personas que trabajan en el Sector Público Nacional. Resulta un número significativo en relación al total de empleadas TTNB en el SPN revelados por nuestro pedido de información pública (319) o incluso en relación a la cifra informada unos meses después por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (574; ver más abajo): la muestra constituiría un 28,5% o un 15,9% del total, respectivamente.

***Grado de cumplimiento del cupo laboral trans***

Para esta sección utilizamos los datos provistos por las fuentes de información pública y los organismos de transparencia como fue explicitado en la metodología. Tras Reconstruir y sumar la información obtenida en la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) a diciembre de 2021, junto con información pública provista por los órganos de transparencia de los demás organismos del Sector Público Nacional solicitada en Mayo de 2022, calculamos que la nómina de personal de este sector asciende a aproximadamente 555.085 empleadas. Es decir que para cumplir con el piso mínimo de puestos de trabajo por el cupo del 1%, la cantidad de personas TTNB a contratar asciende a 5.551. Esta cifra no incluye las 197.116 personas empleadas por las cincuenta y cuatro Universidades Nacionales, que se hallan invitadas a adherir al cupo pero no se encuentran obligadas a ello. Asimismo, cabe aclarar que de los 261 organismos que componen el Sector Público Nacional, se desconoce la nómina de personal de 41 organismos al momento de reconstruir la Base Biep a mayo de 2022. Estos organismos mayormente se encuentran en Otro Sector Público Nacional, empresas y entes.

*Tabla 1. Cantidad de personas contratadas en el Sector Público Nacional, por sector, tipo de administración y tipo de organismo*

Sector	Tipo de administración	Tipos de Organismo	Nómina por tipo de organismo	Total
--------	------------------------	--------------------	------------------------------	-------





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Poder Ejecutivo Nacional	Centralizada	Ministerios, Secretarías, Fuerzas de Seguridad y otros	278.280	402.068
	Descentralizada	Administraciones, Agencias, Entes, Institutos y otros	89.319	
	Otros Entes	Administraciones e institutos	34.469	
Ministerio Público Fiscal	Centralizada	Ministerio Público	5.410	8.139
	Descentralizada	Defensoría General de la Nación	2.729	
Otro Sector Público Nacional	Centralizada	Empresas Públicas o con participación Pública	110.437	110.437
	Descentralizada	Otros entes	Sin datos	
Poder Legislativo de la Nación	Centralizada	Cámara de diputados, Senado y Biblioteca del Congreso	10.552	11.985
	Descentralizada	Auditoría General, Defensorías y otros	1.433	
Poder Judicial de la Nación	Centralizada	Consejo de la Magistratura y Corte Suprema	22.456	22.456
Nómina del Sector Público Nacional (sin universidades)				555.085
Piso mínimo de puestos de trabajo por Cupo laboral trans 1%				5.551

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

Al momento de realizar el pedido de información pública en Mayo de 2022, las personas contratadas por este cupo sólo sumaban 319 a Marzo de 2022, según se indica en lo informado. Esto es un grado de cumplimiento del 5,75% del piso mínimo establecido, ya que el 1% del SPN asciende a 5551 personas. En la Tabla 2 presentamos el desglose por organismo.

*Tabla 2. Cantidad de personas contratadas en cumplimiento del cupo laboral TTNB, por área del Sector Público Nacional.*

Área del Sector Público Nacional	Personas TTNB contratadas	Nómina de personal del área	Porcentaje de cumplimiento del cupo
Poder Ejecutivo Nacional	267	402.068	4,81%
Otro Sector Público Nacional (Empresas y otros entes)	27	110.437	0,49%



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Poder Legislativo de la Nación	22 (sólo proporcionó datos la Cámara de Diputados)	11.985	0,40%
Ministerio Público Fiscal	3	8.139	0,05%
Poder Judicial de la Nación	no se proporcionaron datos	22.456	-
Total general	319	555.085	5,75%

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

Unos meses después, el Informe del Sexto Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2022) informó una cifra algo mayor: 574 empleades TTNB dentro del Poder Ejecutivo Nacional. Incluso tomando este conteo más elevado, sólo se llega a aproximadamente un 10% de las contrataciones establecidas por la Ley 27.636 al año y medio de su sanción, a pesar de que dicha Ley establece en su art. 23 un plazo máximo de dos años para la progresiva incorporación de estas personas.

***Caracterización socio-demográfica de les empleades TTNB del Sector Público Nacional***

Para esta sección utilizamos los datos construidos a partir del relevamiento de la Asamblea por la Salud Integral TTNB y el Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional, como fue explicitado en la metodología, con un alcance de 91 respuestas satisfactorias de personas TTNB empleadas en el SPN.

La encuesta fue respondida por personas pertenecientes a una amplia gama de identidades de género, tal como se observa en la Tabla 3. 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 3. Identidades de género de las personas encuestadas.*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Identidad de género	%
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%

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 por edades (Tabla 4), se advierte que la mayor parte de les encuestades se halla entre los 18 y los 39 años. Entre varones trans y personas transmasculinas y no binarias, les encuestades 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 (Gráfico 1).

*Tabla 4. Rangos de edad de las personas encuestadas.*

Rango de Edad	%
18-29	46%
30-39	40%
40-49	12%
50-59	2%

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.

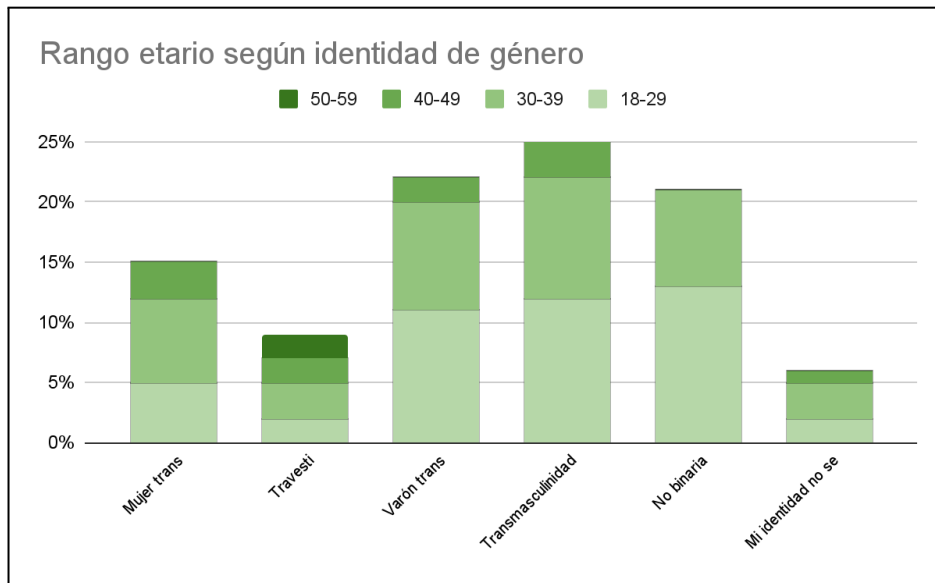
*Gráfico 1. Rangos de edad según identidad de género.*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



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.

Todes le encuestades del SPN tienen 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).

En cuanto a la distribución geográfica, la inmensa mayoría de las personas relevadas reside en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (60%) o provincia de Buenos Aires (31%). El resto reside en las provincias de Córdoba (2%) Chaco, Mendoza, Río Negro, Salta o Santa Fe (1% en cada una de ellas).

Un 43% de las personas se halla con personas a cargo, tal como indica el Gráfico 2. Esta situación incluye a quienes se ocupan del cuidado de hijes, adultes mayores u otros familiares; pero también a quienes cuidan de personas con quienes se hallan unidas por vínculos afectivos y/o comunitarios.

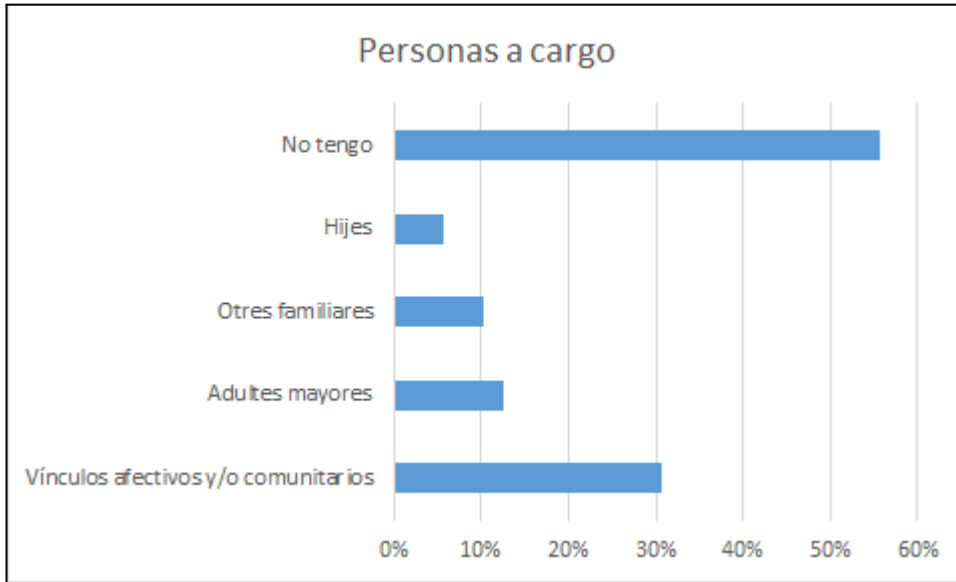
*Gráfico 2. Cantidad de personas encuestadas que tienen a otras personas a su cargo.*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



Nota: Los porcentajes suman más de 100% ya que algunos tienen a su cargo personas de más de una categoría.

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.

La mitad de las encuestadas cuentan con estudios secundarios completos como su máximo nivel de formación y otro 41% completó estudios superiores. Un 8% sólo completó el nivel primario o ningún nivel (ver Gráfico 3). En la actualidad, 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 (Tabla 5).

*Gráfico 3. Máximo nivel educativo completado.*

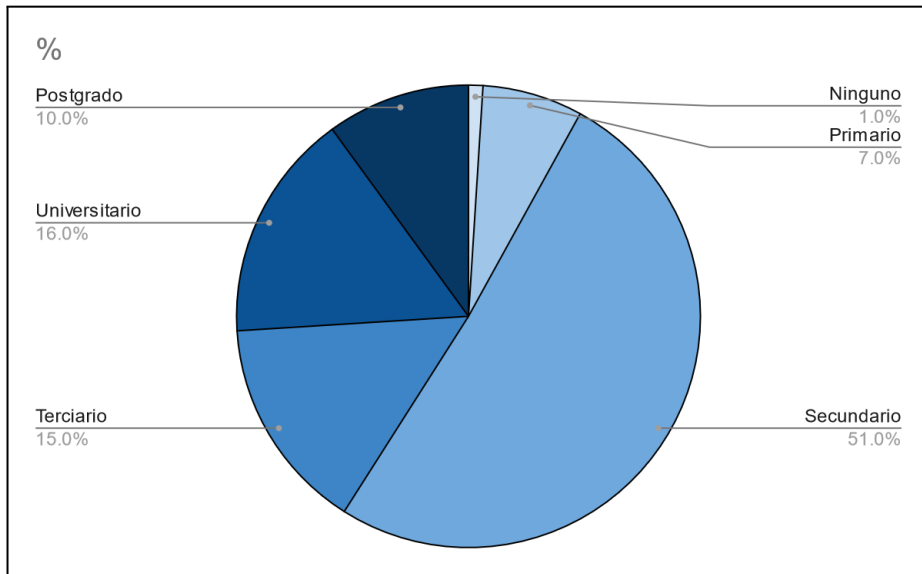




ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



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 5. Cantidad de encuestados que poseen estudios formales en curso, por nivel.

Estudios formales en curso	%
No	37%
Primario	1%
Secundario	12%
Terciario	9%
Universitario	30%
Postgrado	11%

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.

Para un 38% de las personas encuestadas, el trabajo en el SPN es su primer empleo registrado. El 71% de las personas que se hallan en esa situación han alcanzado como máximo el nivel educativo primario



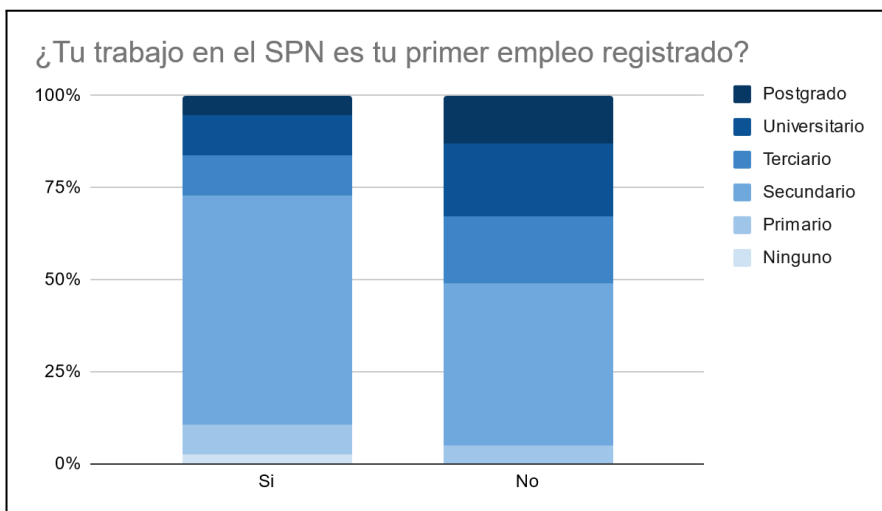
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

o secundario; en cambio, entre quienes han tenido antes otro empleo registrado, alrededor de la mitad posee estudios superiores completos (Gráfico 5).

*Gráfico 5. Distribución del nivel máximo de educación formal completado, entre quienes ingresaron o no por primera vez a un empleo formal al acceder al SPN.*



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.

**Condiciones laborales de les empleades TTNB del Sector Público Nacional**

**A. Respeto a la identidad de género**

La encuesta indagó si las personas veían respetadas su identidad de género en el ámbito laboral, 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. Dicho artículo establece 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



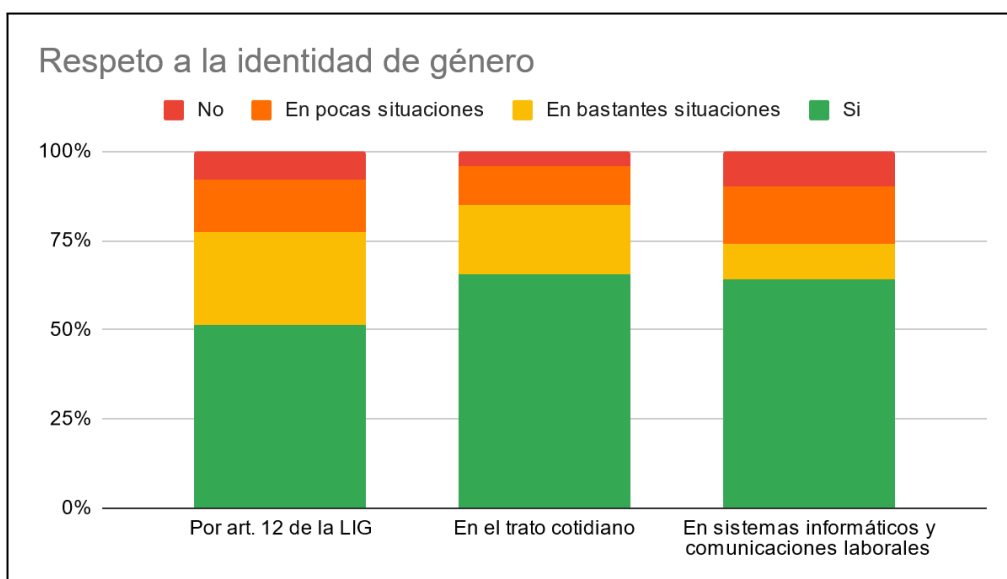
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

rectificado su DNI.<sup>6</sup> Como se observa en el Gráfico 4, una elevada proporción de las personas encuestadas no ve respetada su identidad de género de manera consistente.

Gráfico 4. 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.

## B. Salario y condiciones de contratación

Alrededor de la mitad de las personas encuestadas fueron contratadas antes de la sanción de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (53%), y la otra mitad, después (47%). Entre quienes ingresaron luego de su sanción, un 77% declara haber sido contratada dentro de la modalidad de cupo laboral TTNB, aunque una décima parte reconoce que no sabe si entró o no por cupo. De todas maneras, por nuestra experiencia como parte del colectivo, muchas personas creen haber ingresado por cupo cuando en realidad fueron contratadas por la voluntad de trabajadores del organismo de contratar personas trans, pero sin que se apliquen las

<sup>6</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...”



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

condiciones planteadas por la citada Ley, tales como las consideraciones en torno a la terminalidad educativa o a los antecedentes contravencionales.

Solamente un 9% de las personas relevadas alcanzaron su puesto a través del registro de aspirantes del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, que es el mecanismo previsto por la Ley en cuestión para garantizar la transparencia e igualdad de condiciones. Otro 11% no sabía si le habían contactado o no mediante ese registro. En total, un 63% declaró haber contado con la ayuda de algún contacto de su vida personal, de su comunidad, de un organismo estatal, de una organización de la sociedad civil y/o de un sindicato.

En cuanto a las condiciones de contratación, sólo un 16% de les encuestades ingresaron a la planta permanente. El resto se halla contratada mediante las modalidades que se indican en la Tabla 6, donde las modalidades temporarias, a plazo o no registradas suman un 71%.

*Tabla 6. Tipo de contratación dentro 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%
Beca	4%
Carrera de Investigador Científico y Tecnológico - CONICET	1%
No sabe	11%

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 al salario, entre junio y julio de 2022, la mayor parte de les encuestades 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 (Gráfico 5). A modo comparativo, en



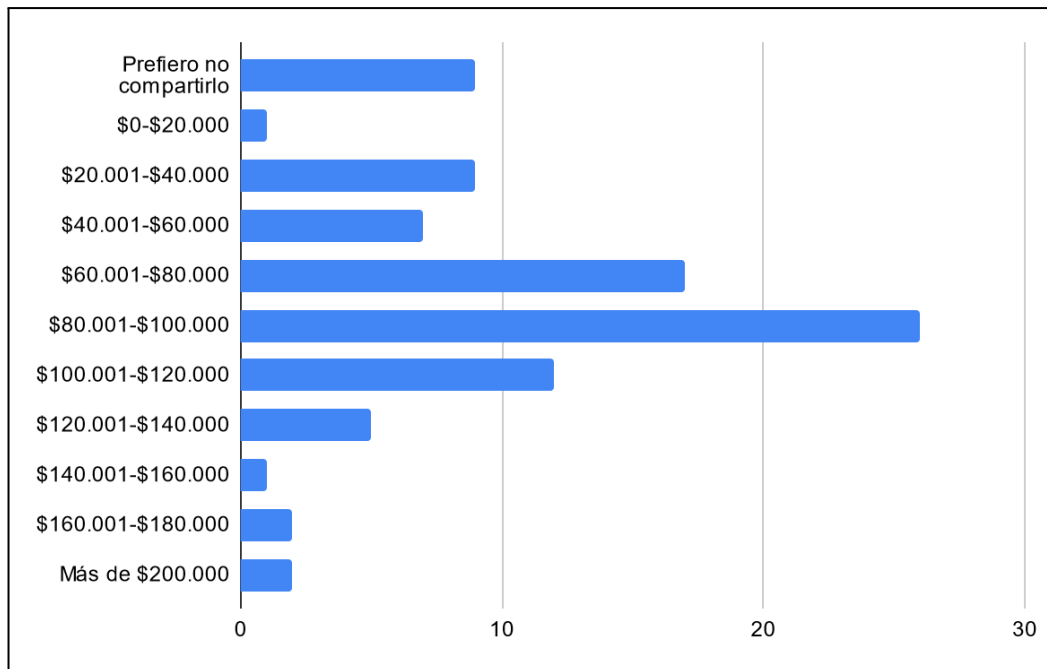
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

junio de 2022 el salario mínimo, vital y móvil alcanzaba \$45.540. 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 una hogar ascendía a \$104.217 para no ser pobre de ingresos<sup>7</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>8</sup>.

Gráfico 5. Ingreso mensual recibido por el empleo del SPN.



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.

Más de un tercio de les encuestades debió esperar al menos dos meses entre su ingreso y el primer pago de su salario. Bajo estas condiciones, solamente pueden permanecer en el puesto quienes cuentan con cierto capital económico y/o una red de contención. Por último, algunas personas encuestadas declararon estar realizando tareas inferiores a su nivel de capacitación.

<sup>7</sup> Ver [resolución 6/2022](#) del Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil y el [Informe sobre condiciones de vida Vol. 6, n° 9](#) del INDEC (2022).

<sup>8</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.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

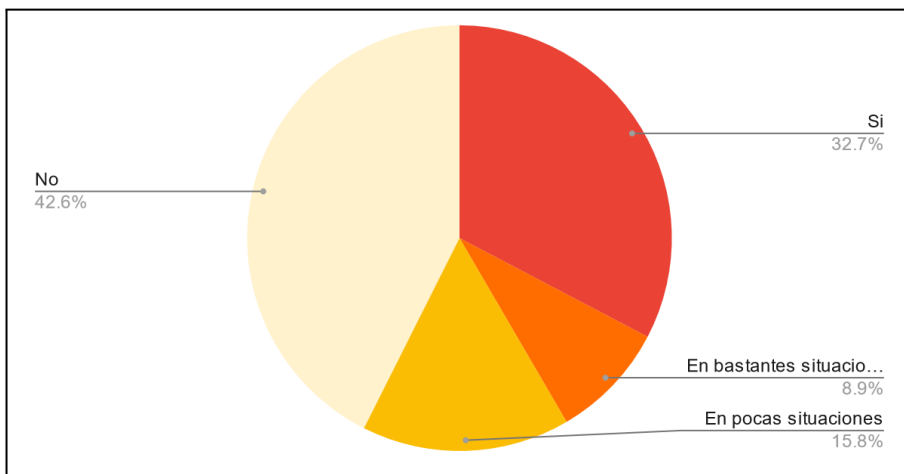
**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

## C. Acceso a la salud

Un 36% declaró haber tenido inconvenientes para garantizar su salud transicional en el ámbito laboral, al menos en algunas ocasiones. Por otra parte, 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).

Gráfico 6. Inconvenientes para garantizar la salud transicional con 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 por les encuestades 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 encuestades 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 implementos que hacen a la identidad de género, tales como las fajas de compresión de pecho o las prótesis penianas. Estas se hallan por fuera de las intervenciones corporales que el sistema de salud



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

suele considerar como legítimamente necesarias, lo cual una entrevistada señala como una falta de respeto a aquellas personas no binarias (u otras personas trans\*) que no deseen operarse.

### ***Reflexiones finales***

La Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero establece un cupo mínimo del 1% que debe aplicarse en la totalidad del SPN. Tal como mostró nuestra investigación, la nómina de personal de este sector supera el medio millón de empleadas, por lo cual, para cumplimentar el cupo, debe emplear más de 5000 personas TTNB a nivel nacional. Es decir, la cantidad de empleos que falta destinar a este colectivo es más alta que aquella establecida en los informes oficiales publicados hasta el momento. Por otra parte, si se abrieran puestos en otras dependencias del SPN por fuera del Poder Ejecutivo Nacional, se produciría una mayor federalización en los empleos ya que la mayoría de los organismos posee sedes con una distribución geográfica más amplia que el PEN.

Con respecto a la primera de estas dimensiones, hallamos que las características socio-demográficas de quienes participaron de esta investigación no son representativas del colectivo TTNB residente en el país en su conjunto. Al contrario: se observa que gran parte de las personas contratadas en el SPN que respondieron la encuesta comparten ciertas características, tales como ser relativamente jóvenes, vivir en la ciudad o provincia de Buenos Aires, contar con nacionalidad argentina y con un alto nivel educativo, y -ocasionalmente- haber poseído antes algún empleo formal.<sup>9</sup>

La exclusión de las personas que no poseen esas características puede estar relacionado con las condiciones laborales experimentadas dentro del SPN por les encuestadas. Por un lado, no todas las personas TTNB empleadas en el SPN han sido contratadas mediante los mecanismos previstos por el cupo. Esto implica que durante el proceso de selección se puede haber evaluado la posesión de títulos formales o la ausencia de antecedentes contravencionales o penales irrelevantes para el cargo, sin tener en cuenta las consideraciones establecidas en la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero. Por otro lado, esta investigación halló que las condiciones materiales de los cargos frecuentemente son adversas: los bajos salarios y demoras en los

---

<sup>9</sup> Como limitación de nuestro estudio, reconocemos que la muestra construida por nuestra investigación potencialmente podría estar sesgada en relación al total de personas TTNB empleadas en el SPN. Por ejemplo, el carácter virtual de la encuesta podría haber favorecido respuestas de participantes relativamente más jóvenes.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

pagos excluyen a quienes no cuentan con cierto capital económico previo, y la concentración geográfica de los cargos limita a quienes viven por fuera de la ciudad y provincia de Buenos Aires.

Por último, revelamos violencias simbólicas específicamente cissexistas que resultan llamativas dado que el cupo busca incluir a quienes resultan excluides por ser TTNB. Por ejemplo, más de un tercio de las personas contratadas declaran que su identidad de género no es respetada de manera consistente, ascendiendo a casi la mitad en el caso de quienes no poseen el DNI rectificado; y otro tercio encontró inconvenientes para garantizar su salud transicional en el ámbito laboral. Esto puede hacer declinar a algunas personas TTNB de participar de los puestos laborales abiertos o condicionar la permanencia en los mismos.

Esta investigación fue movida bajo el deseo de que se garantice un derecho básico como es el acceso al trabajo para las personas TTNB a través de una medida de acción positiva como es la Ley de Cupo. Sabemos que las condiciones de vida de la población TTNB, con sus matices y heterogeneidades, es acuciante y todavía no alcanza niveles mínimos de condiciones de reproducción como el resto de la población cissexual. Acceder a un empleo podría cambiar las condiciones de ingreso monetario y protección social que fueron históricamente negadas a las personas TTNB. Es por eso que creemos necesario que se tomen acciones necesarias para monitorear el efectivo cumplimiento de esta Ley.

Como mostramos a lo largo de esta investigación, el cumplimiento del cupo no puede evaluarse sólo a través de un conteo de los puestos creados, y por ello la presente investigación abordó otros aspectos como las características socio-demográficas de las personas contratadas y sus condiciones laborales.

Asimismo, nuestra investigación arrojó que es necesario que la Unidad de Coordinación Interministerial pueda incorporar e informar lo que sucede en todo el Sector Público Nacional, no solo en el Poder Ejecutivo Nacional, para poder monitorear una implementación integral en todo el SPN. Esto aportaría transparencia, compromiso, federalización y una herramienta para auditar su implementación.

Por último, el art. 16 de la Ley establece promover espacios de participación de las personas TTNB en representación de organizaciones sindicales y de la sociedad civil para el monitoreo de la implementación. Es por eso, y lo antedicho, que creemos necesario que se promuevan acciones para el cumplimiento de este artículo, y que se logre garantizar el derecho al trabajo previsto por la Ley.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LES TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

### **Bibliografía**

- Asociación de Trabajadores del Estado - Consejo Directivo Nacional (2022). ¿Qué pasa con el Cupo Laboral Travesti-Trans en el Estado Nacional a un año de la Ley?  
<https://ate.org.ar/que-pasa-con-el-cupo-laboral-travesti-trans-en-el-estado-nacional-a-un-ano-de-la-ley/>
- Berkins, Lohana (comp.) (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas*. Buenos Aires: Asociación de Lucha por la Identidad Travesti-Transexual.
- Butierrez, M. (2023). Historia del activismo travesti/trans en la Argentina: itinerarios políticos en tensión. En: Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (comp.), *Con Nombre Propio. A diez años de la Ley de Identidad de Género*. Buenos Aires.
- Cutuli, M.S. (2017). La travesti permitida y la narcotravesti: imágenes morales en tensión. *Cadernos Pagu* (50).
- Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín y Centro de Estudios Legales y Sociales (2021). *El Índice de Vulnerabilidad Inquilina (IVI) de la Escuela IDAES-UNSAM y el CELS*.  
<https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2021/10/IVI-IDAES-CELS-1.pdf>
- Fernández Romero, F. (2022). *Transeúntes inesperadx: exclusión socio-espacial de las feminidades trans y las personas con discapacidad en los espacios públicos de la ciudad de Buenos Aires*. Tesis doctoral en Geografía. UBA.
- Fricke, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. Oxford University Press.
- Fundación Huésped y Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (2014). *Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018). Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad. Resultados definitivos 2018. Buenos Aires.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2022). Informe del Sexto Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans.
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2017). *La revolución de las mariposas. A diez años de La gesta del nombre propio*. Buenos Aires.
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2023), *Con Nombre Propio. A diez años de la Ley de Identidad de Género*. Buenos Aires.
- Tate, C. C., Ledbetter, J. N., & Youssef, C. P. (2013). A two-question method for assessing gender categories in the social and medical sciences. *Journal of Sex Research*, 50(8).