

AGOSTO 2018

CONTRATÁ TRANS



MARCO DE ELABORACIÓN

INFORME ELABORADO EN EL MARCO DE LA ALIANZA ENTRE IMPACTO DIGITAL Y FUNDACIÓN HUÉSPED PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES TRANS EN LA ARGENTINA

RESUMEN EJECUTIVO



El presente documento resume los lineamientos centrales de la etapa de diagnóstico que justifican la propuesta para iniciar el proceso de ideación. A partir de los elementos relevados, proponemos generar una plataforma virtual de oportunidades para mujeres trans que centralice las redes informales que ya existen y que promueven la contratación de mujeres trans. Específicamente, proponemos desarrollar un portal de carga de currículums que sirva de insumo para establecer mecanismos de discriminación positiva que faciliten a las empresas, ONGs y estados interesados la contratación de mujeres trans y a la comunidad trans la

posibilidad de acceder a ofertas de empleo inclusivas.

Esta herramienta está concebida como un dispositivo que contribuya a fortalecer estrategias de trayectorias seguras para mujeres trans. Con trayectorias seguras nos referimos a la posibilidad de mujeres trans de transitar, a lo largo de toda su trayectoria formativa-ocupacional, espacios inclusivos que dispongan de mecanismos para erradicar la discriminación, la violencia y la transfobia y permitan el pleno ejercicio de sus derechos.

DIAGNÓSTICO

DE LA SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES TRANS EN LA ARGENTINA

La ley de identidad de género pone obstáculos a la indagación sobre la correspondencia o no entre la identidad de género de una persona y su sexualidad asignada al nacimiento. En otras palabras, impide registrar si una persona es trans o cis. Esta restricción, que fue concebido para proteger los derechos de personas trans, al mismo tiempo invisibiliza la dimensión del colectivo y de sus problemáticas específicas a nivel estadístico. En este marco, reconstruir de forma precisa la situación de mujeres trans resulta una tarea imposible.

Sin embargo, diferentes informes dan cuenta de la crítica situación de derechos humanos en la que se encuentra el colectivo de mujeres trans: su expectativa de vida alcanza los 35 años, 6 de cada 10 abandonan sus estudios secundarios a causa de la discriminación (ATTA y Huésped, 2014), el 83% fue víctima de graves actos de violencia y discriminación policial, el 46% vive en viviendas deficitarias (Indec e INADI, 2012) y el 34% vive con VIH y tienen dificultades para acceder a los tratamientos antirretrovirales (RedLacTrans, 2014), entre otros datos.

En este marco, las trayectorias formativo-ocupacionales de las mujeres trans se ven seriamente afectadas. Distintas formas de discriminación truncan la posibilidad de completar sus estudios secundarios y acceder a estudios superiores, cierran sus puertas al momento de conseguir empleo y afectan su desempeño laboral si logran ingresar a un trabajo en relación de dependencia. Es en este escenario que un porcentaje muy importante de mujeres trans -6 de cada 10 (ATTA y Huésped, 2014)- ejerce la prostitución. El 87% comenzó a ejercer antes de cumplir 19 años y el 87% querría dejar si tuvieran otra posibilidad. Como estrategia de supervivencia, especialmente entre aquellas en condiciones de mayor vulnerabilidad, las mujeres trans han desarrollado redes y consolidado un conjunto de espacios de protección junto a organizaciones sociales, organismos públicos y espacios de militancia (el hotel Gondolín, el bachillerato popular Mocha Celis, Casa Trans, entre otros). Es a través de estos espacios que algunas mujeres trans han accedido a oportunidades de formación y empleo. Si bien la mayoría de las inserciones laborales fueron en distintos organismos públicos, algunas empresas privadas han comenzado a acercarse a estos espacios con la intención de incorporar mujeres trans.

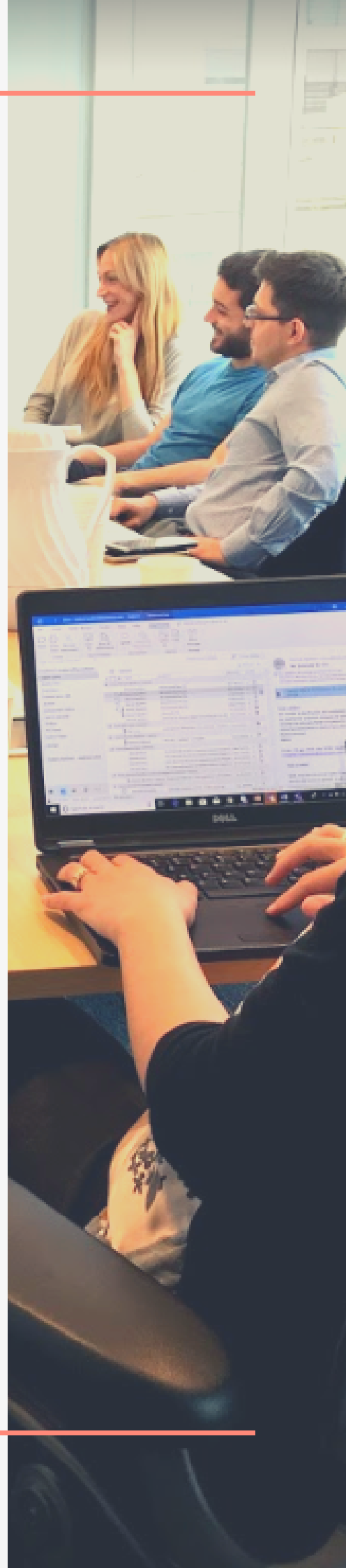
Sin embargo, estas oportunidades todavía no resultan atractivas

para muchas mujeres trans. A partir de los datos relevados en La Revolución de las Mariposas, el 70% nunca fue a una entrevista laboral luego de asumir su identidad de género. Del restante 30% muchas pasaron por experiencias de discriminación al momento de presentar un currículum o enfrentar una entrevista, por lo que se muestran reticentes a atravesar nuevamente un proceso de búsqueda laboral. Si bien existe un conjunto de organizaciones y organismos públicos que trabajan en pos de mejorar la calidad de vida de las mujeres trans, el colectivo también ha atravesado una serie de experiencias frustradas con instituciones en las que se generaron expectativas y vínculos de confianza pero acabaron no respondiendo a los compromisos iniciales. La comunidad trans expresa signos de hartazgo de su utilización para fines mediáticos, académicos e incluso filantrópicos que redundan en pocos o nulos beneficios para las mujeres trans y acaban constituyendo experiencias de revictimización.

Las mujeres trans acarrean con años de maltrato, exclusión y promesas inclumplidas. Las distintas formas de discriminación y violencias que sufren de forma cotidiana se imprimen en sus cuerpos y les cierran las puertas a la posibilidad de imaginar un futuro de ejercicio pleno de su ciudadanía. Sin embargo, los minoritarios pero cada vez más frecuentes casos de mujeres trans que logran insertarse exitosamente en el mundo del empleo formal abren un nuevo horizonte de posibilidades para el resto del colectivo. Los organismos públicos y las empresas privadas que aceptan el desafío de construir entornos laborales inclusivos y respetuosos de la diversidad constituyen un ejemplo contagioso que constituye una oportunidad de construir una sociedad más justa para todos y todas.

PROPUESTA DE TRABAJO

Una problemática tan compleja como la abordada nos obliga a pensar soluciones que no pierdan la mirada integral sobre las trayectorias de las mujeres trans. En este sentido, es necesario trabajar en dos direcciones complementarias. Por un lado, continuar incidiendo sobre la agenda pública para lograr avances en políticas públicas y el sentido común de la sociedad para eliminar toda forma de discriminación y transfobia, garantizando el mismo acceso de las mujeres trans a todos los espacios y derechos de los que gozan las personas cis. Por otro lado, mientras se aboga por transformaciones estructurales y de largo plazo entendemos que es necesario apostar por fortalecer trayectorias seguras, y en esta segunda



línea inscribimos nuestra propuesta. El nivel de maltrato y exposición a las que se vieron expuestas la mayoría de mujeres trans nos obliga a ser muy cuidadosos al momento de diseñar una intervención. Por ejemplo, empujarlas a acudir a entrevistas de trabajo en donde pueden ser víctimas de actos de discriminación puede acabar siendo iatrogénico y actuar como un desincentivo para futuras búsquedas. Por el contrario, incluso si no se logra acceder a un puesto de trabajo, atravesar una entrevista laboral en una institución preparada puede constituir una experiencia rica y formativa. En este sentido, es necesario identificar y trabajar con las empresas que ya están interesadas en fortalecer un perfil de diversidad y apostar a ampliar esas redes de empresas inclusivas. Proponemos crear una página de carga de currículums y visibilización de oportunidades formativas. Este landscape también puede estar clonado en sitios de otras organizaciones aliadas vinculadas a derechos sexuales y reproductivos con el fin de lograr mayor visibilidad. Pero el desafío más importante no está vinculado con el trabajo de programación, sino con las redes que sostengan la iniciativa. En ese sentido el equipo de trabajo deberá encarar dos líneas de acción. Por un lado, desplegando un trabajo territorial que permita relevar currículums y definir los perfiles laborales que se desea insertar al mercado. En función de eso, en paralelo, es necesario movilizar alianzas con empresas, organismos públicos y organizaciones sociales que constituyan potenciales empleadores. En síntesis, la pretensión del proyecto es la de ofrecer una plataforma que centralice las oportunidades formativo-ocupacionales vinculadas a mujeres trans.

BIBLIOGRAFÍA

RedLacTrans, 2014. Informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) e Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), 2012. «Primera Encuesta sobre población trans 2012: Travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans. Informe técnico de la prueba piloto Municipio de La Matanza».

