



**Políticas Públicas para la comunidad trans. Un estudio sobre los
programas vigentes dentro del municipio de Quilmes, en el
período Enero 2022 – Noviembre 2022**

Universidad Nacional de Quilmes
Departamento de Ciencias Sociales
Prácticas Profesionales Supervisadas
Docente de la materia: **Mg. Paula Juarez**
Tutora: **Mg. Patricia Sepúlveda**

Pamela Fernanda Rocha

2022

Agradecimientos

La realización del siguiente trabajo contó con la colaboración emocional e intelectual de muchas personas queridas. Para comenzar, mi núcleo familiar que me acompañó en este recorrido que tuvo subidas y bajadas, así como cuando inicié esta carrera hace cinco años atrás. Luego, mi mejor amiga Micaela que me ha contenido en varias ocasiones cuando ni yo misma creía que podía lograr llegar a esta instancia académica.

Principalmente, el reconocimiento se lo llevan mis compañeros que fueron el pilar fundamental para no bajar los brazos y abandonar la materia que, en ocasiones, sólo podía ver sus complejidades. En varios momentos me alentaron, reconocieron mis capacidades para finalizar este trayecto y no dudaron en leer mis escritos, señalar opiniones y animarme nuevamente a continuar redactando.

Por otra parte, estoy eternamente agradecida a un sinfín de docentes que me brindaron un enorme caudal de conocimientos en cada curso y me escucharon más allá de lo universitario, en especial, a Raúl Di Tomaso, Alejandra de Arce y, por supuesto, a mi tutora Patricia Sepúlveda que siempre estuvo dispuesta a ayudarme, corregirme y dejarme pensando, pero también aprendiendo.

Sumado a lo anterior, no puedo dejar de mencionar a la Secretaría de Mujeres y Diversidades de Quilmes que, más allá del espacio, me ha dado la oportunidad de tener nuevas experiencias, llevar adelante el trabajo de campo y darme el apoyo que necesitaba.

Por último, a todes elles que me permitieron entrevistarles, escucharles y contar sus relatos:
¡Gracias infinitas!

Resumen

El presente trabajo se desarrolló en el marco de la Práctica Profesional Supervisada (PPS) realizada para la obtención del título de Licenciada en Ciencias Sociales con Orientación en Políticas Públicas dentro de la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). Se analizó el accionar de la Secretaría de Mujeres y Diversidades de Quilmes (SMYDQ), específicamente de la Dirección de Diversidades, y la implementación de los programas destinados a la comunidad trans provistos dentro del *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros*. El recorte temporal abarca enero 2022 y noviembre 2022.

La metodología utilizada fue la realización de entrevistas semiestructuradas a informantes clave, el análisis documental y la observación participante y no participante al interior de la mencionada Secretaría. Aquello me permitió reflexionar sobre las características territoriales de la política pública, su desarrollo dentro del partido de Quilmes y construir las observaciones que componen el informe.

Para finalizar, se elaboraron una serie de recomendaciones para el abordaje de los programas en cuestión y también se señalaron otros aspectos que atañen a la gestión dentro del municipio quilmeño, teniendo como eje a las experiencias que ha tenido la comunidad trans y la información recabada a lo largo de la PPS.

Índice

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Aclaraciones previas	6
1.2. Presentación del problema	7
1.3. Objetivos	8
1.3.1. Objetivos generales	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Resultados esperados	9
1.5. Justificación	10
1.6. Metodología	12
CAPÍTULO 2. PROBLEMA DE ANÁLISIS	14
2.1. Marco teórico.....	14
2.1.1. Identidad de género y ser trans	14
2.1.2. Situación de las personas trans en Argentina.....	15
2.1.3. Situación de las personas trans en Quilmes.....	18
2.2. Rol de las políticas públicas.....	22
2.2.1. Marco normativo internacional.....	22
2.2.2. Marco normativo nacional.....	23
2.3. Antecedentes	25
CAPÍTULO 3. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA	28
3.1. Secretaría de Mujeres y Diversidades de Quilmes	28
3.2. Plan Municipal para la Igualdad de Géneros	30
3.2.1. Programas destinados a la comunidad trans.....	32
3.3. Otras acciones políticas desempeñadas	36
3.4. Análisis a partir de la Práctica Profesional Supervisada	38
3.4.1. Implementación de los programas: Aspectos identificados durante la práctica	38
3.4.2. Fortalezas.....	39
3.4.3. Observaciones.....	42
3.4.3.1. Programas contenidos en el Plan Municipal para la Igualdad de Géneros	42
3.4.3.2. Recursos humanos	44
3.4.3.3. Presupuesto municipal	44
3.4.3.4. Otros puntos de mejora detectados	45
CAPÍTULO 4. CONSIDERACIONES SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	47
4.1. Recomendaciones	47
4.2. Reflexiones.....	52
Bibliografía	54

Lista de tablas

Tabla 1. Normativa sobre las diversidades e identidad de género en Argentina	24
---	-----------

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

El capítulo primero realiza una exposición de los aspectos generales que se tuvieron en cuenta para producir el trabajo (objetivos, justificación, metodología) y que han servido para alcanzar los fines propuestos. Asimismo, se expone brevemente el planteamiento del problema de análisis a modo de adentrarnos en la investigación.

1.1. Aclaraciones previas

En el contenido de la Práctica Profesional Supervisada (PPS) se optó por utilizar lenguaje inclusivo¹, el cual es entendido como:

Las distintas prácticas discursivas que implican el uso de la lengua de manera no sexista o no discriminatoria por motivos de género [...] También refiere a estrategias lingüísticas que implican modificaciones de la lengua, de manera que incluya un morfema diferente, o “género morfológico” para expresar una alternativa al morfema de género masculino y al morfema de género femenino” (Gamba & Diz, 2021).

La decisión de aplicarlo se vincula con su relevancia para la representación de las diversas identidades no binarias² y, asimismo, evitar emplear el masculino como genérico al interior del lenguaje (Gamba & Diz, 2021). Debido a ello en los casos que sea necesario se escribirá la letra “E” en referencia a las distintas personas que integran esa categoría.

¹ Aceptado para todas las producciones en la UNQ por RCS 257/20.

² “El binarismo de género se presenta formalmente como una disyunción exclusiva, esto significa que supone que sus dos alternativas se excluyen mutuamente (ningún ser humano es a la vez mujer y varón) y son conjuntamente exhaustivas (todo ser humano es o bien mujer, o bien varón) [...] Las categorías fijas “mujer” y “varón”, sin cruces posibles y sin afuera, limitan la actividad de pensar la fluidez y multiplicidad del género, que se revela irreductible a los límites estrechos de estas dos opciones” (Gamba & Diz, 2021).

1.2. Presentación del problema

Históricamente la comunidad LGBTI+³ ha visto vulnerados sus derechos y se les ha excluido/expulsado de ciertos lugares tales como la escuela, el trabajo, el espacio público o la salud. Dicha situación se agrava aún más en la población trans donde estos escenarios se acrecientan a causa de su identidad de género (Plan de Ciudadanía LGBT, 2013), lo que provoca dificultades para el desarrollo de una vida plena dentro de Argentina cuyos derechos, sin embargo, son reconocidos por la ley.

En este contexto es relevante pensar en el lugar que ocupan las políticas públicas en tanto herramientas para solucionar los problemas y las demandas que atañen a la ciudadanía (Tamayo Sáez, 1997). Así, es como este estudio direccionará sus esfuerzos a analizar cómo se ha dado la implementación de los programas destinados a la comunidad trans dentro de la Dirección de Diversidades perteneciente a la Secretaría de Mujeres y Diversidades de Quilmes (SMYDQ) con el fin de acotar el alcance espacial y, a su vez, reflexionar sobre esta situación a nivel local. Teniendo en cuenta lo anterior, permitiría conocer más sobre las dificultades particulares del colectivo trans quilmeño y establecer recomendaciones en la ejecución del plan de gestión municipal, al mismo tiempo que se diseñan nuevos mecanismos o alternativas para su atención.

Para lograr lo previamente expuesto se optó por considerar el *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros* y abordar las medidas 5, 14, 15 y 16 que se tratan de todos los programas

³ Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales/Travestis/Transgéneros, Intersexuales y el “+” comprende a otras identidades de género y/o diversidades sexuales.

destinados las identidades trans que allí se incluyen (Plan Municipal para la Igualdad de Géneros, 2020):

- Consultorios igualitarios
- Programa de Terminalidad Secundaria para Personas Trans y Travestis
- Dispositivo de Abordaje y Acompañamiento Integral para Infancias, Adolescencias Trans y Géneros Fluidos
- Cupo laboral trans

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivos generales

1. Identificar las principales demandas de la comunidad trans en términos de políticas públicas al interior del municipio de Quilmes.
2. Describir las políticas que el municipio ejecuta en dirección a las personas trans.
3. Describir las problemáticas que presenta la SMyDQ en la implementación de las políticas públicas destinadas a la población trans, entre enero 2022 y noviembre 2022.
4. Generar recomendaciones para el desarrollo de las políticas públicas actuales y futuras orientadas al colectivo trans en el municipio de Quilmes.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1.1. Analizar las experiencias de las personas que hayan participado de los programas, talleres y/o actividades aplicados por la SMyDQ hacia la comunidad trans.

1.2. Detectar la existencia de áreas no cubiertas por los programas diseñados para el colectivo trans en el *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros*.

2.1. Detallar las características de los programas incluidos en el *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros* orientados a las personas trans.

2.2. Releva las políticas públicas, talleres y actividades destinadas a la población trans ejecutadas desde la SMYDQ, así como la estructura organizacional, recursos humanos y financieros del organismo estudiado.

3.1. Describir las fortalezas y aspectos identificados durante la práctica de las políticas públicas examinadas y cuestiones vinculadas con su implementación.

4.1. Analizar las experiencias de otros municipios y/o provincias del territorio argentino en lo que refiere a políticas públicas para las personas trans como posibles recomendaciones a efectuar dentro del municipio de Quilmes.

1.4. Resultados esperados

- **Resultado 1:** Registro de las demandas del colectivo trans con respecto a los programas implementados en el *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros* ejecutado por la SMYDQ.
- **Resultado 2:** Creación de insumos para los tomadores de decisiones sobre las políticas públicas originadas para las personas trans en la SMYDQ.
- **Resultado 3:** Propuesta de recomendaciones que sirvan para la posible mejora de la implementación de las políticas públicas destinadas a la comunidad trans dentro del municipio de Quilmes.

1.5. Justificación

Las situaciones de exclusión y discriminación que ha atravesado -y atraviesa- el colectivo trans en Argentina se ven complejizadas por la pobreza a indigencia a la cual se encuentran expuestas (PNUD, 2020). De manera que también se refleja la estructura histórica del sistema social conformada en términos heteronormativos, binarios y basado en la determinación biológica de la relación sexo-género, perjudicial para todas las personas que no responden a dicha construcción social.

En referencia a las últimas décadas, sobre todo en los años ochenta, en América Latina se han promulgado normativas dirigidas a la ampliación de los derechos sexuales e identitarios, cuya sanción tuvo desigual impacto en los diferentes países de la región, pero igualmente implicaron el reconocimiento de derechos y la visibilización de las problemáticas que experimentaban las personas que asumían identidades sexo-genéricas diversas⁴ (CELAG, 2021). Se trató de un contexto más propicio para la puesta en agenda política. Sin embargo, aún hay aspectos que no han sido debatidos ni solucionados.

Particularmente, en Argentina lo anterior se puede ver claramente teniendo en cuenta la gran cantidad de muertes por abandono y/o ausencia estatal registrada durante 2020 (56%), esclarecida en gran medida durante la pandemia del COVID-19 (Marina & Ludueña; 2021). A su vez, el carácter violento y transodiante hacia la población mencionada –y profundizado para las mujeres trans– en ocasiones se traduce en muertes. En 2021, del total de ataques

⁴ Se puede hacer mención a los casos de México y Bolivia en lo que respecta a la no discriminación por la orientación sexual o a Argentina y la identidad de género. Respectivamente: Ley para el Reconocimiento y la Atención de las Personas LGTBTTI de la Ciudad de México (7 de septiembre de 2021); Artículo 14, parágrafo II de la Constitución Política del Estado de Bolivia (8 de octubre de 2010) y la Ley N°045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación, Decreto Supremo N°1022. Día nacional de lucha contra la homofobia y transfobia (26 de octubre de 2011).

dirigidos a identidades trans y no binarias se ha registrado el fallecimiento de un 91,6% de mujeres trans al interior de nuestro país (CeDoSTALC, 2021).

Centrándonos en el caso de Quilmes, no se han hallado estudios sobre las disidencias sexo-genéricas y su situación con respecto a las políticas públicas implementadas, resultando pertinente la construcción de tal información para conocer cuáles son los desafíos que surgen en su aplicación e identificar si existen discrepancias entre lo establecido y las experiencias de la comunidad. Por lo tanto, esta investigación será de utilidad para aportar una mirada sobre dicho panorama y buscará proponer modificaciones o ajustes que permitan abordar los puntos en que las necesidades de la población destinataria y las políticas públicas ejecutadas encuentran dificultades. Consecuentemente, sus principales beneficiarios serán quienes integren a la comunidad trans quilmeña, pues se focalizará en analizar los aspectos que afectan directamente a sus vidas.

Además, este trabajo se plantea brindar aportes a la gestión actual del municipio de Quilmes y difundirá prácticas antidiscriminatorias e inclusivas que se espera que puedan ser utilizadas en instituciones, organismos públicos y/o gobiernos locales que deseen trabajar sobre ello. De esta forma, su desarrollo se considera de gran relevancia teniendo en cuenta que puede ser el puntapié inicial para repensar la elaboración de futuras políticas públicas o la modificación de ciertas cuestiones actuales.

Para finalizar, a través de esta PPS se buscará interpelar el lado reflexivo de la perspectiva desde la cual nos posicionamos al construir acciones políticas orientadas a la sociedad e identificar cuáles son aquellas que continúan perpetuando las desigualdades, requiriendo del planteamiento de mecanismos específicos que luchen contra esa brecha existente.

1.6. Metodología

Se optó por elaborar un estudio cualitativo con el fin de obtener información sobre las perspectivas e ideas de los actores involucrados, lo cual posteriormente permitió la sistematización de los datos obtenidos y la elaboración de las consideraciones finales.

En primer lugar, se elaboró un registro documental y bibliográfico a lo largo del trabajo. Se utilizaron fuentes primarias y secundarias para construir categorías de análisis de la realidad observada. Además, se consideraron políticas públicas, leyes y marcos normativos principalmente de Argentina y Buenos Aires.

En segundo lugar, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Las mismas fueron realizadas a integrantes de la población trans de Quilmes, priorizando a quienes han estado en contacto con las políticas públicas implementadas por el municipio. Por otra parte, para indagar sobre la creación, planificación y gestión de las políticas municipales para mejorar la calidad de vida de las diversidades se entrevistó a Paulo Kyriakos que está a cargo de esa función dentro de la Dirección de Diversidades en la SMyDQ y, a su vez, a otro trabajador de tal sector.

Por último, cabe destacar que todo lo anterior se realizó en el marco de la PPS donde, además, se ha utilizado la observación participante y no participante al interior de la SMyDQ como herramientas para la recolección de información. Aquello permitió sumar al entendimiento de la política, así como aportó para el análisis de las experiencias de los entrevistados.

En mi caso particular, estuve trabajando como pasante del Observatorio de Géneros y Diversidades desde octubre del año 2021 –hasta la actualidad– en la Secretaría mencionada

previamente por medio de un convenio firmado con la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ). De todas formas, compuse este trabajo enfocándome en el período de enero a noviembre del año 2022, de modo que también he adquirido conocimientos sobre ciertas nociones centrales que conforman al funcionamiento de la política y suceden desde adentro.

He asistido al organismo tres veces por semana durante cuatro horas cada día. Sin embargo, durante la PPS he debido concurrir otros días y asistir a eventos o talleres promovidos por la Dirección de Diversidades y/o la SMYDQ (capacitación en Ley Micaela, taller de “Vínculos Saludables”, jornadas de prevención de las violencias, Marcha del Orgullo municipal, Día en respuesta al VIH, entre otros).

En cuanto a la planificación, me organicé para destinar un tiempo acordado al desarrollo de la PPS, pero también al cumplimiento de mis obligaciones dentro del Observatorio de Géneros y Diversidades donde me dedicaba al procesamiento y análisis de datos de las mujeres en situación de violencia de género. En este sentido, me he ido adaptando a las cuestiones que surgían semana a semana y ello me ha permitido conocer en profundidad el funcionamiento organizacional: Distribución de tareas; Recursos Humanos; Articulación; etc. Lo anterior fue posible, en gran medida, por la buena predisposición que he mantenido con los compañeros que han participado –en diferentes grados– de la implementación de los programas aquí analizados o que han realizado tareas en la Dirección de Diversidades.

CAPÍTULO 2. PROBLEMA DE ANÁLISIS

El capítulo segundo presenta el marco teórico con los lineamientos sobre los que se asienta la investigación, ahondando en el panorama nacional y local. Además, se hacen definiciones teóricas de algunos conceptos centrales para el abordaje de la PPS. Por último, se incorporan los antecedentes de estudios y producciones que han analizado temáticas vinculadas con lo estudiado.

2.1. Marco teórico

2.1.1. Identidad de género y ser trans

Según los Principios de Yogyakarta (2007) la identidad de género corresponde a la “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo”. Aquello nos indica que cada individuo tiene la libertad de identificarse y expresar su género de la forma en que así lo desee. Por lo tanto,

[...] se constituyen a partir del desarrollo personal, el acto en el lenguaje al narrar un presente donde la autoridad de la persona que sabe quién es, aunque haya sido socializada en otro género, y en este saber subjetivo tiene validez epistémica, y la constituye en la autoridad máxima para hablar de ella misma (Gamba & Diz, 2021).

En este contexto nos insertamos a abordar lo trans que “hace referencia a un conjunto de identidades travestis, transexuales, transgéneros” (Gamba & Diz, 2021). En palabras de Lohana Berkins, activista por la identidad de género y fundadora de la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti Trans:

Ser travesti es la prueba viviente de que alguien que nace con una genitalidad se puede construir o autoconstruir en otra identidad. La genitalidad no determina la identidad. Una mujer no es mujer porque tiene una vagina, sino porque se acepta como mujer, porque construye su historia como mujer, porque le gusta ser mujer. Y lo mismo pasa con nosotras. El género es movable (Télam, 2021).

Por otra parte, Cedeño Barreto (2021) abarca a la transgeneridad como:

“[...]personas cuya identidad y/o la expresión de género difiere, incumple, viola, hiere, confronta, es conflictiva o no” (p.502); según el binarismo de género sostenido, aceptado por las normas sociales según el sexo con el cual un individuo nació, por lo cual, se asumen como divergentes considerándose como transgeneridad, un fenómeno sociológico con el cual se desvía el dispositivo binario de género, abarcando las identidades género-divergentes tales como transexuales, travestis, crossdressers, dragqueens, andrógino.

De esta manera, ser trans implica un reconocimiento de experiencias culturales, corporales y subjetivas, al mismo tiempo que dialoga con las diferentes instituciones de la vida y la sociedad (Gamba & Diz, 2021), lo cual no es realizado con pocos obstáculos pues se produce un enfrentamiento con una construcción tradicional y dualista que caracteriza a la concepción del género más naturalizada a lo largo de la historia. Por consiguiente, se establece “la oposición binaria de varón y mujer como la única relación posible y como aspecto permanente de la condición humana” (Scott, 2011), que también expresa un vínculo jerárquico y de desigualdad evidenciado en una estructura social que propicia su reproducción en el tiempo, tal como sucede con la división sexual del trabajo donde las mujeres son pensadas en tanto encargadas de la crianza y los varones como los proveedores del hogar (Scott, 2011). En este sentido, ser trans rompe con dicho ordenamiento binario del género y establece la posibilidad de que esta categoría social sea mutable y se aleje de lo que se ha instituido como la norma.

2.1.2. Situación de las personas trans en Argentina

A partir de lo mencionado previamente, en Argentina hallamos un contexto en donde ser trans se vuelve una dificultad al excluirse su participación de los espacios necesarios para la

subsistencia y la integración social, tal como sucede en los sistemas educativos o el mercado del trabajo. De hecho, su esperanza de vida oscila entre los 35 y 41 años (PNUD, 2020).

Para tener mayor precisión, si reflexionamos acerca del ámbito laboral nos encontramos con una estadística que indica que las tasas de informalidad ascienden a un 80% en las mujeres trans, quienes reconocieron que su identidad de género ha resultado ser un obstáculo durante su búsqueda (CEDAW, 2016). A su vez, 6 de cada 10 de ellas tienen como principal actividad económica al trabajo sexual (CEDAW, 2016) y no siempre es elegido por voluntad propia, sino que es producto de la marginalización para obtener otros empleos. Lo anterior genera que tengan una mayor exposición a la violencia y la discriminación policial (PNUD, 2020). Sin embargo, la falta de disponibilidad de datos sobre el colectivo no refleja completamente la gravedad de su condición (CEDAW, 2016).

De todas maneras, vale aclarar que lo antepuesto no se traduce en que el desempleo o la informalidad no sea una problemática que concierne a la sociedad en general. Por el contrario, significa que sumado a ello ciertos grupos de personas deben enfrentarse a obstáculos para ser validados dentro de ese lugar y ser considerados como trabajadores. Para comprender en profundidad este complejo panorama podemos nombrar el caso del joven trans Tehuel de la Torre:

El 11 de marzo del 2021, Tehuel de la Torre salió de su casa de San Vicente para ir a una entrevista de trabajo, pero nunca regresó. Hoy se cumplen 500 días de su desaparición y, tras varios rastrillajes y movilizaciones, todavía no se sabe el paradero del joven trans de 23 años. Actualmente, la causa está tramitándose en el Juzgado de Garantías de Cañuelas, a cargo del juez Martín Rizzo. Este resolvió elevar la causa a juicio por “Homicidio agravado por odio a la orientación sexual e identidad de género”. Los acusados son Luis Alberto Ramos y Oscar Alfredo Montes, quienes se encuentran detenidos y procesados (Nota al Pie, 24 de julio de 2022).

Entonces, se puede establecer que la asunción identitaria por fuera del binarismo y la heterosexualidad resulta en un problema de exclusión laboral. Así, se les impide –u

obstaculiza— su participación en ciertos espacios necesarios para la vida social, la autonomía económica y el acceso a la seguridad social, entre otros beneficios (CEDAW, 2016). Por lo tanto, se puede hablar de un desafío estructural que es parte del propio sistema, el cual reproduce desigualdades de género y prácticas violentas hacia la comunidad trans.

Por otro lado, en cuanto a la educación se puede determinar que, a pesar de importantes iniciativas como la implementación de la Educación Sexual Integral⁵; dentro de algunas instituciones —entre ellas, las escuelas— continúan representando espacios inseguros para quienes expresan su identidad de género u orientación sexual heterodisidente o no binaria, como fue demostrado por la *Encuesta de Clima Escolar LGBT* (2017).

Particularmente, en un estudio realizado por la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) y Fundación Huésped (2014) se han demostrado altos niveles de deserción escolar de la población trans en el nivel secundario. De hecho, en la *Primera Encuesta Sobre Población Trans* llevada a cabo por el INDEC (2012) se detectó que el 64% de los participantes del censo sólo tenían aprobado el nivel primario. Por su parte, en este mismo relevamiento se registró un valor donde 7 de cada 10 casos había sido víctima de bullying por sus compañeros de clase y 4 de cada 10 casos por parte de docentes y directivos. Asimismo, para la comunidad hay un panorama que complejiza el acceso y la continuidad en los entornos educativos y, como ha sido mencionado previamente, consiste en la falta de trabajo (CEDAW, 2016).

En cuanto el acceso a la salud, de igual modo existe un ambiente hostil por parte de algunos profesionales con respecto a la atención brindada, lo cual acarrea complicaciones al momento de decidir atenderse en un centro de salud. Principalmente sucede con la hormonización y las

⁵ Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Ley Nacional N° 26.150. 4 de octubre de 2006.

cirugías de adecuación corporal, que no siempre se realizan en sitios habilitados. Si bien forma parte del art. 11 de la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, hay limitaciones que obstaculizan su puesta en práctica (CeDoSTALC, 2021).

Por último, es relevante subrayar un aspecto que atraviesa a todas las maneras de exclusión que se han presentado y es la violencia con la que conviven las personas trans, la cual consiste en agresiones por su identidad de género que, en ocasiones, llegan a terminar en transtravesticidios que simbolizan

La expresión más visible y final de una cadena de violencias estructurales que responden a un sistema cultural, social, político y económico vertebrado por la división binaria excluyente entre los géneros. Este sistema recibe el nombre de cisexismo. En él, las personas cis (es decir, aquellas que no son trans) detentan privilegios que no se reconocen como tales, sino que se asimilan al 'orden natural'. En este contexto, “ser travesti o trans tiene consecuencias materiales y simbólicas en las condiciones de existencia” (Radi & Sardá-Chandiramani, 2016).

En 2021, el Centro de Documentación y Situación Trans en Latinoamérica y el Caribe (CeDoSTALC) –a partir de la colaboración de ATTTA– registró que un 91,6% de los ataques provocados hacia la población trans y no binaria, se encontraron dirigidos contra mujeres trans. A su vez, casi el 60% de los hechos violentos se produjeron a personas con el rango etario entre 19 y 45 años (CeDoSTALC, 2021). Aquello nos da un indicio del nivel de violencia al que debe enfrentarse la comunidad y la labor que se requiere para lograr tener soluciones que abarquen integralmente a cada esfera involucrada.

2.1.3. Situación de las personas trans en Quilmes

El municipio de Quilmes buscó dimensionar el panorama de la localidad y la Dirección de Diversidades de la SMYDQ produjo un relevamiento territorial de las condiciones de vida de la población trans durante 2020 abordando principalmente las esferas de educación, salud y

trabajo. Allí, se logró conocer que el mayor número de personas trans se concentra entre los 25 y 46 años en adelante, es decir, atravesando la adultez y casi la totalidad de les encuestades han reconocido su identidad de género en tanto mujeres trans.

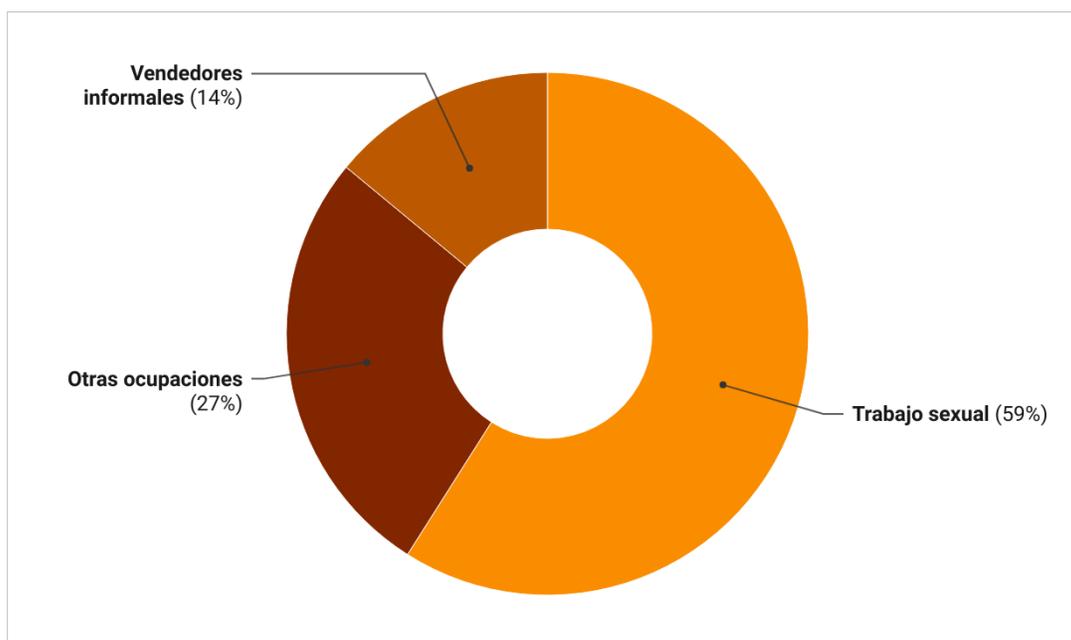
En tal estudio se determinó que un 59% se hallaba en situación de prostitución (Gráfico 1), lo cual resulta problemático debido a que podría aumentar la exposición a condiciones que atenten contra la integridad psicofísica de quienes ejercen este trabajo, así como la desigualdad en la relación de poder entre quien consume el servicio y quien lo brinda (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, 2021). Además, muchas veces este panorama viene acompañado de conflictos con la ley penal, siendo específicamente las identidades trans fuertemente criminalizadas (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, 2021). Empero, ello no implica que el trabajo sexual pueda ser elegido y no siempre suceda en contextos violentos y riesgosos, ni tampoco que sea una labor indigna. Al contrario, tal como se ha expuesto previamente, lo que se busca destacar es que muchas veces resulta de la marginalización de determinados espacios de trabajo para las personas trans y se toma como una opción para subsistir. Asimismo, en los casos donde se presenta la hostilidad mencionada se vincula estrechamente con la falta de regulación de la prostitución dentro de Argentina.

Continuando con el caso de Quilmes, el relevamiento también indicó que el 14% eran vendedoras informales, es decir, de manera no registrada y el resto se dedicaba a realizar otras ocupaciones: Peluquería; Changas; Administración; Cuidados domiciliarios; o, Empleo doméstico. Sumado a ello, la dedicación a las tareas de cuidado⁶ se identificó como “hilo

⁶ El Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) es el trabajo que permite que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad,

conductor” a todas las actividades (Decreto N° 3145/2021), por tratarse de un trabajo por el que no se recibe ninguna remuneración económica a cambio. Por otra parte, en referencia a la informalidad laboral hay dos aspectos clave que se corresponden con su desempeño: La ausencia de protección social y la baja productividad. Respecto del primero, implica la carencia de seguridad ante accidentes de trabajo, dificultades en el acceso al seguro de salud y desprotección en los sistemas de pensiones. En cuanto al segundo, se traduce en rendimiento y salarios bajos (Freije, 2002).

Gráfico 1. Comunidad trans quilmeña: Situación laboral



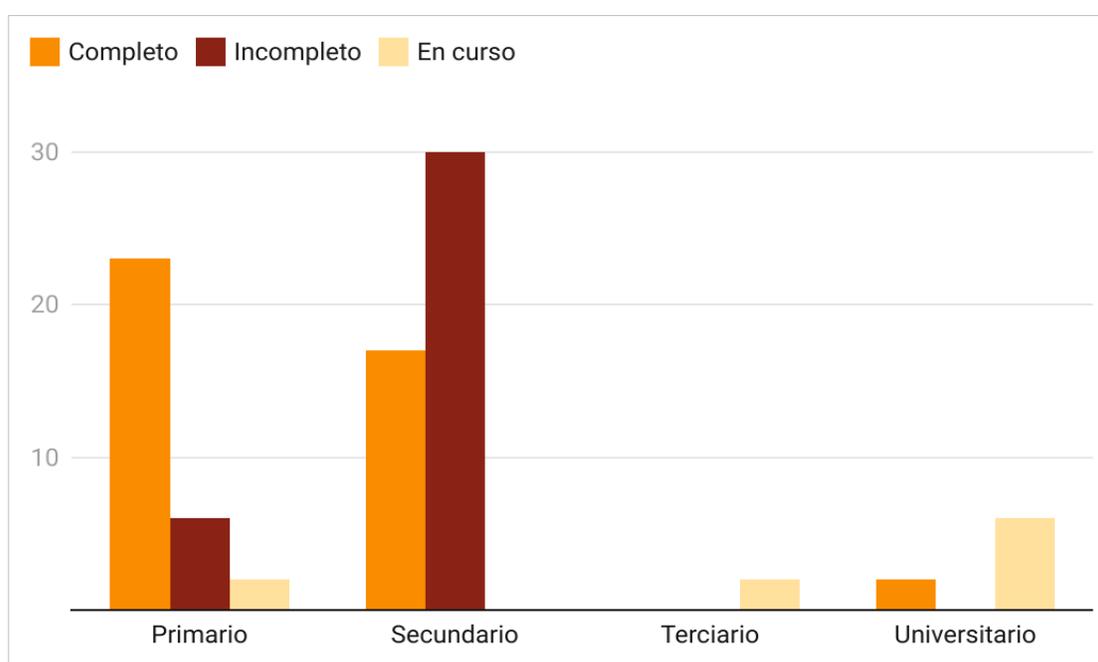
Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos del relevamiento territorial realizado en 2020 (Decreto N° 3145/2021).

Por último, el relevamiento de la SMyDQ identificó que el promedio de educación máxima alcanzada se trataba del nivel secundario sin finalizar (Decreto N° 3145/2021), lo cual coincide

reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras (Ministerio de Economía, 2020).

con los resultados obtenidos en la encuesta hecha por la ATTTA y Fundación Huésped en 2014 a nivel nacional. En diversos casos, tal deserción se relaciona con la discriminación a causa de su identidad de género por parte de compañeros, docentes y/o directivos de la institución (ATTTA & Fundación Huésped, 2014). A modo ilustrativo, en el Gráfico 2 se señalan de forma desagregada los trayectos educativos de la población trans quilmeña.

Gráfico 2. Máximo nivel educativo alcanzado: Población trans de Quilmes



Fuente: Elaboración propia en base a los datos brindados por la Dirección de Diversidades de la SMYDQ.

Tal como se ha demostrado previamente, las condiciones de vida de la comunidad trans se encuentran vulneradas por su identidad sexo-genérica y existen obstáculos para el ejercicio de sus derechos básicos, tal como el acceso a la educación y el trabajo.

2.2. Rol de las políticas públicas

Atravesando a estas realidades se encuentran las políticas públicas que podrían definirse como “cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado” (Lahera Parada, 2002). De esta manera, pensar en su construcción es central para atender aquellas inquietudes que no encuentran solución y requieren de una respuesta. Para lograrlo, se despliega la participación de diferentes actores sociales y recursos (Lahera Parada, 2002), así como forman parte de la agenda política de acuerdo al contexto que lo rodea. De aquí, la necesidad de pensar en una planificación que sea de carácter situada, es decir, que contemple las particularidades del territorio y esto suceda con una perspectiva de género que incluya a la población LGBTI+ (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, 2021_b).

2.2.1. Marco normativo internacional

Las movilizaciones sociales que han tenido lugar, sobre todo, a partir de la segunda mitad del siglo XX a nivel mundial visibilizaron las injusticias, discriminación y violencias por motivos de género a las cuales se enfrentaban las mujeres y diversidades. En este contexto, el Sistema Universal de Derechos Humanos ha aprobado diferentes documentos internacionales para promover la igualdad, tal como la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* (1969) y la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (1979) (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, 2021_a).

Para la comunidad LGBTI+ se han creado documentos internacionales específicos que refieren a las violencias y la discriminación. Se pueden mencionar a los *Principios de*

Yogyakarta y la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas. Los primeros se ocupan de una amplia gama de normas de derechos humanos y de su aplicación a las cuestiones relativas a la orientación sexual y la identidad de género. Afirman la obligación primordial que cabe a los Estados en cuanto a la implementación de los derechos humanos (Principios de Yogyakarta, 2007). La segunda hace referencia al goce de los derechos humanos sin distinción por raza, color, sexo, idioma, religión y demás salvedades que están comprendidas en el art. 2 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y el art. 2 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y el art. 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. En este mismo sentido, se refuerza el principio de no discriminación, estigmatización e igualdad ante la ley (Asamblea General de Naciones Unidas, 2008).

Cabe destacar que todas ellas están ratificadas por el Estado argentino y son de aplicación obligatoria, por lo que la legislación interna debe estar en sintonía con lo que allí se pronuncia. (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Ley Micaela, 2021_a).

2.2.2. Marco normativo nacional

Pese a que en secciones previas se evidenció una brecha entre la esfera legal y la realidad, en Argentina se ha realizado un avance relevante en lo que refiere a las diversidades y el colectivo trans, principalmente, a lo largo de la década del 2000. En la Tabla 1 se señalan ciertas las leyes y decretos respecto de ello:

Tabla 1. Normativa sobre las diversidades e identidad de género en Argentina

Normativa	Año	Características
<i>Decreto N° 214/2006: Prohibición de discriminación por “orientación o preferencia sexual”</i>	2006	<i>Reforma de la Ley N° 23.593 de Antidiscriminación. Sanciona la discriminación por orientación o preferencia sexual al interior de la Administración Pública Nacional.</i>
<i>Ley Nacional N° 26.618: Matrimonio Igualitario</i>	2010	<i>Permite la unión en matrimonio en parejas del mismo sexo, su régimen filiatorio y la adopción conjunta.</i>
<i>Ley Nacional N° 26.743: Identidad de Género</i>	2012	<i>Garantiza el derecho al reconocimiento de la identidad de género en personas travestis, transexuales y transgénero.</i>
<i>Ley Nacional N° 26.791: Contra los crímenes de odio</i>	2012	<i>Promulga la prisión perpetua para los crímenes de odio realizados por la identidad de género, su expresión o la orientación sexual. Asimismo, tipifica los delitos de travesticidio y transfemicidio en modificación de tres incisos del art. 80 del Código Penal.</i>
<i>Ley Nacional N° 26.862: Reproducción medicamente asistida</i>	2013	<i>Posibilita diversidad al momento de la fecundación. Incluye a familias homoparentales y mujeres solteras.</i>

<i>Ley Provincial N° 14.783 : Cupo laboral trans</i>	2015	<i>Posibilita la ocupación de personas travestis, transexuales y transgénero en el sector público en una proporción no menor al 1%.</i>
<i>Modificatoria de la Resolución 865/2006: Donación de sangre sin restricción por orientación sexual</i>	2015	<i>Modifica la Ley N° 22.990. Elimina la prohibición de donar sangre por parte de las personas LGBTI+.</i>
<i>Ley Nacional N° 27.636: Promoción del acceso al empleo formal “Diana Sacayán - Lohana Berkins”</i>	2021	<i>Promueve la inclusión laboral formal de las personas travestis, transexuales y transgénero al asegurar un cupo mínimo del 1% en cargos de la Administración Pública Nacional.</i>
<i>Decreto N° 476/21: DNI no binario</i>	2021	<i>Establece la posibilidad de no identificarse con el género femenino ni masculino en el DNI.</i>

Fuente: Elaboración propia en base a la información extraída del *Informe 2021 sobre las violaciones a los Derechos Humanos de las personas trans en Latinoamérica y el Caribe* (CeDoSTALC, 2021), la recopilación realizada por Página/12 (2022) y la información del documento elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (2021_a).

2.3. Antecedentes

A nivel mundial ha existido un fuerte impulso de los movimientos feministas durante la década del setenta, encontrando en éstos el reconocimiento de la crítica hacia el orden patriarcal (Mérida Jiménez, 2006) y la sexualidad interpretada desde una matriz heterosexual, es decir, un modelo hegemónico que define la práctica obligatoria de la heterosexualidad (Butler, 1999).

Particularmente, en América Latina –a lo largo de los últimos años– se han consolidado una serie de agrupaciones que han planteado la liberación sexual de las identidades (Leal Reyes, 2016) y la necesidad de su representación en los espacios políticos y sociales. Aquello nos habla de un contexto en donde se intensifica el debate sobre los conflictos que rodean a las diversidades, lo cual no es ajeno a los investigadores y académicos que han desarrollado producciones referentes a dicha área y las han vinculado con múltiples aspectos de la sociedad. A continuación, el eje estará puesto sobre aquellas producciones relacionadas con el tema de la presente investigación, es decir, los que atañen a las políticas públicas destinadas a la comunidad trans y otras identidades LGBTI+.

En primer lugar, se señalan estudios como el de Catalina Marín Villa (2012) donde se analizan las políticas públicas orientadas al amplio espectro de diversidades dentro de la ciudad de Medellín y nos permite pensar comparativamente y también determinar qué tipo de conflictos sobre la educación y el trabajo tuvieron lugar en esta zona, así como las propuestas implementadas para su tratamiento y el accionar de la multiplicidad de actores involucrados y su cooperación en redes participativas para lograrlo.

En segundo lugar, se menciona a un caso chileno que no analiza una situación particular, sino que se trata de una reflexión crítica sobre el discurso de las políticas públicas de Chile que refieren a la diversidad sexual. En su trabajo, Echeverría y Maturana (2015) concluyen la primacía de un carácter heteronormativo y con restricciones a la libertad sexual en su contenido. Este escrito permite incorporar algunas herramientas de análisis discursivo para la interpretación de las políticas públicas.

En tercer lugar, Ojeda Suárez y Morales Martínez (2021) que hacen referencia al Programa TransCiudadanía y su implementación en Brasil durante 2015-2016. Aquel nos posibilita tener

una comparativa con una experiencia de San Pablo y enlazar las perspectivas de educación y trabajo para el diseño de estrategias.

En lo que respecta a Argentina, hay investigaciones como la realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) en el año 2013 que detalla el recorrido histórico de la consecución de derechos para la comunidad y, asimismo, trae a colación los distintos escenarios de su incorporación dentro de diferentes ciudades, como Río Cuarto y Rosario. Sumado a lo anterior, se sugieren propuestas para la ampliación de políticas públicas teniendo en cuenta las problemáticas específicas que atraviesan cada uno de los integrantes del colectivo.

Por otro lado, se encuentra un relevamiento sobre las políticas públicas destinadas a la población trans dentro de la Provincia de Buenos Aires elaborado por la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires (2020). Aquella estudia distintas esferas: El acceso a la identidad de género, la salud, el hábitat y el trabajo. Para ello tiene en cuenta el aspecto normativo y las cuestiones a profundizar en su implementación, lo cual será de mucha utilidad para este informe.

CAPÍTULO 3. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA

El capítulo tercero detalla las características de las políticas públicas consideradas, así como la institución donde se desempeñó la PPS. Por otra parte, se formula la experiencia en la realización de la misma y se reflexiona acerca de los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo, teniendo como eje a: Los actores involucrados, el organismo público y el vínculo entre ambos por medio de la implementación de los programas del *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros*. A su vez, se comentan las particularidades identificadas como fortalezas y observaciones identificadas a modo analítico.

3.1. Secretaría de Mujeres y Diversidades de Quilmes

La Secretaría de Mujeres y Diversidades de Quilmes (SMyDQ) comenzó a funcionar como tal en el año 2019 con la llegada de la primera intendenta mujer al gobierno municipal: Mayra Mendoza. Años anteriores había funcionado como la Dirección de Políticas Sociales de Género, Familia y Diversidad, siendo creada en 2016 y formando parte de la Secretaría de Desarrollo Social (Mezzadra, 2019). De esta manera, se puede ver un cambio sustancial al comenzar a considerar las problemáticas de género de las mujeres y diversidades como una cuestión particular que requiere de un tratamiento específico para trabajar en la reparación de las desigualdades sexo-genéricas de la sociedad. Cabe destacar que su constitución en tanto Secretaría no es una cuestión menor porque le ha permitido alcanzar un espacio jerárquico y de legitimidad superior.

Por otra parte, la Dirección de Diversidades también surge en el momento en que la SMyDQ se instituye como tal. Previamente, no existía ningún área, coordinación o programa que se

ocupase de atender las demandas de la comunidad LGBTI+ dentro de dicho partido. En consecuencia, puede pensarse que las cuestiones que afectaban a las diversidades no eran integradas a la línea de género que se buscaba seguir. Sin embargo, a través de la institución de dicha Dirección puede hablarse de un cambio de sentido ideológico y estratégico en su abordaje.

En lo que refiere a su distribución interna de Recursos Humanos, la Dirección de Diversidades cuenta con tres individuos que se encargan de la puesta en marcha de los programas, la formulación de nuevas políticas, su coordinación y articulación con otras áreas del municipio de acuerdo a las situaciones que se registran directamente en la SMyDQ o provienen del Centro de Atención a Mujeres y Diversidades (CAMD), el cual funciona como institución que primordialmente recibe casos de personas en situación de violencia de género. De esta forma, podríamos determinar dos roles centrales:

- 1) **Dirección:** Desempeña tareas decisorias que ordenan el trabajo de los ejecutores y tienen incidencia directa en la creación e implementación de políticas públicas.
- 2) **Ejecución:** Realiza actividades que responden a lo demandado por quienes dirigen. Tiene una mayor participación en la atención a los destinatarios de las políticas públicas y el acercamiento de soluciones. Por ejemplo: Garantizar la inscripción y cobro del Programa Acompañar (explicado en el apartado 3.3).

Pese a lo anterior, la realidad es que se tratan solamente de modelos que intentan reducir explicativamente las características principales de las tareas que se llevan a cabo y pueden

incluir otras. Sin embargo, nos permite visualizar a gran escala las funciones desempeñadas y el nivel de diversificación de las mismas entre el grupo.

Por otro lado, además del sector mencionado, la SMYDQ está compuesta por la Dirección General de Promoción de Políticas de Géneros y Diversidades, el Instituto de Prevención de Violencias por Motivos de Género, la Dirección de Capacitación con Perspectiva de Género, el Observatorio de Géneros y Diversidades, la Dirección de Planificación Territorial, la Dirección General de Asistencia y Fortalecimiento Integral, entre otros (Pipine, 2021).

3.2. Plan Municipal para la Igualdad de Géneros

Fue elaborado durante el año 2020 y contiene 19 medidas que se orientan a combatir las desigualdades de géneros. Tal como es anunciado en el mismo su objetivo es la construcción de un “municipio feminista, plural y disidente a partir del desarrollo de políticas públicas con un enfoque de género y diversidades basado en la transversalidad, desplegando diferentes medidas en pos de reducir las brechas de géneros desde todas las áreas del gobierno municipal” (Plan Municipal para la Igualdad de Géneros, 2020).

Ha sido desarrollado en el marco de Ordenanza N° 12976/18, prorrogada en julio de 2022 durante dos años más por el Honorable Concejo Deliberante de Quilmes y siendo caratulada como “Emergencia en Violencia de Género contra las Mujeres y Diversidades” (Quilmes Diario, 2022).

El plan ha considerado diversos aspectos a los cuales brindar atención por medio de los siguientes programas:

-
1. Inauguración de Centros de Mujeres y Diversidades

 2. Obras con Perspectiva Feminista

 3. Programa Municipal para la Prevención y Asistencia de las Mujeres en Situación de Violencia por Motivos de Géneros

 4. Programa de entrega de módulos de alimentos, kits de higiene y elementos de gestión menstrual para mujeres y diversidades en situación de violencia por motivos de géneros

 5. Consultorios igualitarios

 6. Entrega de copas menstruales

 7. Acceso a Políticas Sanitarias con Perspectiva de Género

 8. Implementación de la Ley Micaela

 9. Primer Protocolo para el Abordaje de Denuncias de Violencias por Motivos de Géneros

 10. Capacitaciones con perspectiva de género

 11. Observatorio de Géneros, Trata y Diversidad

 12. Presupuesto con Perspectiva de Género

 13. Programa de Visibilización de las Tareas del Cuidado

 14. Programa de Terminalidad Secundaria para Personas Trans y Travestis

 15. Dispositivo de Abordaje y Acompañamiento Integral para Infancias, Adolescencias Trans y Géneros Fluidos

 16. Cupo laboral trans

 17. Perspectiva de género en el Programa Nacional “Banco de herramientas, maquinarias y materiales para la emergencia social”

 18. Talleres con perspectiva de género para varones

 19. Murales con Perspectiva “Feminizarlo Todo”

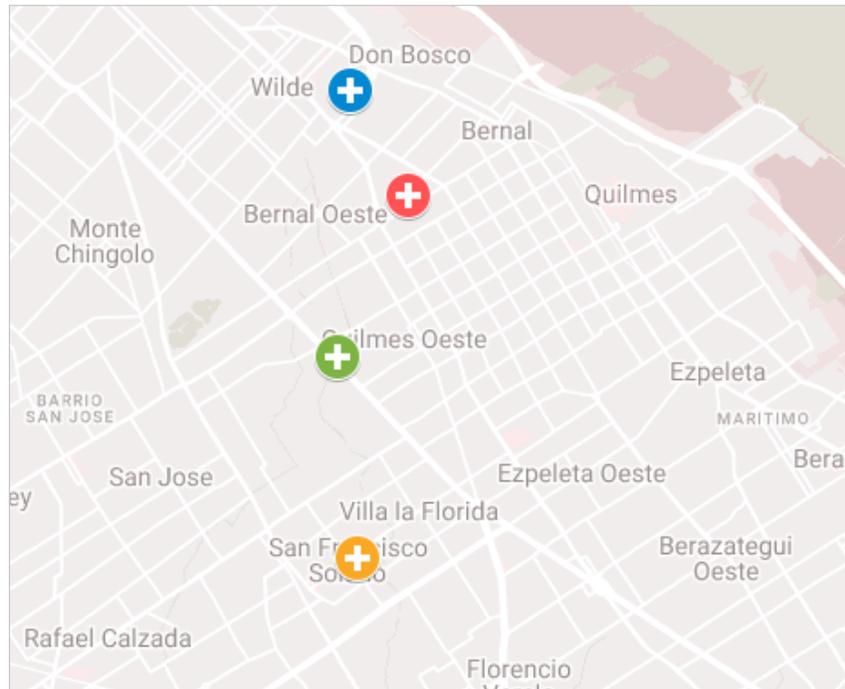
3.2.1. Programas destinados a la comunidad trans

En el apartado previo se han presentado la totalidad de medidas que integran al *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros* (2020) de la SMyDQ. A continuación, se describirán cada uno de los cuatro programas analizados en este trabajo:

a) Consultorios igualitarios: Responden a la estigmatización histórica hacia las diversidades por parte de las áreas de salud. Se tratan de lugares de respeto hacia la identidad de género donde no sólo hay personal abocado a la atención médica, sino también profesionales de psicología y trabajadores sociales que garantizan la articulación con el municipio de Quilmes. Asimismo, comparten información y brindan tratamientos hormonales para las personas trans que son otorgados por el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, testeos de VIH y otras enfermedades de transmisión sexual.

Sumado a ello, hay atención del área médica en especializaciones como dermatología, infectología y demás, ampliando el espectro de cuidados existente. El primer consultorio igualitario fue inaugurado en 2020 y, actualmente, están distribuidos en diferentes puntos del partido de Quilmes como se puede observar en el Mapa 1.

Mapa 1. Consultorios igualitarios en Quilmes



Fuente: Elaboración propia en base a los canales oficiales del Municipio de Quilmes.

b) Programa de Terminalidad Secundaria para Personas Trans y Travestis:

Permite al colectivo LGBTI+ y, concretamente, a la comunidad trans finalizar sus estudios secundarios. Se trata de “TransFormAr” y es una creación de la Dirección de Diversidades de la SMyDQ enmarcada en el plan FinEs⁷, pero incorpora una planificación de materias y selección de profesores con “perspectiva de género y diversidades” en palabras de Paulo Kyriakos.

⁷ Programa que permite la terminalidad educativa del nivel primario y/o secundario para las personas de 18 años o más (Ministerio de Educación, s.f.).

Se realiza en articulación con el área de educación del municipio de Quilmes y Provincia de Buenos Aires.



Fuente: El Sol (2021) y El Día (2021). De izquierda a derecha: Paulo Kyriakos (Dir. de Dirección de Diversidades); Sofía Tomé (Ex Secretaria de SMyDQ); Mayra Mendoza (Intendenta del municipio de Quilmes); Laly Vargas (trabajadora por el cupo laboral trans y estudiante de TransFormAr).

Se ocupa de la discriminación a las que se han enfrentado las personas LGBTI+ en las instituciones educativas, aunque también a los consumos problemáticos y los trabajadores sexuales. De hecho, la cursada se realiza en horarios de la tarde justamente para evitar la deserción de quienes que ejercen la prostitución (por las noches trabajan y en las mañanas descansan). Según mi perspectiva, esto último es relevante en tanto clarifica una situación que efectivamente ocurre y alcanza a un gran número de la población trans quilmeña. Entonces, la política pública logra adaptarse a las particularidades del territorio mientras se continúan implementando acciones orientadas a la ampliación y garantía de derechos. Empero, ello no quita lo mencionado

en el capítulo 2 acerca de las condiciones de trabajo en un país donde no se encuentra regulado el trabajo sexual, pero lo central es que se logran reconocer las realidades locales y coordinarlas con la creación de políticas.

c) Dispositivo de Abordaje y Acompañamiento Integral para Infancias, Adolescencias Trans y Géneros Fluidos: Su fin es lograr que las infancias y adolescencias trans y géneros fluidos junto a sus familias encuentren un momento de diálogo. El trabajo es realizado por un equipo interdisciplinario, ya sea psicólogos, trabajadores sociales, abogades o licenciades que trabajan en la Subsecretaría de Política Integral de Promoción y Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, en la Secretaría de Mujeres y Diversidades y en la Dirección de Juventud.

La labor realizada no patologiza a las niñas y adolescencias, atendiendo sus necesidades (acompañamiento psicológico, tratamiento de hormonización o cualquier otra herramienta del municipio) y fomentando la libertad en sus elecciones a partir de una escucha inicial y una estrategia de acompañamiento integral.

d) Cupo laboral trans: Responde a una demanda histórica por parte del colectivo trans y consiste en la incorporación de, al menos, un 1% al interior de los puestos de la administración pública. De esta manera, se busca saldar desigualdades en lo referente al acceso a un derecho básico como lo es trabajar, siendo que aún existe una diferenciación en las oportunidades laborales y son identidades discriminadas.

A pesar de que la Ley provincial N° 14.783 de cupo laboral trans fue votada y efectivizada en septiembre de 2015, durante el gobierno de María Eugenia Vidal no se reglamentó y estuvo cuatro años en pausa. Recién en 2019, cuando asumió Axel Kicillof se publicó el 5 de diciembre de 2019 en el Boletín Oficial. Previamente, en 2018 se había aprobado una ordenanza local en Quilmes, pero ello no necesariamente garantizó su debido cumplimiento ya que la provincia no había reglamentado la ley (Agencia Presentes, 2019). Por lo tanto, es al siguiente año cuando esta situación cambia junto a la nueva gestión y comienza a implementarse activamente.



Fuente: El Esencial.com (2020). Reunión con trabajadoras empleadas por el cupo laboral trans.

3.3. Otras acciones políticas desempeñadas

Además de los programas que se han presentado en la sección previa, es necesario agregar que en el municipio de Quilmes se han implementado políticas y acciones destinadas al amplio espectro de diversidades y, en particular, al colectivo trans. Entre ellas podemos mencionar:

a. Capacitación en PC y Paquete Office a identidades trans y no binarias: En 2021, se desarrollaron desde la Municipalidad de Quilmes y, en 2022, junto a la Universidad Nacional de Quilmes.

b. Hermanar: Programa municipal llevado adelante entre la Dirección de Diversidades y la Dirección General de Economía Social y Emprendurismo. Se orienta a la adquisición de conocimientos en el oficio de belleza de manos y pies y se encuentra destinado a las mujeres y diversidades.

c. Programa Acompañar: Es un programa nacional que se incorpora en el municipio y se trata de acompañar y apoyar económicamente durante seis meses a mujeres y personas de la comunidad LGBTI+ que hayan vivido violencia de género. Específicamente, en Quilmes también se tienen en cuenta las violencias estructurales e históricas, así como la existencia de vínculos violentos.

d. Ley Micaela: Capacitación que se implementa a partir del Decreto N°81/20 y considera de carácter obligatorio su asistencia por parte de la totalidad de los trabajadores del municipio. Consiste en una formación en prevención de las violencias hacia mujeres y diversidades coordinada por la Dirección de Capacitación de la SMyDQ.

e. Módulos alimentarios: Entrega de bolsones de alimentos a personas LGBTI+ e inscripción a “Tarjeta Alimentar”, una política nacional que sirve para la compra de alimentos con un determinado monto de dinero otorgado. De los registros realizados hasta julio de 2022, más del 70% de las tarjetas entregadas corresponde a mujeres trans.

f. Espacio de diversidades: Encuentro grupal entre identidades del colectivo LGBTI+ para promover su empoderamiento a nivel individual y grupal, construir un espacio de confianza y obtener asesoramiento en caso de ser solicitado.

g. Deportes: En 2020, tuvo lugar la capacitación en sensibilización virtual para clubes y entidades de Quilmes en articulación con la Subsecretaría de Deportes en pos de una inclusión real de la población LGBTI+. A su vez, en 2022 se hicieron jornadas deportivas para mujeres y diversidades para tratar las desigualdades históricas que estos grupos han tenido en ciertos sectores ligados al deporte.

3.4. Análisis a partir de la Práctica Profesional Supervisada

Como se ha mencionado en el capítulo primero, durante la Práctica Profesional Supervisada (PPS) estuve trabajando dentro de la SMYDQ como pasante en el Observatorio de Géneros y Diversidades, lo cual me permitió detectar las complejidades que acompañan el día a día de la gestión a pesar de que mi área sea distinta a la estudiada. Así, pude estar en contacto cercano con los acontecimientos que iban ocurriendo y sus soluciones. Por consiguiente, ciertos aspectos de mi reflexión se vinculan con el ámbito interno del organismo en consonancia con la palabra de los informantes clave. Claro está que dicho análisis no necesariamente representa un fiel reflejo de la realidad, sino que responden a las conclusiones obtenidas del relato de diferentes experiencias (incluyendo la propia).

3.4.1. Implementación de los programas: Aspectos identificados durante la práctica

A partir del trabajo de campo realizado se puede determinar la importancia para la comunidad trans quilmeña de la existencia de cada una de las políticas aquí analizadas teniendo en cuenta que se tratan de iniciativas que contemplan el acceso a aquellos derechos básicos a

los cuales se les obstaculiza su ingreso y permanencia, así como también se incluyen formas de acompañar desde edades tempranas a la transición de las identidades trans para las personas y sus familias.

Por otro lado, se detectaron diferentes perspectivas con respecto a las políticas públicas examinadas. A pesar de que en términos generales la mayoría son positivas, hay algunos aspectos que podrían ajustarse para contribuir a un desempeño que termine de alcanzar completamente los objetivos que se han propuesto.

3.4.2. Fortalezas

En lo que respecta a los programas podríamos decir que responden a ciertos puntos críticos que se habían detectado previamente en el relevamiento de las condiciones de vida de las identidades trans de Quilmes realizado por la Dirección de Diversidades en 2020. Especialmente, se abocaron en los aspectos vinculados a la educación y el trabajo. Empero, es interesante mencionar las cualidades que componen a cada uno en específico:

a) Consultorios igualitarios:

- Funcionan interdisciplinariamente: Logra la construcción de una mirada integral hacia el paciente.
- Brinda la posibilidad de articular con otras áreas del municipio y solucionar las necesidades de las personas atendidas.
- Permite la hormonización de las identidades trans y el control de las enfermedades y/o infecciones de transmisión sexual, muchas veces, a las que se encuentran expuestas quienes se desempeñan como trabajadores sexuales.

- Están dispersos espacialmente: No se centralizan en un sólo lugar del partido y ello proporciona la oportunidad de asistir al de mayor cercanía.
- Es la primera vez en la historia del municipio de Quilmes que se llevó a cabo su creación, lo cual demuestra el interés en garantizar el derecho a la salud desde una perspectiva inclusiva.

b) Programa de Terminalidad Secundaria para Personas Trans y Travestis:

- Garantiza el aprendizaje de los conocimientos esenciales de la educación secundaria y la continuidad del trayecto universitario.
- Su finalización acrecienta las oportunidades de hallar un nuevo empleo para les desocupades o quienes quieran cambiar su trabajo actual.
- Promueve atravesar el camino formativo en un ambiente seguro y de contención para las diversidades trans.
- Facilita el ingreso y/o permanencia en el nivel secundario de les trabajadores sexuales debido a la flexibilidad horaria, lo cual reconoce la realidad de un gran porcentaje de la población trans quilmeña y la adapta a su política.
- Reduce la exposición a situaciones discriminatorias por motivos de género.
- Crea redes entre les estudiantes al relacionarse con personas de la comunidad.

c) Dispositivo de Abordaje y Acompañamiento Integral para Infancias, Adolescencias Trans y Géneros Fluidos:

- Es una herramienta muy útil para las personas en transición y sus familias debido a que provee de información y calma incertidumbres que puedan surgir.

- Estimula el desarrollo de infancias y adolescencias libres sin patologización ni prejuicios.
- Suscita un futuro más igualitario en comparación con las vivencias que debieron afrontar las vejees trans.

d) Cupo laboral trans:

- Fomenta la inserción de la población trans al mundo del trabajo teniendo en cuenta los obstáculos que se presentan durante la búsqueda laboral a causa del estigma y marginación.
- Propicia el acceso a un trabajo seguro, registrado y remunerado económicamente con beneficios de la seguridad social.
- Permite el mejoramiento de la calidad de vida en el aspecto material, social y laboral.
- Otorga nuevos conocimientos o posibilita poner en práctica los ya existentes.

De la misma forma, cabe destacar que se han detectado para estos programas y otras políticas públicas adoptadas (sección 3.3) un alto nivel de articulación entre distintos sectores del municipio de Quilmes. Se pueden mencionar: Dirección General de Economía Social y Emprendurismo; Subsecretaría de Deportes; Subsecretaría de Política Integral de Promoción y Protección de Derechos de niños, niñas y adolescentes; y, Dirección de Juventud.

3.4.3. Observaciones

A partir de lo previamente expuesto, se lograron encontrar fortalezas en la implementación de las políticas públicas que han permitido garantizar el ejercicio de los derechos de las personas trans en el partido de Quilmes. De todas formas, a continuación se presentarán ciertas reflexiones realizadas a partir del análisis de las experiencias de la comunidad y la Dirección de Diversidades que podrían ser trabajadas a futuro en pos de contribuir a su funcionamiento.

3.4.3.1. Programas contenidos en el Plan Municipal para la Igualdad de Géneros

En primer lugar, en referencia a los consultorios igualitarios y la terminalidad educativa, en ambos casos se pudo encontrar que en algún momento no se ha respetado la identidad de género de las personas trans que se habían acercado al área administrativa o estudiaban en la institución. Aquello fue evidenciado por el lenguaje. De hecho, una de las experiencias relató la utilización de palabras referentes –histórica y tradicionalmente– al masculino cuando se había tratado de mujeres trans. Por ejemplo: Al anunciar “Todos” en lugar de “Todas/es”.

En ocasiones, aquello se ve agravado en la realización de trámites donde se obstaculiza su concreción: “Necesitaba cobrar un cheque que estaba emitido con el nombre de mi DNI, pero sin los paréntesis y estaba con un sello que hacía que sólo la persona que tuviera exactamente ese nombre pudiera retirarlo. Yo no tengo el cambio registral hecho entonces fue un bardo”.

De esta manera, se genera una revictimización e incomodidad que podría evitarse si hubiera otro tipo de comunicación hacia las diversidades. En este sentido, las políticas públicas no terminan de ser completamente efectivas sin la garantía de la operatividad de todas sus partes o si se discriminan a las identidades trans.

Por otro lado, sumado a la noción educativa, es necesario mencionar que hay ciertos aspectos formativos que podrían tratarse y aún no lo están, como es el desconocimiento del armado de un currículum vitae o la incorporación de algún oficio de formación profesional al propio trayecto educativo en pos de pensar en la inserción laboral.

En segundo lugar, el *Dispositivo de Abordaje y Acompañamiento Integral para Infancias, Adolescencias Trans y Géneros Fluidos* podría fortalecerse al estrechar el vínculo con las instituciones escolares puesto que, normalmente, el primer acercamiento se produce cuando las escuelas contactan al organismo y no a la inversa. Además, hay directivos y/o profesores que se oponen a la aplicación de este programa, siendo que es sumamente importante para el crecimiento de los jóvenes, la construcción de su identidad y su relación con el entorno social.

Por último, se puede mencionar que sería satisfactorio ampliar las oportunidades de promoción del empleo formal de las personas trans además de la reserva de un cupo laboral mínimo dentro de la administración pública, el cual aún no se encuentra articulado con el sector que se dedica a tratar las cuestiones de trabajo y empleo dentro del municipio quilmeño, sino que dicha función la centraliza la Dirección de Diversidades.

Tal como ha sido expuesto previamente, una parte de la comunidad trans quilmeña que se dedica al trabajo sexual o la realización de trabajos no registrados y, de hecho, en ciertos sectores del municipio –normalmente, los que están más masculinizadas– se advierten resistencias para establecer el cumplimiento del Cupo Laboral Trans. Tal como afirmó Paulo Kyriakos: “Hay áreas del Estado municipal en este caso –provincial y nacional pasa igual– que son más masculinizadas. Por ejemplo, servicios públicos. Son los muchachos los que llevan adelante esas áreas de servicios públicos, alumbrado y demás. El cupo laboral trans cuesta mucho más”.

3.4.3.2. Recursos humanos

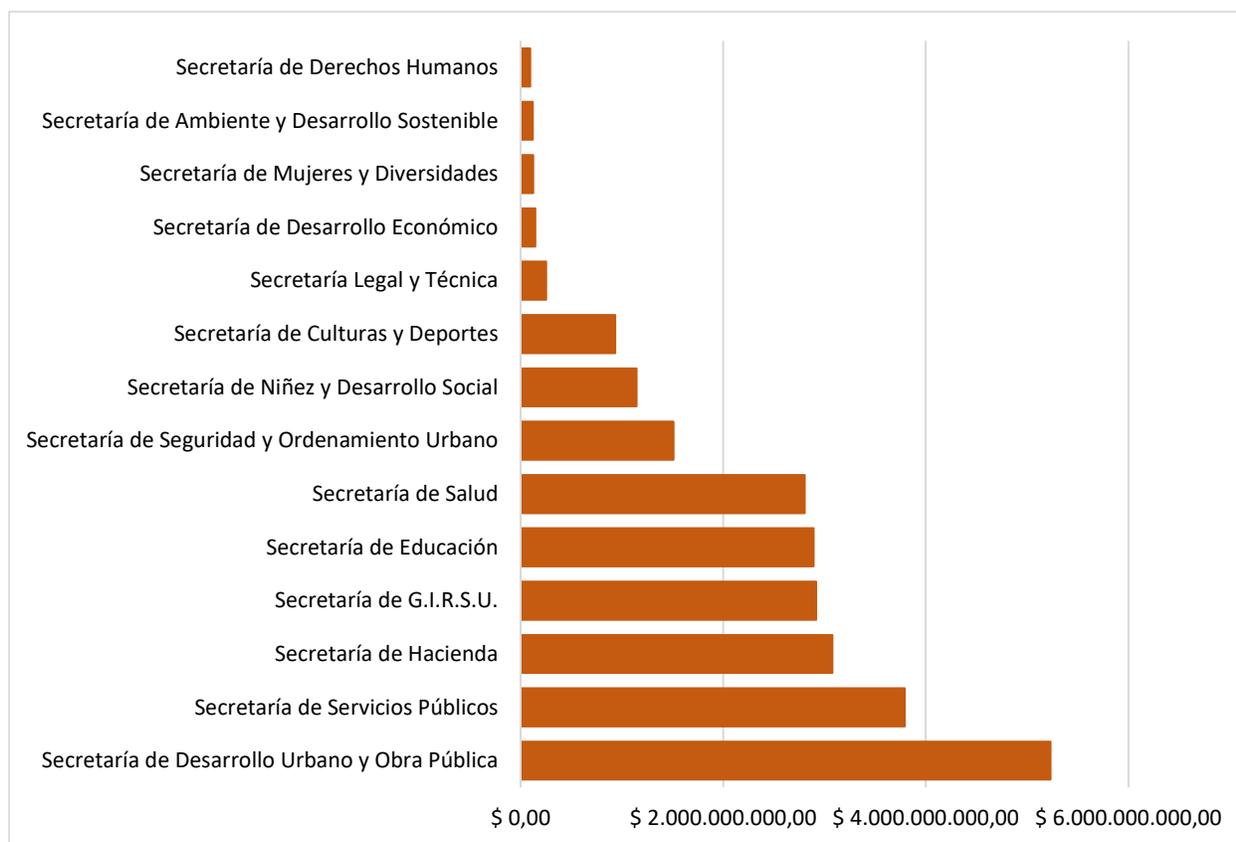
Se pudo identificar que existe una gran cantidad de actividades realizadas desde la Dirección de Diversidades y una alta concentración de ellas en pocas personas. En este sentido, se debería encontrar la forma de redistribuir el trabajo de manera un poco más diferenciada para aumentar la especialización de tareas y evitar su sobrecarga.

3.4.3.3. Presupuesto municipal

En lo que respecta al presupuesto municipal anual, se logró detectar que en términos relativos la SMyDQ percibe una cantidad menor de ingresos en comparación con el total de Secretarías analizadas que conforman al municipio de Quilmes, alcanzando un porcentaje del 0,50% (Gráfico 3). De hecho, también se debe tener en cuenta que de ese valor hay un desgregado específico destinado a la Dirección de Diversidades –lo cual implicaría un monto aún menor–, pero también que se reciben ingresos económicos por parte de la articulación con otras áreas, tal como la Secretaría de Educación y la Secretaría de Niñez y Desarrollo Social. Sin embargo, es claro que sigue tratándose de una de las tres áreas con menor presupuesto.

Por otro lado, si bien el gobierno de Quilmes ha procurado como meta elaborar un presupuesto con perspectiva de género que transversalice “a todas las áreas de gestión” (Quilmes Municipio, 2022), se dificulta la tarea de identificarlo en los documentos obtenidos por medio los portales de transparencia ya que no se encuentra expresado en los datos del presupuesto municipal anual. De este modo, hay probabilidades de que aún no se haya llevado a cabo.

Gráfico 3. Monto de presupuesto total anual 2022 - Secretarías del municipio de Quilmes



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos del Listado del Presupuesto de Gastos por Estructura Programática (2022). Recuperado de: https://quilmes.gov.ar/pdf/presupuesto_apertura_programatica_2022.pdf

3.4.3.4. Otros puntos de mejora detectados

Se encontró que la articulación con las organizaciones sociales podría profundizarse: “No hay suficientes redes con organizaciones y es re importante porque esto de la revictimización te la ahorrás un poco si ya tenés confianza con una organización que viene laburando con un equipo profesional [...] Para mí, lo principal es hacer redes porque ahí es de donde sale toda la conexión”.

Por último, si bien no se vincula con un programa en especial y se tratan de casos particulares, resulta pertinente mencionar que la accesibilidad a la información de contacto

(vía WhatsApp) con la Dirección de Diversidades se ve disminuida en las plataformas digitales al no formar parte de la página web del municipio donde se encuentra la SMyDQ, lo cual podría complejizar un primer acercamiento para aquellos que cuenten con Internet y quisieran comunicarse directamente con dicho sector sin necesidad de asistir de manera presencial o ser derivadas por otro medio. Igualmente, sería útil ampliar la difusión del mismo a través de otros medios.

Por otra parte, cabe mencionar que el contacto también podría darse con un nuevo número que permita la realización de llamados ya que, en la actualidad, sólo se pueden enviar mensajes de WhatsApp, descartando otras posibilidades de comunicación que no sea presencial para quienes no tengan la posesión o conocimientos para utilizar tal aplicación en un Smartphone.

CAPÍTULO 4. CONSIDERACIONES SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

El capítulo cuarto sugiere recomendaciones para el organismo en el abordaje de los programas orientados a la población trans que se encuentran contemplados en el *Plan Municipal para la Igualdad de Géneros* analizados en el apartado anterior y se exponen las consideraciones finales que concluyen con lo expuesto a lo largo del escrito de la PPS.

4.1. Recomendaciones

En primer lugar, en referencia al empleo si bien su acceso se trata de un problema social extendido a lo largo del país, se ha demostrado que hay personas con identidades y expresiones de género diversas que encuentran doblemente obstaculizado el camino para su consecución en términos de formalidad y el municipio de Quilmes no es la excepción. Entendiendo la importancia de la implementación del cupo laboral trans, aún existen sectores de la población que quedan por fuera de dicha política pública e ingresan a trabajos inseguros y/o no registrados. En este sentido, una articulación con el área municipal vinculada a trabajo podría ser beneficiosa para extender el alcance de la Ley Nacional N° 27.636: Promoción del acceso al empleo formal “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. De esta forma, ello descentralizaría esta función a otros sectores del gobierno y no se concentraría sólo en la Dirección de Diversidades, transversalizando su aplicación.

Sumado a lo anterior, hay otras acciones que podrían incorporarse para fomentar la ampliación de las oportunidades laborales y han caracterizado a múltiples gobiernos locales de Argentina y se trata de la conformación de cooperativas que estimulan la economía social. Entre ellas se señalan: *Textiles La Coty, Rico y Sabroso* y *Agujas Trans* (Santa Fé); *Ñande*

Rekó (Corrientes); *Alternativa Laboral Trans*; *Empoderamiento Travesti Trans* (Villa Crespo); *Fuego* (San Martín); *Nadia Echazú* (Avellaneda); *Amazonas del Oeste* (González Catán).

Con respecto a la creación de cooperativas dentro del partido de Quilmes, ello no implicaría que están libres de los riesgos que poseen todos los emprendimientos (Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, 2021), pero resultaría en una salida laboral temporaria de rápido acceso. De hecho, teniendo en cuenta las edades adultas de la mayoría de la población trans quilmeña –de 25 a 46 años en adelante–, aquello colaboraría en amplificar las posibilidades de consecución de un trabajo. Asimismo, podría contribuir a la economía local si el enfoque estuviese puesto en aquellas áreas que se encuentran desatendidas o requieren de un fuerte impulso para su desarrollo dentro de la zona.

En concordancia con lo previamente expuesto, la organización de cooperativas permite aportar a una mejor calidad de vida e inclusive se podría pensar en conectar esta propuesta con las capacitaciones ya realizadas por algunas personas de la comunidad LGBTI+, tal como sucede con el programa *Hermanar* (Sección 3.3). Por consiguiente, se podría generar una nueva articulación con la Dirección General de Economía Social y Emprendurismo de Quilmes, de modo que facilite el desarrollo de un “puente” entre ambas políticas públicas para que no funcionen de manera separada, es decir, que las capacitaciones luego permitan continuar con un trayecto laboral. En esta misma línea, un caso similar sucede con la, ya nombrada, cooperativa *Fuego* del municipio bonaerense de San Martín. Se trata de un centro de estética llevado adelante por la comunidad trans de la organización El Teje (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021).

Por otro lado, en tales cooperativas también podría incentivarse el aprendizaje de saberes para la formación profesional, tal como sucede con *Alternativa Laboral Trans* que brinda

talleres de capacitación en diseño, desarrollo web y tecnologías web en general (ALT Cooperativa, s.f.). De esta manera, el desarrollo de nuevas capacitaciones podría tratarse de tópicos vinculados a la cooperativa.

En segundo lugar, con respecto a la incorporación de conocimientos se podría diversificar en determinados tópicos que sean de interés o necesidad directa de les usuaries, tal como confeccionar un currículum vitae o la profesionalización en oficios. De las capacitaciones desarrolladas que se vinculan con el uso de PC y del Paquete Office, se podría brindar continuidad a la adquisición de saberes de les estudiantes que hayan cursado y completado la primera cohorte para obtener nuevas herramientas que no se lograron estudiar en la etapa inicial. En adición, otra propuesta que podría ser factible dentro del municipio mencionado sería incorporar una formación profesional al programa *Transformar*, que funcione como herramienta de utilidad para el mundo del trabajo y unan las dimensiones educativo-laboral que, tal como se ha demostrado, encuentran las mayores problemáticas. Además, sería una iniciativa innovadora ya que, si bien pueden existir, no he encontrado experiencias que articulen ambos espacios, pero sí que incentiven a la contratación o continuación de estudios superiores, tal como sucede con el caso del *Bachillerato Popular Mocha Celis*, la primera escuela del mundo y el país que se constituyó pensando en la finalización de estudios secundarios de la comunidad trans (Wei He, 2019).

En tercer lugar, otro de los puntos centrales para lograr lo anterior se vincula con la articulación con organizaciones sociales y comunitarias que estén integradas por personas del colectivo trans. Tomando como eje al *Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero* desarrollado por el municipio de La Matanza, se impulsan encuentros territoriales en cooperación con dichas organizaciones

(además de organismos nacionales, provinciales y locales), lo cual posibilita un acercamiento directo a la población. Sin embargo, para concretar lo anterior es esencial el diálogo con los actores sociales, quienes deben sentirse parte de las políticas públicas y por ello también es relevante que conozcan e internalicen sus derechos y los programas que se ofrecen desde la Dirección de Diversidades. Por otra parte, es interesante la perspectiva desde la que se pensó la iniciativa de La Matanza debido a que se realiza un acompañamiento integral hacia la persona priorizando los ámbitos de salud, educación, empleo, vivienda y tramitaciones registrales (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2022). Así, se coaligan diferentes acciones en un mismo sentido.

En relación con lo anterior, el desarrollo de encuentros territoriales también sería útil para aumentar la llegada a la comunidad y agrupaciones, así como promover la ampliación de los canales de información/contención que actualmente son vía telefónica o presencial –en ese último caso, asistiendo a la SMYDQ y/o al Centro de Atención a Mujeres y Diversidades (CAMD)–. En este sentido, se podría facilitar el número de WhatsApp o brindar un QR para su escaneo, pero asimismo difundir la existencia de un sector encargado de abordar cuestiones de género y diversidades dentro de la municipalidad.

Acerca del acceso al contacto también es importante la continua actualización de las vías digitales para aquellos que utilicen Internet como primer modo de acercamiento. Por consiguiente, se sugiere que se incluya en los portales de búsqueda online y la página web del municipio de Quilmes el teléfono específico de la Dirección de Diversidades puesto que proporciona una accesibilidad directa con tal área. Sumado a ello, se debería crear un número que permita realizar llamados ya que, en la actualidad, sólo se pueden enviar mensajes por

WhatsApp y no resulta viable para quienes no posean un Smartphone o no tengan posibilidad de utilizar esa aplicación en el celular.

En cuarto lugar, en lo que refiere a los sectores que han demostrado no respetar a las identidades trans y/o oponerse a su inclusión sería importante sensibilizar por medio de capacitaciones que tengan el fin de abordar con perspectiva de género a las diversidades y, concretamente la población trans, haciendo énfasis en la rama laboral en la que cumplen su función (en este caso, administración y educación). De esta manera, se brindarían herramientas que promuevan una relación respetuosa con el colectivo LGBTI+ y de carácter no discriminatorio.

En quinto lugar, sería relevante reforzar la relación con los centros educativos de nivel primario y secundario para acrecentar el conocimiento y difusión de la existencia del *Dispositivo de Abordaje y Acompañamiento Integral para Infancias, Adolescencias Trans y Géneros Fluidos*, pero también para disminuir las resistencias de directivos y/o docentes a su implementación. En este sentido, elaborar una estrategia de concientización que explicita la metodología utilizada y su importancia en las identidades diversas es necesaria y podría darse en el formato de talleres presentados en distintas instituciones del territorio, a su vez, incluyendo como partícipes a las niñas y jóvenes.

En sexto lugar, en cuanto a los recursos humanos en la Dirección de Diversidades recomendaría su incremento con el objetivo de promover una división de tareas mucho más delimitada. De esta manera, cada una se especializaría en una labor específica, otorgando la posibilidad de fortalecer algunas de las cuestiones que se encuentran menos trabajadas y contribuir a su planificación. Por otro lado, si bien hay áreas que destinan fondos presupuestarios a las articulaciones realizadas con la SMYDQ, ésta continúa recibiendo uno de

los presupuestos más bajos con respecto a otras Secretarías. De esta forma, es necesario aumentarlo para lograr la efectiva realización y/o funcionamiento de las políticas públicas.

Para finalizar, se debe destacar que gran parte de la comunidad trans no se siente merecedora de ciertas políticas públicas que se han nombrado previamente, es decir, no se consideran a sí mismas en tanto sujetos de derecho. Aquello se corresponde con una cuestión que atraviesa su realidad y tiene que ver con la discriminación, desvalorización y marginalización. De hecho, en ocasiones la exclusión comienza desde el propio círculo familiar a edades tempranas (González, 2013). Entonces, hay un sinnúmero de violencias que complejizan las problemáticas a las cuales se enfrenta el colectivo. Por consiguiente, es relevante la conformación de espacios de escucha específicos para las identidades trans –sean individuales o grupales– que estimulen su acercamiento hacia las políticas públicas e internalicen esta noción que es crucial para poner en práctica las mismas.

En conclusión, si bien las políticas públicas abarcadas poseen aspectos beneficiosos y reconocen las particularidades del territorio, realizar una revisión sobre su puesta en marcha es imperante para detectar demandas aún no abordadas y/o brindar una mirada propositiva para ajustar el accionar de las ya existentes a partir del posicionamiento de sus destinatarios.

4.2. Reflexiones

Durante la PPS se han demostrado las diferentes razones por las que es relevante desarrollar un trabajo donde se considere la situación de las diversidades y, en especial, la comunidad trans. En la actualidad, continúa siendo un hecho que se encuentran expuestas a la marginalización y discriminación de una sociedad que excluye y perpetúa las desigualdades históricas a las que se han tenido que enfrentar. En este contexto, es que la Dirección de

Diversidades perteneciente a la SMyDQ en tan sólo tres años de su existencia ha logrado desarrollar grandes iniciativas políticas para la población y ha respondido a ciertas demandas de una manera propicia desde un enfoque integral y abarcativo a las distintas generaciones – alcanzando tanto a las niñeces como a la adultez–. Sin embargo, parte de la construcción de las políticas públicas también se vincula con las complejidades de su implementación. En este sentido, es que se hicieron recomendaciones que podrían ayudar a mejorar su ejecución o posibilitar pensar en la incorporación de algunas de estas iniciativas dentro del municipio. De cualquier manera, el horizonte es contribuir a beneficiar la calidad de vida de las personas trans quilmeñas y que el Estado pueda garantizar el acceso básico a los derechos que han visto obstaculizados por su identidad de género. Por consiguiente, la profundización en las políticas públicas resulta completamente necesaria para sumar como complemento a su puesta en marcha y/o repensar su construcción.

Por otra parte, lo cierto es que no es suficiente la creación de nuevos programas o políticas, sino que se debe seguir construyendo desde otros espacios y en vínculo con los actores sociales que atraviesan estas vivencias, entendiendo también que a dichas problemáticas las subyace un elemento mayor que se vincula con un sistema patriarcal y heteronormativo que reproduce relaciones desiguales genéricas y de poder. En concordancia con lo anterior, brindar herramientas para el empoderamiento del colectivo también es crucial para su reconocimiento interno como sujetos de derecho.

De todas maneras, es innegable que han existido muchas maneras de luchar contra esas vulneraciones mencionadas y se personifica en figuras como Claudia Pía Baudracco, Amancay Diana Sacayán, Lohana Berkins y muchas otras más que permiten que hoy pueda estar escribiendo sobre la ampliación de derechos de las identidades trans.

Bibliografía

500 días sin Tehuel: ¿en qué estado está la causa? (24 de julio 2022). *Nota al Pie*. Recuperado de: <https://www.notaalpie.com.ar/2022/07/24/500-dias-sin-tehuel-en-que-estado-esta-la-causa/>

ALT (s.f.). ALT Cooperativa – Una agencia de tecnología integrada por personas trans y no binarias. Recuperado de: <https://altcooperativa.com/>

Argentina: El cooperativismo travesti-trans es una alternativa autogenerada ante la exclusión estructural (24 de octubre 2021). *Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/argentina-el-cooperativismo-travesti-trans-es-una-alternativa-autogenerada-ante-la-exclusi%C3%B3n-estructural/>

Asamblea General de Naciones Unidas (2008). Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.cubaencuentro.com/var/cubaencuentro.com/storage/original/application/cae0cbdec85008105519492cdd83d5b4.pdf>

ATTTA & Fundación Huésped (2014). *Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina*. Recuperado de: <http://attta.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/OSI-informe-FINAL.pdf>

Butler; J. (1999). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. España: Ediciones Ibérica.

CEDAW (2016). Situación de los derechos humanos de las travestis y trans en la Argentina.

Cedeño Barreto; M. (2021). Transgénero: Un análisis desde la mirada de los derechos humanos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27 (1), pp. 255-264, Universidad del Zulia. Recuperado de: [Transgénero: Un análisis desde la mirada de los derechos humanos \(redalyc.org\)](https://redalyc.org)

CeDoSTALC (2021). *No muero ¡Me matan! Informe 2021 sobre las violaciones a los Derechos Humanos de las personas trans en Latinoamérica y el Caribe*. Recuperado de: <http://attta.org.ar/no-muero-me-matan-informe-cedostalc-2021/>

CELAG (2021). Los derechos LGBTI+ en América Latina. Recuperado de: <https://www.celag.org/los-derechos-lgbti-en-america-latina/>

Decreto N° 214/2006. Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. 27 de febrero de 2006. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-214-2006-114315/actualizacion>

Decreto N° 3145/2021 [Municipio de Quilmes]. Boletín Oficial Municipal. Edición N°413. 3 de noviembre 2021.

Decreto N°476/21. Registro Nacional de las Personas. 20 de julio de 2021. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-476-2021-352187/texto>

Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires (2020). *Relevamiento de Políticas Públicas destinadas a la Población Trans y Travesti en la Provincia de Buenos Aires*.

Día del orgullo: ¿qué leyes ampliaron derechos a la comunidad LGBTIQ+ en Argentina (26 de junio 2022). *Página/12*. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/432288-dia-del-orgullo-que-leyes-ampliaron-derechos-a-la-comunidad->

Echeverría; G. & Maturana; J. M. (2015). Análisis crítico del discurso de políticas públicas en diversidad sexual en Chile. *Universitas Psychologica*, 14 (4), 1485-1498. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.up14-4.acdp>

El programa TransFormAr (11 de abril de 2021). *El Sol*. Recuperado de: <https://elsolnoticias.com.ar/el-programa-transformar/>

Encuesta de clima escolar en Argentina dirigida a jóvenes LGBT (2017). *Cien por ciento diversidad*.

Freije; S. (2002). *El Empleo Informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://bit.ly/3CF3Rfo>

Gamba & Diz (2021). Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos.

González; G. (2013). El profesorado en formación y las finalidades de la enseñanza de las ciencias sociales. *Uni-Pluriversidad*. No 38 / Vol.13, N.º 2, 24-34. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/301567169_Gonzalez_G_2013_El_profesorado_en_formacion_y_las_finalidades_de_la_ensenanza_de_las_ciencias_sociales_Uni-Pluriversidad_No_38_Vol13_N_2_24-34

Incorporan cupo trans a plantel municipal de Quilmes (11 de octubre de 2020). *El Esencial*. Recuperado de: <https://elesencial.com/incorporan-cupo-trans-a-plantel-municipal-de-quilmes/>

INDEC (2012). *Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Informe técnico de la Prueba Piloto Municipio de La Matanza 18 al 29 de junio 2012*. Recuperado de: https://www.indec.gov.ar/micro_sitios/WebEncuestaTrans/pp_encuesta_trans_set2012.pdf

Lahera Parada; E. (2002). *Introducción a las Políticas Públicas*. Fondo de Cultura Económica: Chile.

Juarez, P. (2022). Documentos de trabajo y devoluciones de Prácticas Profesionales Supervisadas, Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Quilmes.

Lanzamiento del programa Transformar en Quilmes (12 de abril de 2021). *El Día*. Recuperado de: <https://www.eldia.com/nota/2021-4-12-7-27-0-lanzamiento-del-programa-transformar-en-quilmes-quilmes>

Las frases más recordadas de Lohana Berkins (5 de febrero 2021). *Télam*. Recuperado de: <https://www.telam.com.ar/notas/202102/543607-frases-lohana-berkins.html>

Leal Reyes, C. A. (2016). En Gómez Encinas, L. (Ed.), *SOBRE LAS DIMENSIONES DEL PENSAMIENTO QUEER EN LATINOAMÉRICA: TEORÍA Y POLÍTICA*. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (70), 170-186.

Ley Nacional N° 26.618. Matrimonio Civil. 15 de julio de 2010. Recuperado de: servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm

Ley Nacional N° 26.743. Identidad de Género. 9 de mayo de 2012. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743-197860>

Ley Nacional N° 26.791. Código penal. Modificaciones 14 de noviembre de 2012. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26791-206018/texto>

Ley Nacional N° 26.862: Reproducción medicamente asistida. Procedimientos y técnicas médico-asistenciales. 5 de junio de 2013. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26862-216700>

Ley Nacional N° 27.636. Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. 24 de junio de 2021. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>

Ley Provincial N° 14.783. Cupo laboral trans. 17 de septiembre de 2015. Recuperado de: <https://normas.gba.gob.ar/documentos/05zOof5x.html>

Mapa del cupo laboral travesti-trans en Argentina (1 de mayo de 2019). *Agencia Presentes*. Recuperado de: <https://agenciapresentes.org/2019/05/01/1m-mapa-del-cupo-laboral-travesti-trans-en-argentina/>

Marín Villa; C. (2012). *Análisis de los actores y su participación en la construcción del problema LGBT en la agenda pública del municipio de Medellín de 2004 a 2010 desde el enfoque de redes*. Universidad de Antioquia: Medellín. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10495/26289>

Marina, R. & Ludueña, M. E. (2021). 152 crímenes de Odio LGBT y más de 100 muertes trans en Argentina en 2020. *Presentes*. Recuperado de: <https://bit.ly/3yMMeZO>

Mérida Jiménez; R. M. (2006). Estudios queer y sexualidades transgresoras. *Educación y biblioteca*, 18 (152), 69-71.

Mezzadra; L. D. (2019). El análisis estructural como estrategia para (re)pensar los servicios de atención a mujeres en situación de violencia: Un estudio de caso en el municipio de Quilmes, Argentina. *Revista de Estudios Políticos Y Estratégicos*, 7 (1), pp. 60-80. Recuperado de: <https://shorturl.me/Q2CJhAh>

Ministerio de Economía (2020). Los cuidados, un sector económico estratégico Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf

Ministerio de Economía (s.f.). *Plan FinEs 2022*. Recuperado de: <https://fines.educacion.gob.ar/>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (21 de abril 2021). Avanza el Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero en el Municipio de La Matanza. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/avanza-el-programa-de-fortalecimiento-del-acceso-derechos-para-personas-travestis>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (8 de julio 2021). Participamos de la presentación del centro de estética de travestis y trans "Fuego". Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/participamos-de-la-presentacion-del-centro-de-estetica-de-travestis-y-trans-fuego>

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (2021). *Documento conceptual. Matriz de Riesgo 2021*.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Ley Micaela (2021_a). *Curso de Formación y actualización de Formadoras y Formadores para Municipalidades de la provincia de Buenos Aires en el marco de la Ley Micaela Bonaerense*. Clase 6.

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. Ley Micaela (2021_b). *Curso de Formación y actualización de Formadoras y Formadores para Municipalidades de la provincia de Buenos Aires en el marco de la Ley Micaela Bonaerense*. Clase 7.

Ojeda Suárez; L. V. & Morales Martínez; E. D. (2021). Trabajo decente y personas trans: un análisis del Programa TransCiudadanía (2015-2016). *La Manzana de la Discordia*, 16 (1), e2028799. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i1.8799>

Pipine; S. L. (2021). “Programa Multiplicadoras Territoriales de Género” Análisis de los mecanismos de prevención de las Violencias por Motivos de Género en el Municipio de Quilmes (Período 2020-2021).

Plan de Ciudadanía LGBT (2013). *De la igualdad legal... a la igualdad real. Plan federal de la FALGBT para el acceso a una ciudadanía plena para lesbianas, gays, bisexuales y trans. FALGBT*.

Plan Municipal para la Igualdad de Géneros (2020). Secretaría de Mujeres y Diversidades. Municipio de Quilmes.

PNUD (2020). Población travesti-transgénero en Argentina: Estado de situación frente a la pandemia de Covid-19. Recuperado de: <https://www.undp.org/es/latin->

[america/blog/poblaci%C3%B3n-travesti-transg%C3%A9nero-en-argentina-estado-de-situaci%C3%B3n-frente-la-pandemia-de-covid-19](#)

Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Recuperado de: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Quilmes Municipio – Mujeres y Diversidades Plan municipal para la igualdad de géneros. Presupuesto con perspectiva de género. *Quilmes Municipio* [Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2022]. Recuperado de: https://quilmes.gov.ar/gestion/mujeres_y_diversidades.php#:~:text=Presupuesto%20con%20Perspectiva%20de%20G%C3%A9nero%20El%20gobierno%20de,definir%20y%20distribuir%20los%20ingresos%20de%20manera%20justa

Radi; B. & Sardá-Chandiramani; A. (2016). *Travesticidio / transfemicidio: Coordenadas para pensar los crímenes de travestis y mujeres trans en Argentina*. Publicación en el Boletín del Observatorio de Género. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/blas.radi/14.pdf>

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. Recuperado de: <https://dle.rae.es/cisg%C3%A9nero> [Fecha de consulta: 3 de agosto de 2022].

Resolución 865/2006. Normas técnicas y administrativas de hemoterapia – Aprobación. 13 de junio de 2006. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-865-2006-117449>

Scott; J. (2011). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *Género e Historia*. 48-74. México, FCE.

Se prorrogó la emergencia en violencia de género y se aprobó una nueva ordenanza (27 de julio 2022) *Quilmes Diario*. Recuperado de: <http://www.quilmesadiario.com.ar/2022/07/se-prorrogo-la-emergencia-en-violencia.html>

Tamayo Sáez; M. (1997). CAPÍTULO 11. EL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. En *La nueva Administración Pública*. Alianza Universidad.

Wei He; L. (2019). La historia del Mocha Celis, la primera escuela para personas trans del mundo. *Redacción*. Recuperado de: <https://www.redaccion.com.ar/la-historia-del-mocha-celis-la-primera-escuela-para-personas-trans-del-mundo/>

Bernal, 7 de diciembre de 2022

El tribunal para el trabajo de Práctica Profesional Supervisada para la estudiante Pamela Rocha se constituye con los docentes e investigadores:

PAULA JUAREZ

PATRICIA SEPULVEDA

LUCAS BECERRA

Nota del trabajo: APROBADA