

Aplicación del cupo laboral travesti trans y permanencia en el empleo

ENTREVISTA A CANDELA CABRERA



MG. CANDELA CABRERA, *Directora de Géneros y Diversidad del Ministerio de Salud de la Nación, desde el año 2020. Psicóloga. Profesora adjunta e investigadora de la Universidad Nacional de Moreno. Docente e investigadora de la UBA.*

¿Cómo han llevado adelante la implementación de la ley de cupo travesti trans en el Ministerio de Salud?

Desde la sanción del Decreto, luego Ley, se fue implementando con la mayor celeridad, de modo que en el Ministerio de Salud ya estamos llegando al piso del 1% del cupo laboral travesti trans que establece la legislación. Garantizar la implementación de la ley fue un trabajo articulado entre la Dirección de Géneros y Diversidad (DGyD) y la Dirección General de Recursos Humanos -las primeras capacitaciones tuvieron lugar en esa área, para garantizar el trato digno- y lo hicimos siguiendo el circuito de solicitud que crea el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) a través del Registro del Cupo Laboral Travesti Trans.

Un primer desafío fue generar instancias de conocimiento de la Ley de Identidad de Género y sensibilización respecto a lo que significa el cupo, a todas las áreas del ministerio. En este sentido, mantuvimos encuentros con quienes están a cargo de las direcciones que, finalmente, son quienes

**PARA NOSOTROS TAMBIÉN ES IMPORTANTE
QUE LAS PERSONAS QUE SE INCORPOREN
CONSTITUYAN UNA VOZ DESDE LA
POBLACIÓN TRAVESTI TRANS DE INCIDENCIA
EN EL DISEÑO Y EN LA EJECUCIÓN DE LAS
POLÍTICAS SANITARIAS.**

impulsan los contratos. Al mismo tiempo, en articulación con el MM-GyD, realizamos encuentros abiertos a las personas que trabajan en el ministerio. Se trata de encuentros muy ricos, con participación de personas de distintas áreas, con diferentes funciones, donde se pudo reflexionar en torno a lo que implica el derecho a la identidad de género y a la inclusión y permanencia de las personas trans, travestis en la Administración Pública Nacional. Dar a conocer la Ley de Identidad de Género, particularmente lo que constituye el derecho a la identidad de género en el marco del art. 12 de Trato digno, continúa siendo uno de los mayores desafíos. Que alguien no respete el nombre o pronombre autopercibido en el ámbito laboral es el primer derecho vulnerado, de

ahí en más se desencadenan discriminaciones y violencias en las que constantemente tenemos que trabajar para su erradicación.

Asimismo, también acompañamos todo el proceso de contratación para evitar demoras, contemplando las trayectorias de vida de quienes se incluyen en el marco del cupo.

Para garantizar la permanencia en el empleo, ¿cómo se trabaja en el acompañamiento?

Consideramos que ésta es la parte más importante. En ese sentido, acompañamos a cada persona que ingresa en la singularidad de la incorporación al ámbito laboral, se trabaja mucho en poder acompañar la terminalidad educativa. Actualmente hicimos una encuesta anónima para poder relevar cómo vienen transitando el ámbito laboral, las tareas, si hay situaciones de discriminación, la continuidad con los estudios. En función de ese relevamiento, luego convocamos a entrevistas individuales, desde la DGyD y la Dirección General de Recursos Humanos, a quienes quisieran hacer uso de ese espacio para poder escuchar puntualmente en qué cuestiones acompañar para trabajar en la permanencia.

Es una forma de estar en contacto con las personas que han

ingresado para ir acompañándolas. También hay situaciones singulares que requieren otro tipo de acompañamiento, que tiene que ver con la salud y, en ese sentido, intervenimos en articulación con la Dirección de Salud Ocupacional, que es un área que tiene el Ministerio para la atención de la salud, los trámites de las licencias, etc. para todas las personas que trabajan en el Ministerio.

Asimismo, la implementación de la Ley de Cupo Travesti-Trans se monitorea y la trabajamos en el marco de la CIOT Delegación Salud, comisión paritaria que está conformada por representantes del Estado empleador y los gremios. Ese es un ámbito en el cual fortalecer el cumplimiento de la ley garantizando la permanencia. Realizamos acciones de difusión de los derechos como la licencia que reconoce, en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo, el acceso a la salud integral por identidad de género. Se trata de una licencia de 30 días continuos o discontinuos por año calendario con goce íntegro de haberes, para atención y tratamiento médico que garantice la salud integral mediante intervenciones quirúrgicas y/o tratamientos de hormonización según lo previsto en el Artículo 11 de la Ley 26.743.

Es importante compartir que el Ministerio de Salud ha sido convocado a participar de la Unidad de

Coordinación de Seguimiento de la Ley, que preside el MMGyD para poder fortalecer las políticas de acceso a la salud de las personas que trabajan en la APN.

¿Qué otras acciones se pueden generar para promover un acceso laboral pleno?

Más allá de la obligación de una legislación en relación con el acceso al trabajo y permanencia, para nosotros también es importante que las personas que se incorporen constituyan una voz desde la población travesti trans de incidencia en el diseño y en la ejecución de las políticas sanitarias. En ese sentido, trabajamos para que les compañeros puedan reconocerse en ese aporte.

Les compañeros que vienen desde un activismo en colectivos de la diversidad, en colectivos travesti trans, tienen un recorrido y una trayectoria que ponemos en valor. Incluso hay quienes se han incluido o que trabajan como delegades en los sindicatos.

Para nosotros es muy importante que las personas travesti trans puedan reconocerse como trabajadoras del Estado, desde sus miradas, trayectorias de vida y sus activismos. Nos parece fundamental que puedan tener incidencia en las políticas sanitarias y también en las políticas institucionales al interior del Ministerio.