

Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional Argentino: Análisis y discusiones desde la economía política trans a partir de un estudio sobre su implementación de 2020 a 2022

Francisco Fernández Romero¹

Pato Laterra²

Resumen

Desde 2020, en La Argentina se estableció una cuota o cupo mínimo de 1% de travestis, personas trans y no binarias (TTNB) en los empleos del Sector Público Nacional, buscando contrarrestar los elevados niveles de exclusión de esta población del empleo formal. Dicho cupo fue diseñado y logrado por activistas TTNB, quienes incluyeron artículos para habilitar la contratación de quienes fueron históricamente más oprimidos dentro del colectivo y que por ende poseen bajos niveles educativos o un historial de persecución policial por su identidad de género. Sin embargo, el colectivo TTNB viene señalando obstáculos para la implementación de la ley en general, y en especial para el respeto de su espíritu inclusivo. Este artículo busca realizar aportes empíricos y teóricos sobre dicha situación. Por un lado, presentamos hallazgos de una investigación de métodos mixtos que buscó responder, mediante información pública y una encuesta a empleadas TTNB, cuál es el grado de cumplimiento del cupo, cómo es el perfil socio-demográfico de las personas contratadas y cuáles son sus condiciones laborales. Por otro lado, recuperamos elementos conceptuales de la economía política trans y otros campos para caracterizar el cupo TTNB argentino en el marco de otras políticas de inclusión de personas trans en empleos formales, en comparación con políticas empresariales de diversidad existentes a nivel internacional. Dado que el objetivo de la política es restituir el acceso al trabajo entendido como un derecho humano fundamental, el cupo se distancia de iniciativas neoliberales que buscan captar la productividad de las personas trans y utilizarlas para mejorar su imagen inclusiva. Sin embargo, en su implementación, comparte con esas otras iniciativas el hecho de una valorización diferencial de los sujetos TTNB: resultan contratadas aquellas que son percibidas como más empleables, más jóvenes, con mayores niveles de educación y adaptabilidad.

Palabras clave: personas trans, travestis y no binarias, inclusión laboral, estudios trans, economía política trans

¹ Becario postdoctoral de CONICET en el Instituto de Geografía Romualdo Ardissonne, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires (UBA), donde integra el grupo de estudios "Geografías Emergentes". Docente en la UBA y la UNTREF. Correo: franfernandez91@gmail.com

² Becario doctoral CONICET en el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP). Candidato a doctor en Ciencias Sociales FSOC-UBA. Especialista en Políticas de Cuidado con perspectiva de Género (CLACSO). Profesor en Economía y Género en la FCE-UBA y EIDAES-UNSAM. Correo: laterrapato@gmail.com

Transgender Employment Quotas in Argentina's National Public Sector: Analysis and Discussions from a Trans Political Economy Perspective Based on a Study of Their Implementation from 2020 to 2022

Francisco Fernández Romero

Pato Laterra

Abstract

Since 2020, Argentina possesses a 1% quota for *travesti*, trans and non-binary people (TTNB) in National Public Sector jobs, which seeks to counteract the high levels of exclusion of this population from formal employment. This quota was designed and achieved by TTNB activists, who included provisions to enable the hiring of the historically most oppressed within the community, who have lower educational levels or a police record due to being targeted for their gender identity. However, TTNB communities have noted obstacles in the law's implementation, especially with regards to its inclusive spirit. This article seeks to make empirical and theoretical contributions around this situation. First, we present findings from a mixed methods study that sought to answer –through public information and a survey among TTNB employees–: To what extent is the quota being implemented? What is the socio-demographic profile of the people who are hired? What are their working conditions? Second, we draw on conceptual elements from trans political economy and other fields to characterize the Argentinean TTNB quota within the context of other trans inclusion policies in formal employment, comparing it especially with internationally existing corporate diversity policies. Given that the objective of the quota is to restore access to work, understood as a fundamental human right, this policy distances itself from neoliberal initiatives that seek to capture the productivity of trans people and/or use them to improve their inclusive image. However, given how it has been implemented, it reproduces those other initiatives' differential valorization of TTNB lives: those hired are those who are perceived as more employable, younger, with higher levels of education and adaptability.

Keywords: trans, travesti and non-binary people, labor inclusion, trans studies, trans political economy word

Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional Argentino: Análisis y discusiones desde la economía política trans a partir de un estudio sobre su implementación de 2020 a 2022

Francisco Fernández Romero

Pato Laterra

Introducción

Desde 2021, Argentina posee una Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (Ley Nacional N° 27636), que amplió un decreto del año anterior referido a la misma problemática. Entre otras cuestiones, dicha ley incluye la obligación de contratación de al menos un 1% de travestis, personas trans y no binaries (TTNB) en el Sector Público Nacional (SPN), buscando contrarrestar los elevados niveles de exclusión laboral de esta población. La normativa –pionera en el mundo– fue diseñada y lograda por activistas TTNB y gracias a ello contempla las realidades de les integrantes históricamente más oprimidos del colectivo, quienes frecuentemente poseen bajos niveles educativos o un historial de persecución policial por su identidad de género³.

Sin embargo, el colectivo TTNB viene señalando obstáculos para la implementación de la ley en general, y en especial para el respeto de su espíritu inclusivo, situación que constituye el objeto de este artículo. Por un lado, evaluamos el grado de cumplimiento del cupo del 1% y describimos las características sociodemográficas las y condiciones laborales de les empleades TTNB del SPN. Por otro lado, interpretamos estos hallazgos a partir de elementos conceptuales provistos por los estudios trans, en especial la economía política trans, en diálogo con otros campos que han trabajado sobre las políticas en favor de la igualdad en el empleo en general –como la economía feminista–

³ Para referirnos a conjuntos de personas de diferentes géneros, utilizamos la “e” por su mayor accesibilidad para quienes utilizan software de lectura de pantalla. Sin embargo, honramos la larga tradición de usar la “x” con el mismo fin, lo cual en Argentina se originó dentro de la política y el pensamiento lésbico, gay, bisexual y trans mucho antes de que se popularizara la “e”. Como un guiño a ello, conservamos la “x” en el término “trabajadorxs”, ya que si escribiéramos “trabajadores” se correría el peligro de que se leyera como solo referido a varones.

o para las personas trans en particular –como la antropología política–. De la diversidad de formas laborales practicadas por personas TTNB, el foco estará sobre el tipo de trabajo que busca generar el cupo: el empleo formal en relación de dependencia.

Dentro de los estudios trans, el campo de la economía política trans se ha abocado a estudiar cómo las vidas trans se insertan en las estructuras económicas existentes y cómo proponen alternativas de supervivencia (Lewis & Irving, 2017). Si bien el término se acuñó en el mundo anglosajón, se reconoce que gran parte de los antecedentes provienen de Latinoamérica, donde las investigaciones sobre personas trans han tendido a centrarse en sus condiciones materiales de vida (Laterra, 2025). Por ejemplo, algunas de las primeras investigaciones argentinas producidas por y con travestis y personas trans analizaron la criminalización y la exclusión de diversos ámbitos, sobre todo de las sujetas de sectores populares, con el fin de intervenir sobre dichas condiciones (Berkins y Fernández, 2005; Berkins, 2007). Ello contrasta con los estudios trans estadounidenses, que inicialmente se dedicaron a preguntas como qué significa ser trans, aunque luego también han abordado las condiciones materiales de vida (Billard *et al.*, 2022).

Desde la economía política trans y otros campos se ha estudiado la relativa revalorización de las vidas trans en contextos neoliberales, considerando en especial su rol como trabajadorxs (Irving, 2008). Sin embargo, como desarrollamos en la próxima sección, las iniciativas de inclusión laboral trans frecuentemente se centran menos en garantizar los derechos del colectivo, que en captar la productividad de sus integrantes o mejorar la imagen inclusiva de la institución que los emplea. Ello lleva –entre otras cuestiones– a priorizar la inserción de aquellas personas más asimilables a las relaciones ya existentes en el mercado laboral.

A partir de lo anterior, nos preguntamos para el caso argentino: ¿en qué sentido el cupo laboral TTNB consiste en una política de inclusión que se distancia de aquellas de tipo (neo)liberal para tender, más bien, hacia un horizonte de justicia y transformación social? ¿En qué medida se verifica una valorización diferencial de la diversidad de vidas TTNB? Estas preguntas no solo se enmarcan en discusiones desarrolladas dentro de los estudios trans académicos, sino que confluyen con algunos debates sobre el cupo existentes en las comunidades y movimientos TTNB, que ambos autores integramos (ver por ejemplo Butierrez, 2021, y Montenegro y Raffetta, 2021). Si bien no pretendemos

saldarlas en este artículo, proveemos elementos para contribuir a dichas conversaciones, tanto a través del análisis de la historia y el texto de la ley en sí, como del estudio de su implementación. Prestamos atención a los aspectos generales de dicha implementación – como el grado de cumplimiento del cupo o las condiciones laborales adversas vividas por quienes acceden al mismo– y a la jerarquización o inclusión selectiva de ciertos sujetos dentro del colectivo.

Entre las condiciones laborales desfavorables, consideramos especialmente aquellas que revelan un entorno de trabajo cisexista. El cisexismo no solo describe la hostilidad abierta hacia las personas trans, sino también cualquier suposición de que las vidas e identidades trans son menos legítimas o esperables (Serano, 2020). En el ámbito laboral, se expresa por ejemplo en el uso de nombres o pronombres incorrectos, en la expectativa de que les trabajadorxs posean trayectorias y circunstancias de vida similares a las personas cis (no trans) o que la expresión de género de las personas trans se ajuste a la cisnormalidad.

Los resultados empíricos presentados en este artículo derivan de una investigación encargada en 2022 por la Asamblea por la Salud Integral TTNB y el Departamento de Géneros y Diversidad de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Nacional, que buscó evaluar el grado de cumplimiento del cupo establecido por la Ley “Diana Sacayán - Lohana Berkins” y describir el panorama actual de la inserción de personas TTNB en el SPN⁴. Si bien ya existían algunos conteos de trabajadorxs trans publicados por el mismo Estado, frecuentemente sobreestimaban el porcentaje de cumplimiento del cupo ya que solo consideraban el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) o la Administración Pública Nacional (APN) y no el SPN en su conjunto (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2022, 2023). Por otro lado, la información publicada por el Estado se limitaba a constatar el grado de cumplimiento cuantitativo, la jurisdicción territorial y la modalidad de contratación, y si las mismas se efectuaron antes o después

⁴ La investigación fue encargada a Laterra para asesorar y llevar adelante el trabajo junto con ambas organizaciones; Fernández Romero se sumó posteriormente. Esta publicación es parte del trabajo de comunicación de los resultados de la misma. Los resultados empíricos han sido presentados en un informe y una ponencia (Laterra y Fernández Romero, 2023a y Laterra y Fernández Romero, 2023b) –donde puede hallarse la totalidad de tablas y gráficos, que no se presentan aquí por falta de espacio–, pero el diálogo con la literatura y las reflexiones teóricas son originales de este artículo. Si bien el diseño y ejecución de parte de la investigación fue colectivo, los análisis y las apreciaciones vertidos aquí son responsabilidad de los dos autores y no necesariamente reflejan la visión de los demás actores involucrados.

de la Ley de Cupo TTNB. No caracterizaban las condiciones laborales experimentadas por quienes ingresan a estos puestos, que resulta necesario para constatar si estas contrataciones constituyen procesos de inclusión significativos o si –por el contrario– ignoran o agudizan las condiciones de precariedad del colectivo. Tampoco realizaban una caracterización sociodemográfica de les trabajadorxs TTNB empleades por el Estado para indagar si las incorporaciones reflejan la amplia diversidad de estas comunidades.

El trabajo de campo fue realizado entre junio y julio de 2022. En este sentido, esta investigación no aborda los ulteriores cambios que se abren en una nueva gestión de gobierno en diciembre de 2023, donde se verifica una desimplementación del cupo debido al cese de contrataciones y el despido de numerosas personas trans (cfr. Laterra y Fernández Romero, 2024).

El artículo se organiza de la siguiente manera. En la segunda sección, nos enfocamos en distintas formas en que se ha abordado la inclusión laboral trans en el Norte y Sur global, analizadas desde la economía política trans y otros campos. En la tercera, presentamos los antecedentes y sanción de la Ley “Diana Sacayán - Lohana Berkins” – incluyendo el panorama de exclusión TTNB del empleo formal– y las investigaciones sobre la implementación de políticas de inclusión laboral travesti-trans en la Argentina. Seguidamente, nos adentramos en la investigación sobre el grado de cumplimiento del cupo de 1% y el panorama de dicha inserción de personas TTNB en el SPN. En la cuarta sección se explica la metodología utilizada. En la quinta, se presentan y analizan los resultados mediante tres subsecciones. En una de ellas, se expone el grado de cumplimiento numérico del cupo laboral en función de la planta total de personal del SPN. En otra, se realiza una caracterización sociodemográfica de las personas contratadas, incluyendo dimensiones tales como su identidad de género, edad, nivel educativo y ubicación geográfica. Finalmente, se describen sus condiciones laborales, teniendo en cuenta tres dimensiones: el respeto a su identidad de género, el salario y las condiciones de contratación, y algunas consideraciones vinculadas al acceso a la salud, considerando los aspectos en que éste depende del vínculo laboral (tanto porque este provee la cobertura de salud, como por los posibles obstáculos que genera el ambiente de trabajo sobre el ejercicio del derecho a la salud transicional). Por último, presentamos algunas reflexiones finales. Por un lado, ponemos en discusión las ideas que retomamos

de la economía política trans con los resultados de la investigación llevada adelante sobre la implementación del cupo laboral travesti trans en la Argentina. Por otro lado, ofrecemos algunas reflexiones respecto a las implicancias de esta investigación para las políticas públicas.

1. Formas y concepciones contrastantes de inclusión laboral trans

La economía política trans nos insta a mirar más allá de las condiciones materiales de vida de las personas trans para entender el rol de las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales en moldear dichas condiciones (Irving, 2008). En este apartado, retomamos análisis realizados desde esta perspectiva con relación a iniciativas de inclusión de personas trans en el empleo formal en relación de dependencia. Recuperamos también aportes de otros campos, como la antropología política o la economía feminista, para considerar de manera crítica estas formas de inclusión.

Las personas trans frecuentemente encuentran dificultades para insertarse dentro del empleo formal, como precisaremos más abajo para el caso argentino. Sin embargo, desde inicios del siglo XXI existen iniciativas para contratar a sujetos de este colectivo dentro de las políticas de diversidad de grandes empresas (Irving, 2008). Este fenómeno se aceleró en la segunda década del siglo, que vio una revalorización neoliberal de las vidas trans: tanto para las corporaciones como para el tercer sector, las personas trans son potenciales “empleadas, clientes o víctimas a ser salvadas” (Currah y Stryker, 2017, p. 1). En la Argentina, desde la antropología política, se ha descrito un fenómeno similar en el mundo corporativo (Guirado y Renosto, 2021a). La inclusión laboral trans beneficia a las empresas de dos maneras. Por un lado, estas iniciativas frecuentemente responden a la creciente visibilidad cultural del colectivo, que las corporaciones buscan capitalizar al contratar a personas trans como forma de crear una imagen progresista y moderna (David, 2017). Dicha incorporación de la diversidad sexual y genérica se ha denominado como “pinkwashing”, especialmente cuando no se acompaña de un compromiso real por mejorar las condiciones de vida de estos colectivos (Guirado y Renosto, 2021a). Por otro lado, incorporar al colectivo trans a las relaciones de mercado resulta una forma de evitar desperdiciar el “potencial humano” que éste encarna (Currah y Stryker, 2017). Esto se da en un contexto en que se ha logrado concebir a estos sujetos como integrantes productivos

de la ciudadanía (Irving, 2008) y donde se revalorizan los beneficios económicos de la “diversidad” para el funcionamiento interno de las empresas (Guirado y Renosto, 2021a).

Por ende, diversos autores se preguntan por el beneficio de estas iniciativas para las propias personas trans. En las perspectivas críticas a la economía convencional, como la economía feminista, las formas de inserción mencionadas se describirían como “argumentos económicos a favor de la igualdad”: atienden al potencial productivo de las personas, pero no a sus derechos humanos, como el derecho a trabajar para poseer medios de vida suficientes (Rodríguez Enríquez, 2021). Además, la revalorización de las vidas trans no alcanza de manera homogénea a todo el colectivo, sino que el neoliberalismo “construye a ciertas formas de subjetividad trans como ‘adecuadas’, ‘buenas’ y ‘merecedoras’ de las oportunidades de vida, la protección de sus derechos humanos y la pertenencia a la nación” (Lewis y Irving, 2017, p. 7). El “valor económico” de las personas trans dependerá de cuestiones como su racialización, (dis)capacidad, nacionalidad, expresión de género, pertenencia de clase y estatus de vinculación con sus familias de origen y comunidades. Sin embargo, Guirado y Renosto (2021a) proponen una visión más matizada al observar cómo incluso las iniciativas corporativas pueden mejorar las condiciones de vida de quienes son contratadas, y ellas a su vez pueden generar cambios en sus lugares de trabajo.

Aunque las formas de fomento a la inclusión mencionadas son privadas, también existen otras de orden público. Por ejemplo, en Canadá, la identidad y expresión de género se han incorporado a algunas leyes laborales y antidiscriminatorias; aunque éstas se ven neutralizadas dado que la transfobia en el trabajo suele ser sutil, y difícil de denunciar como discriminación explícita (Irving y Hoo, 2020). En India, quienes están por fuera del binario de género fueron reconocidos en 2014 como una clase “social y educativamente atrasada” de la ciudadanía, dándoles derecho al sistema preexistente de reservas (cupos) en la educación y el empleo público. Como esta directiva es difícil de aplicar, desde 2021 algunos estados han aprobado o están considerando una reserva específica del 1% para las personas trans en el empleo público (Mahaseth y Mahaseth, 2024).

Los cupos en el empleo público caben dentro del concepto de acción afirmativa o discriminación positiva, que consiste en “un tipo de políticas públicas que otorga un trato preferencial, en la distribución de recursos, a miembros de grupos o sectores sociales que

sufrieron en el pasado algún tipo de postergación y/o de discriminación” (Fernández-Vavrik, 2014, p. 3). En Sudamérica, las políticas de acción afirmativa han visto un incremento en el siglo XXI en el marco de los gobiernos posneoliberales de la primera y segunda década, focalizándose sobre todo en la pertenencia étnico-racial indígena o afrodescendiente e incluyendo acciones tales como la reserva de cupos en universidades o en el empleo público (Walsh, 2015)⁵. Para Walsh (2015), estas políticas frecuentemente reflejan demandas “desde abajo”: contribuyen a revelar exclusiones históricas y estructurales, buscando un horizonte de justicia social y transformación sociopolítica. La autora las contrasta con las acciones afirmativas concebidas desde perspectivas (neo)liberales (“desde arriba”) como mecanismo temporario de compensación a ciertos sujetos en respuesta a la discriminación, que buscan fortalecer su competitividad individual.

La categorización establecida por Walsh nos inspira a contrastar las concepciones y objetivos subyacentes a diferentes iniciativas, aunque casi ninguna de las formas de inclusión laboral trans mencionadas más arriba es estrictamente de acción afirmativa. La mayoría de ellas son iniciativas de diversidad e inclusión, que a diferencia de las acciones afirmativas, buscan crear un ambiente inclusivo en general para las diferencias individuales, sin politizar o historizar dichas diferencias (Guirado y Renosto, 2021a).

2. Políticas de inclusión laboral TTNB en Argentina

2.1. Antecedentes y sanción de la Ley “Diana Sacayán - Lohana Berkins”

En el caso de las personas trans en la Argentina, podemos considerar ciertas políticas anteriores como ejemplos de inclusión en relación al trabajo. En 2013, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social definió incorporar a las personas trans en distintos programas de empleo y de apoyo a la formación como el Programa de Jóvenes

⁵ En la Argentina existen antecedentes previos referidos a otros grupos sociales, como la ley de 1991 que establece un mínimo de 30% de candidatas mujeres en las listas electorales para el Congreso Nacional (Ley N° 24.012), actualizada en 2017 para requerir la paridad de mujeres y varones en las listas (Ley N° 27.412). Antes aún, en nuestro país se estableció un cupo laboral del 4% para personas con discapacidad en el sector público y privado (Ley N° 20.923 de 1974), aunque la última dictadura cívico-militar luego lo redujo a solo los empleos estatales (Ley N° 22.431 de 1981). La Constitución Argentina indica que le corresponde al Congreso Nacional “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato” (art. 75, inc. 23).

con Más y Mejor Trabajo y el Seguro de Capacitación y Empleo no contributivo (MTEySS y PNUD, 2017, como se citó en Ortega, 2018). Un antecedente anterior se registró en la provisión de subsidios para herramientas de trabajo a través del programa “Ayudas Urgentes”, que desembocaron en la primera cooperativa formal de trabajo textil, nominada “Nadia Echazú”, fundada por la referente travesti Lohana Berkins (Ortega, 2018). Esta acción dio lugar a la creación de otras cooperativas trans en el conurbano bonaerense (Cutuli, 2022).

Las iniciativas de inclusión laboral recién mencionadas no se dieron en un vacío, sino que la problemática del trabajo ha sido central para los movimientos travestis y transexuales argentinos. Aquí solo señalamos algunas líneas de investigación –cada una de las cuales posee un vasto desarrollo– dado que exceden nuestro foco sobre las demandas y políticas en torno al empleo formal en relación de dependencia.

Butierrez (2024) argumenta que la primera experiencia de organización política de travestis en la década de 1980, el “Frente de Travestis” no centraba sus demandas en la identidad de género, sino que buscaba garantizar las condiciones para ejercer el trabajo sexual sin abusos policiales. Esta lucha continuó en los ‘90 en la disputa por derogar los edictos policiales y contravenciones que criminalizaban tanto la presencia travesti-trans como la oferta de sexo en el espacio público de la ciudad de Buenos Aires (Fernández Romero, 2022). Para comienzos del siglo XXI, una parte del movimiento travesti en el Área Metropolitana de Buenos Aires había comenzado a focalizar sus esfuerzos en ser incluidas en las políticas públicas de la época orientadas a generar “trabajo digno” entre los sectores populares –en respuesta a las demandas de organizaciones sociales–, como los programas de financiamiento para cooperativas (Cutuli, 2022). Un actor clave en esto último fue la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual (ALITT), liderada por Lohana Berkins.

Si bien la demanda por el cupo TTNB apareció recién en el siglo XXI, la principal novedad yace en posicionar al Estado como potencial empleador, más que en el deseo de empleo asalariado. En efecto, ya desde los ‘80 algunas travestis expresaban deseos de convertirse en empleadas (Butierrez, 2024), y en la década de 1990 la activista transexual Karina Urbina tuvo una prolífica militancia sobre la necesidad del reconocimiento legal del género para acceder a un trabajo (*Crónica*, 11 de agosto de 1995). Futuras

investigaciones podrían analizar cómo se llegó a la demanda de empleo estatal u otros cambios y continuidades en la agenda TTNB en torno al trabajo en las décadas de 2010 y 2020. Por ejemplo, siguiendo análisis previos sobre cómo se construye la idea de “trabajo digno” dentro del colectivo (Cutuli, 2022), se podría explorar en qué sentido dicho concepto entró en juego posteriormente para definir demandas y prácticas laborales. Algunos debates sobre esta transformación en los escenarios, demandas y formas de trabajo se han plasmado en Boy *et al.* (2021).

El antecedente más cercano al cupo nacional es la ley de cupo del 1% en el sector público de la provincia de Buenos Aires para personas travestis, transexuales y transgénero (Ley Provincial N° 14.783). La misma fue lograda en 2015 por el Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación, fundado por Diana Sacayán, y reglamentada en 2019. Paralelamente se aprobaron leyes similares en Chubut (Ley N° I - 621), Río Negro (Ley N° 5.514) y Chaco en 2018 (Ley N° 2934-L) y Santa Fe en 2019 (Ley N° 13.902), además de ordenanzas municipales en diversas localidades y disposiciones en Universidades Públicas⁶, mientras que se discutía y pugnaba por una ley nacional de cupo.

A partir de la sanción de la ley bonaerense, desde la investigación se señaló que ésta debería estar acompañada de políticas con una mirada interseccional de la exclusión travesti-trans que abordaran otras dimensiones como la inclusión educativa, que resultarían una precondition para la inclusión laboral (González, 2017). Sin embargo, dada la necesidad inmediata de empleo, desde el activismo se propuso que la reglamentación de la ley flexibilizara los requisitos para los cargos abiertos para el cupo, teniendo en cuenta la condición de clase, criminalización y exclusión educativa de la población destinataria; y que al mismo tiempo se generaran oportunidades educativas y de formación laboral (Fernández y Fuster, 2016).

Las demandas vinculadas a la inclusión laboral buscan responder a la precariedad de las condiciones de vida de la población TTNB, que persiste a pesar del logro de algunos

⁶ La Agencia Presentes ha sistematizado las acciones afirmativas en Provincias, Municipios y algunas Universidades Públicas hasta julio de 2020 en el [Mapa del cupo laboral travesti-trans en Argentina](#). Luego de julio de 2020 han aprobado disposiciones: la Provincia de Entre Ríos (Ley N° 10.844), la Universidad Nacional de Rosario (Resolución 647/2020), la de Avellaneda (Resolución 279/2020), la de Lomas de Zamora (Resolución 147/2020), Tierra del Fuego (Resolución 0124/2021), La Pampa (Resolución 131/2020), la Universidad de San Luis, Universidad de San Juan, Universidad Nacional del Litoral, Universidad Nacional de Salta y Universidad de San Martín.

derechos formales por parte de los activismos, tales como la derogación de los edictos y contravenciones que criminalizaban el travestismo en varias jurisdicciones o la Ley de Identidad de Género de 2012. Con relación al trabajo, un relevamiento nacional de 2014 halló que sólo un 13% de las personas TTNB encuestadas se hallaba en relación de dependencia (Fundación Huésped y Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina, 2014); y una investigación reciente en la Ciudad de Buenos Aires arrojó, similarmente, que sólo un 13,5% de las mujeres trans y travestis poseían un trabajo formal (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2023). Otro estudio de 2017 indicó que el 88% de las travestis y mujeres trans nunca había poseído un empleo formal en su vida (MPD CABA, 2017).

Si procesamos los datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda de 2022 atendiendo a las diversas formas en que aparecen les censades TTNB⁷, observamos tasas de desocupación en relación a la población económicamente activa es de 13,28% para feminidades trans, 15,75% para masculinidades trans, 16,95% para personas no binarias y 19,38% para quienes seleccionaron “Otra identidad / ninguna de las anteriores” (en comparación con 8,49% para el total poblacional). Entre quienes poseían un trabajo, las tasas de informalidad eran altas: quienes no poseían un descuento o aporte jubilatorio –hecho por su empleadore o por sí mismo– alcanzaban un 50,15% entre feminidades trans, 46,43% para masculinidades trans, 44,75% para personas no binarias y 42,20% para quienes seleccionaron “Otra identidad / ninguna de las anteriores” (en comparación con

⁷ Fuente: elaboración propia con base en datos del INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022, procesado con Redatam. El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022 pretendió identificar a personas trans al preguntar por el sexo asignado al nacer y la identidad de género, pero dicho intento fue señalado por activistas y profesionales trans como inadecuado para captar correcta y respetuosamente a esta población (Lattera, 2025; Belloni *et al.*, 2022). Además, al reportar sobre los resultados, el INDEC solo reconoce como personas trans a quienes eligieron una identidad de género distinta a “varón” o “mujer”. Sin embargo, en nuestro análisis de los resultados, hallamos que un gran número de personas definieron su identidad como “varón” o “mujer”, pero reportaron que su sexo asignado al nacer era el opuesto. Estos sujetos, que comprendemos como personas trans, constituyen una cifra mayor que quienes declararon una identidad de género transmasculina, transfemenina, no binaria u otra. Aun así, quedan fuera del registro las personas trans que declararon su género como varón o mujer y seleccionaron el mismo como sexo asignado al nacer, ya sea por razones de privacidad o porque esa categoría frecuentemente se entendió como “sexo en el documento nacional de identidad”. Por lo tanto, en este texto, incluimos dentro de “feminidades trans”, no solo a quienes indicaron esa identidad de género (60.679 personas), sino también a quienes declararon identidad mujer y sexo asignado varón (96.706); y dentro de “masculinidades trans”, a quienes se identificaron de esa manera (72.510) y quienes se declararon como varones con sexo asignado mujer (140.214). Al ampliar de esta manera la identificación de las personas trans en el censo, el total de identidades transfemeninas, transmasculinas, no binarias y “otra / ninguna de las anteriores” alcanza 433.876 personas, o aproximadamente un 1% de la población del país.

42,78% para el total poblacional). Si bien estas últimas dos categorías identitarias tienen cifras cercanas a la población general en cuanto a falta de aportes, son los dos grupos que presentan mayores cifras de aportes realizados por sí mismos en vez de por terceros (16,71% entre no binaries y 18,03% entre identidad “otra”, frente a 14,55% en el total poblacional).

En este contexto de demandas travesti-trans en torno a la persistencia de las inequidades en el mundo del trabajo, agudizadas por el desarrollo de la pandemia de covid-19, el Poder Ejecutivo Nacional dictó en septiembre de 2020 el Decreto de Necesidad y Urgencia 721/2020, que establecía un cupo del 1% en el Sector Público Nacional. Esta política se amplió en junio de 2021, cuando el Congreso de la Nación aprobó la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins". Allí, nuevamente, se indica que

El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes (Ley N° 27.636, Art. 5)⁸.

Como explicamos, dicha ley había sido debatida durante años por el colectivo TTNB, y gracias a ello, la normativa incluye diversos mecanismos orientados a atender a las condiciones de vida específicas de estas comunidades. Por ejemplo, considerando la exclusión vivida en el sistema educativo, se establece que la falta de un título no puede ser un obstáculo para la contratación, sino que el Estado debe garantizar apoyos para que la persona contratada pueda cursar y finalizar el nivel requerido para el puesto (art. 6). Similarmente, la ley reconoce la histórica criminalización del colectivo, operada especialmente a través de edictos y contravenciones que prohibían el uso de “ropas del sexo contrario” en la vía pública (vigentes en la Ciudad de Buenos Aires hasta fines de la

⁸ En el movimiento trans existen debates sobre la denominación de la ley en términos de “travesti, transexual y transgénero”. El espíritu de la ley pretende referenciar a un conjunto de sujetos cuya enumeración exhaustiva en términos identitarios sería imposible, por ello define como “...personas travestis, transexuales y transgénero a todas aquellas que se autoperciben con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer” (art. 3). En ese sentido, la identidad no binaria queda comprendida.

década de 1990 y en algunas jurisdicciones hasta la sanción de la Ley de Identidad de Género en 2012; ver Berkins, 2007, y Fernández Romero, 2022). Por lo tanto, se establece que no se podrán tener en cuenta antecedentes contravencionales o penales que sean irrelevantes para el puesto pretendido (art. 7). Conociendo las desigualdades que se establecen entre la ciudad de Buenos Aires y las provincias, y el reconocimiento de la necesidad histórica de las travestis y personas trans de migrar a la urbe concentrada para alcanzar algunas libertades individuales y medios de vida, el art. 8 procura una aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos. Asimismo, la ley establece mediar acciones para promover la sensibilización con el fin de una efectiva integración en los puestos de trabajo (art. 9).

2.2. Investigaciones sobre la implementación de políticas de inclusión laboral TTNB

Desde la sanción de la ley de cupo laboral travesti-trans en la Provincia de Buenos Aires, ha habido una proliferación de publicaciones sobre las políticas de promoción del empleo formal que fueron aprobadas sucesivamente a nivel municipal, provincial y nacional. Inicialmente, los trabajos reflexionaron sobre la pertinencia y suficiencia de este tipo de iniciativas para revertir la exclusión del colectivo, o sistematizaron los procesos de elaboración, debate y sanción de leyes en alguna jurisdicción en específico. Pero aquí nos interesan sobre todo aquellas investigaciones que se abocan a la implementación de los cupos u otras políticas de inclusión laboral para personas travesti-trans en la Argentina, incluyendo iniciativas en el sector privado. En su conjunto, este corpus aborda tres dimensiones similares a las que analizamos en la presente investigación –el volumen de personas contratadas, sus condiciones laborales y sus características socio-demográficas–, aunque lo hacen principalmente desde metodologías cualitativas: analizan los factores que previenen la contratación de personas trans, las condiciones materiales y simbólicas que enfrentan las personas trans incorporadas al trabajo remunerado, y la selectividad en el ingreso a los puestos.

Algunos obstáculos para emplear a personas trans se vinculan con las actitudes de quienes se encargan de la contratación. Por ejemplo, dentro de la administración pública bonaerense, Marcos (2021) destaca que existe una “resistencia pasiva” entre quienes poseen puestos jerárquicos: afirman estar a favor de la política de cupo pero luego no

toman acciones para implementarlo. Incluso cuando existe la voluntad de tomar personal trans, el título secundario frecuentemente continúa siendo un requisito insalvable, tanto en el sector privado (Guirado y Renosto, 2021b) como en el sector público, a pesar de lo indicado en la legislación nacional de cupo (López Leavy y Berenstein, 2022). Por último, la falta de personas trans en puestos formalmente reconocidos a veces convive con la existencia de personas que sí realizan trabajos valiosos en ciertas instituciones, por ejemplo, mediando con la comunidad en consultorios especializados en diversidad sexual, solo que de manera gratuita, precaria o poco reconocida (López Leavy y Berenstein, 2022).

Otras publicaciones analizan la situación en la que se encuentran las personas trans luego de ingresar a un puesto. Elián Leobino (2020) estudió las experiencias de quienes ingresaron a empleos estatales por iniciativas de inclusión trans antes de las leyes de cupos y halló que solían enfrentar altos niveles de violencia laboral. Algunos proyectos tempranos de inclusión se desarrollaron mediante convenios entre agencias estatales y empresas privadas, quienes incorporaban personas trans mediante convenios precarios que luego nunca regularizaban (Heredia Baek, 2017). Desde fines de la década de 2010, ciertas empresas intentan “des-cissexualizar” sus procesos de búsqueda y sus ámbitos de trabajo, es decir, reducir el cissexismo presente en ellos, con el fin de crear mejores condiciones para el colectivo. Esto incluye flexibilizar los requisitos de “idoneidad” para fomentar la inclusión trans, pero dicho gesto suele tener límites, ya que solo aplica para los puestos de menor rango y menor salario (Guirado y Renosto, 2021b). A pesar de todo, las personas trans contratadas por iniciativas de inclusión expresan aspectos positivos, no solo para el propio proyecto de vida (Heredia Baek, 2017), sino también por las implicancias de que ciertos puestos estén ocupados por personas trans (López Leavy y Berenstein, 2022).

Gran parte de la literatura sobre la situación laboral de las personas travesti-trans toma al colectivo como un todo. Sin embargo, algunos trabajos han comenzado a analizar las desigualdades al interior de los colectivos travesti-trans en el acceso a los puestos de trabajo. Heredia Baek (2017) señala que la posesión de cierto capital cultural, social y militante impacta tanto en la “idoneidad” de les candidates como en sus posibilidades de conocer y acceder a las iniciativas de inclusión. Atendiendo al otro lado de la ecuación,

es decir, al lado del empleador, Guirado y Renosto (2022) hallan una ausencia del término “travesti” en los discursos corporativos sobre diversidad, que atribuyen a la carga política, racial y de clase que implica el término, además de su alejamiento del género binario; ello puede devenir en la contratación de solo aquellas personas que portan una forma “aceptable” de ser trans. En contraste con esta valorización diferencial de las personas trans, existen propuestas en el ámbito universitario para avanzar con una mayor justicia interseccional a la hora de la contratación. Aunque la ley de cupo en el SPN excluye a las universidades nacionales por la autonomía de las mismas, en ellas existen iniciativas institucionales para contratar personas TTNB, sobre todo en cargos no docentes (Lascano y González, 2023). Allí, se han propuesto prioridades para la contratación que tendrían en cuenta no solo la idoneidad, sino también el grado de necesidad de la población demandante para el puesto.

3. Metodología

Este artículo se propone contribuir a desafiar la injusticia epistémica (Fricker, 2007) de que las personas trans suelen ser posicionadas más como objeto que como interlocutor o sujeto de conocimiento, y por ello pone en valor las experiencias y conocimientos situados (Haraway, 1991) producidos por personas y colectivos TTNB. La investigación se originó en diálogo con colectivos TTNB y se enmarca en los estudios trans, que si bien no son realizados solo por investigadores trans, suelen dialogar con las preocupaciones y debates de este colectivo. También retomamos otros aportes del pensamiento y activismo TTNB. En esta línea, la investigación empírica cuantitativa tuvo el objetivo de poner de manifiesto no solo el grado de cumplimiento del cupo laboral travesti trans, sino también de posicionar algunas demandas colectivas para la confección de encuestas y profundizar en las condiciones socioeconómicas de la inserción en el empleo formal, que es información requerida por colectivos TTNB, pero no es provista por parte de quienes tienen la competencia de procurar la garantía de la política de cupo. Así el artículo busca ser, al tiempo que una producción de conocimiento en el marco de la academia, una contribución empírica y teórica a las discusiones y demandas comunitarias.

Como estrategia metodológica, se propuso un enfoque de triangulación de métodos cuantitativos de alcance descriptivo y transversal. Específicamente, la producción de datos giró en torno a tres ejes de trabajo:

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

Resulta relevante explicar los razonamientos y procedimientos detrás del segundo y tercero de estos instrumentos de producción de datos. Primero, deseamos subrayar que para el cálculo de la cantidad de puestos que implicaría un cupo laboral del 1%, algunos informes estatales solo toman como base la nómina del Poder Ejecutivo Nacional (alrededor de 440.149 empleades), con lo cual afirman que el cupo se lograría al alcanzar 4.400 trabajadorxs TTNB (ver, por ejemplo, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2022). Esta referencia, asimismo, no indica si en la nómina de empleo del Poder Ejecutivo Nacional se toma en consideración la Administración Pública Nacional (APN) que hace referencia a la Administración central y Organismos Desconcentrados o bien si incorpora los Organismos Descentralizados, Sociedades del Estado y otros Entes del Sector Público Nacional⁹ (SPN). Sin embargo, la ley establece en su art. 5 que el cupo del 1% aplica sobre el total del SPN, que incluye los tres poderes nacionales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas y sociedades del Estado. Como la BIEP no contiene datos sobre todas estas entidades, para aquellas que no figuran allí debimos relevar manualmente las nóminas de personal y

⁹ Ver el [Mapa del Estado](#) que hace referencia a la órbita del Poder Ejecutivo Nacional.

sumarlas a la cifra total de empleos del SPN. Algunas instituciones añadidas de esta manera incluyen el Senado de la Nación y la Auditoría General de la Nación perteneciente al Poder Legislativo Nacional (PLN), o empresas como Aerolíneas Argentinas o Agua y Saneamientos Argentinos S.A. pertenecientes a Otro Sector Público Nacional (Otro SPN).

Por su parte, el instrumento de recolección de datos-sobre condiciones de trabajo y características sociodemográficas de las personas TTNB contratadas por el SPN conllevó 38 preguntas y fue elaborado participativamente en encuentros con integrantes de la Asamblea por la Salud Integral TTNB y en diálogo con el Departamento de Géneros de ATE Nacional. Esta decisión partió de constatar –luego del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022– que las preguntas en torno a las categorías de sexo y género habían tenido, dentro de nuestro colectivo, efectos de malestar emocional, resistencias a responder e interpretaciones divergentes sobre aquello que se estaba indagando. Esto no sólo había incomodado a una parte de las comunidades TTNB sino que había resultado un obstáculo para la producción de buenos datos.

A partir de dicho proceso participativo se decidió preguntar por la identidad de género de dos maneras: mediante un campo de texto abierto para respetar la identificación personal y una lista cerrada de identidades (travesti, mujer trans, varón trans, transmasculinidad, no binarie o ninguna de las anteriores) que permitiera agrupar los resultados en categorías y comparar con datos producidos por el Estado y otras instituciones. No se preguntó por el sexo asignado al nacer. La descripción completa del proceso participativo y las decisiones tomadas puede consultarse en Láttera y Fernández Romero (2023a), y Láttera y Fernández Romero (2024). Asimismo, se consensuaron preguntas para relevar si las contrataciones habían podido atender a las condiciones de vida específicas de personas TTNB relevantes para el acceso al trabajo, como educación, distribución geográfica, respeto por la identidad, acceso a derechos laborales, a la salud, a licencias y a sindicalización, pertenencia a pueblos originarios o afro, o discapacidad.

Se llevó a cabo una prueba piloto previa entre personas TTNB contratadas en el SPN y luego se realizó el trabajo de campo. La muestra fue recogida virtualmente entre el 21 de junio y el 4 de julio de 2022 mediante la técnica de bola de nieve, considerada la más adecuada para acceder a poblaciones ocultas. Asimismo el relevamiento fue

difundido a través de las redes sociales de la Asamblea por la Salud Integral TTNB y del Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional. Se utilizó la plataforma SurveyMonkey que garantizó el anonimato y consentimiento de las personas encuestadas. De 130 respuestas de personas TTNB empleadas, se consideraron 91 encuestas válidas de personas que trabajan en el SPN. Resulta un número relevante en relación al total de empleadas TTNB en el SPN revelados por nuestro pedido de información pública (319) en mayo de 2022: la muestra constituye un 28,5% de representación. El relevamiento alcanzó una participación de 7 jurisdicciones provinciales y el distrito federal de CABA.

4. Resultados y análisis: implementación del Cupo Laboral TTNB en Argentina

5.1. Grado de cumplimiento del cupo laboral trans en el Sector Público Nacional

Tras reconstruir y sumar la información obtenida en la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) a diciembre de 2021, junto con información pública provista por los órganos de transparencia de los demás organismos del Sector Público Nacional solicitada en mayo de 2022, calculamos que la nómina de personal de este sector ascendía a aproximadamente 555.085 empleadas (ver tabla completa en Laterra y Fernández Romero, 2023a), es decir que, para cumplir con el piso mínimo de puestos de trabajo por el cupo del 1%, la cantidad de personas TTNB a contratar ascendía a 5.551.

Esta cifra no incluía las 197.116 personas empleadas por las 54 Universidades Nacionales, que se hallan invitadas a adherir al cupo, pero no se encuentran obligadas a ello. Asimismo, de los 261 organismos que componen el SPN, se desconocía la nómina de personal de 41 de ellos al momento de reconstruir la Base BIEP a mayo de 2022. Estos organismos mayormente se encuentran en Otro Sector Público Nacional, empresas y entes.

La respuesta al pedido de información pública realizada en mayo de 2022 informó que para marzo del mismo año, había 319 personas contratadas por este cupo. Ello constituye un grado de cumplimiento del 5,75% del piso mínimo establecido, ya que el 1% del SPN ascendía a 5.551 personas. En la Tabla n° 1, presentamos el desglose por organismo. Poco antes de la redacción de este artículo, el Informe del Noveno Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2023)

reportaba en diciembre de 2023 una cifra mayor: 955 empleadas TTNB dentro del Poder Ejecutivo Nacional y Cámara de Diputados de la Nación. Incluso tomando este conteo más elevado, solo se llegaba a aproximadamente un 17,2% de las contrataciones establecidas por la Ley 27.636 a los dos años de su sanción, a pesar de que dicha Ley establecía un plazo máximo de dos años para la progresiva incorporación de estas personas.

Tabla n° 1. Cantidad de personas contratadas en cumplimiento del cupo laboral TTNB, por área del Sector Público Nacional.

Área del Sector Público Nacional	Personas TTNB contratadas	Nómina de personal del área	Porcentaje de cumplimiento del cupo
Poder Ejecutivo Nacional	267	402.068	4,81%
Otro Sector Público Nacional (Empresas y otros entes)	27	110.437	0,49%
Poder Legislativo de la Nación	22 (sólo proporcionó datos la Cámara de Diputados)	11.985	0,40%
Ministerio Público Fiscal	3	8.139	0,05%
Poder Judicial de la Nación	no se proporcionaron datos	22.456	-
Total general	319	555.085	5,75%

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

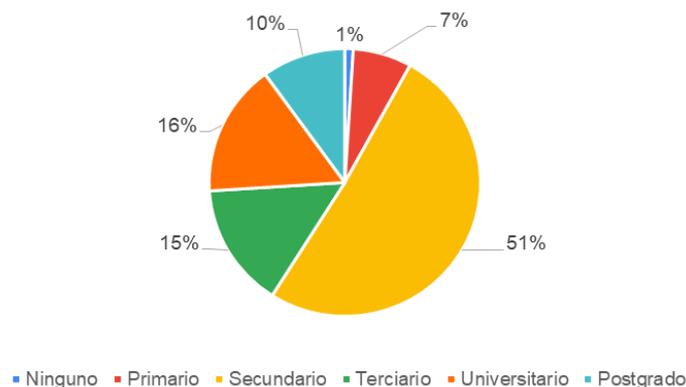
5.2. Caracterización socio-demográfica de les empleades TTNB del Sector Público Nacional

Entre las 91 respuestas satisfactorias de personas TTNB empleadas en el SPN, hallamos personas pertenecientes a una amplia gama de identidades de género: travestis (10%), mujeres trans (15%), transmasculinidades (25%), varones trans (22%), no bineries (21%) y personas que no ven su identidad reflejada en ninguna de las anteriores categorías (7%). En cuanto a la distribución por edades, la mayor parte de les encuestades se halla entre los 18 y los 29 años (46%) o entre los 30 y 39 (40%), con solo un 12% entre 40 y 49 y un 2% de 50 a 59.

Todes le encuestades tienen nacionalidad argentina. El 30% se considera afrodescendiente o descendiente de algún pueblo originario, incluyendo los pueblos aymara, charrúa, diaguita, guaraní, mapuche, qom y querandí. El 22% de las personas encuestadas se reconoce como una persona con discapacidad, diversidad funcional, en situación de discapacidad o neurodivergente, y un tercio de ellas tiene tramitado el Certificado Único de Discapacidad (CUD). En cuanto a la distribución geográfica, la inmensa mayoría de las personas relevadas reside en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (60%) o provincia de Buenos Aires (31%). El resto reside en las provincias de Córdoba (2%) Chaco, Mendoza, Río Negro, Salta o Santa Fe (1% en cada una de ellas). Un 43% de las personas se halla con personas a cargo. Esta situación incluye a quienes se ocupan del cuidado de hijos (6%), adultos mayores (13%) u otros familiares (10%); pero también a quienes cuidan de personas con quienes se hallan unidas por vínculos afectivos y/o comunitarios (31%).

Un 51% de les encuestades cuentan con estudios secundarios completos como su máximo nivel de formación y otro 41% completó estudios superiores. Un 8% solo completó el nivel primario o ningún nivel (ver gráfico n° 1). En la actualidad, un 63% se encuentra cursando estudios formales. Para un 38% de las personas encuestadas, el trabajo en el SPN es su primer empleo registrado. Esta situación es más frecuente entre quienes tienen el secundario o menos como máximo nivel educativo.

Gráfico n° 1. Máximo nivel educativo completado.



Fuente: elaboración propia a partir del relevamiento realizado con la Asamblea TTNB por la Salud Integral y ATE Nacional.

Las características demográficas presentadas aquí no son representativas del colectivo TTNB residente en el país en su conjunto. Al contrario: observamos que las personas contratadas en el SPN –al menos, aquellas que respondieron a esta encuesta– comparten ciertas características, tales como ser relativamente jóvenes, vivir en la ciudad o provincia de Buenos Aires, tener nacionalidad argentina y un alto nivel educativo. Por ejemplo, el 92% de las encuestadas había completado por lo menos el nivel secundario, mientras que el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022 indicó que –entre las personas de 14 años y más– ese nivel solo ha sido completado por un 35% de las feminidades trans, 36% de las masculinidades trans, 57% de las personas no binarias y 47% de quienes seleccionaron “Otra identidad / ninguna de las anteriores”.

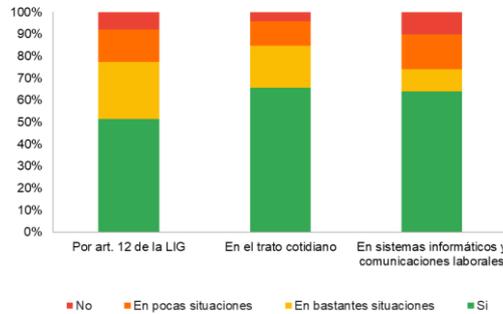
Esta situación podría reflejar una discriminación en el proceso de selección para los cargos y el incumplimiento del artículo 6 de la ley, pero también podría evidenciar que las condiciones laborales en el SPN son insostenibles para una parte del colectivo: por ejemplo, para quienes residen fuera del Área Metropolitana de Buenos Aires o para quienes tienen personas a cargo y no recibirían un salario suficiente para sostener a su grupo afectivo o para contratar servicios de cuidados durante el horario de trabajo. Además, como veremos en el apartado siguiente, los bajos salarios y demoras en los pagos excluyen a quienes no cuentan con cierto capital económico previo o redes de apoyo para sustentar su permanencia.

5.3. Condiciones laborales de les empleades TTNB del Sector Público Nacional

5.3.1. Respeto a la identidad de género

La encuesta indagó si las personas veían respetadas su identidad de género en el ámbito laboral, en tres dimensiones diferentes: en el trato cotidiano con su equipo de trabajo, en sistemas informáticos y comunicaciones laborales, y, en los casos donde correspondiera, si se cumplía el artículo 12 de la Ley de Identidad de Género. Dicho artículo establece que en todo ámbito público o privado se debe utilizar el nombre de pila que se corresponda con la identidad de género de cada persona, incluso si no ha rectificado su DNI. Como se observa en el gráfico n° 2, una elevada proporción de las personas encuestadas no ve respetada su identidad de género de manera consistente.

Gráfico n° 2. Respeto a la identidad de género en diferentes dimensiones del ámbito laboral.



Fuente: elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y ATE Nacional.

5.3.2. Salario y condiciones de contratación

Aproximadamente la mitad de las personas encuestadas fueron contratadas antes de la sanción de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (53%), y la otra mitad, después (47%). Solamente un 9% alcanzó su puesto a través del registro de aspirantes del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, que es un mecanismo previsto por la Ley en cuestión para garantizar la transparencia e igualdad de condiciones. Otro 11% no sabía si le habían contactado o no mediante ese registro. En total, un 63% declaró haberse enterado de la búsqueda laboral gracias a su capital social, como por ejemplo, mediante algún contacto de su vida personal, de su comunidad, de un organismo estatal, de una organización de la sociedad civil y/o de un sindicato.

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

Tabla n° 3. Tipo de contratación dentro del SPN.

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

Fuente: elaboración propia a partir del relevamiento realizado por la Asamblea TTNB por la Salud Integral y ATE Nacional.

Entre junio y julio de 2022, la mayor parte de les encuestades cobraban entre \$80.001-\$100.000 (29%) o \$60.001-\$80.000 (19%). Un 19% cobraba menos de \$60.000, y un 23%, más de \$100.000; mientras que un 10% prefirió no responder. A modo comparativo, en junio de 2022, el salario mínimo, vital y móvil alcanzaba \$45.540. Es decir, la mitad de les encuestadas cobraba menos de, o apenas más que, dos salarios mínimos. Por su parte, la canasta básica total individual con la que se calcula la línea de pobreza para un adulto equivalente alcanzaba \$33.727 y en el caso de un hogar de 4 personas ascendía a \$104.217 para no ser pobre de ingresos¹⁰. Ninguna de las mediciones sobre pobreza de ingresos realizada por el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC) incluye el gasto en alquiler de vivienda. Esta información es relevante en tanto es conocida la crisis habitacional entre personas TTNB¹¹. Más de un tercio de les encuestades debió esperar al menos dos meses entre su ingreso y el primer pago de su salario. Por último, algunas personas encuestadas declararon estar sobre calificadas para las tareas asignadas a su puesto de trabajo.

¹⁰ Ver [resolución 6/2022](#) del Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil y el [Informe sobre condiciones de vida Vol. 6, n° 9](#) del INDEC (2022).

¹¹ El Índice de Vulnerabilidad Inquilina (IVI) de la Escuela IDAES-UNSAM y el CELS (Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín y Centro de Estudios Legales y Sociales, 2021) muestra que el 38% de las personas TTNB encuestadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires tienen riesgo habitacional alto y el 36% riesgo habitacional medio, consultadas en variables como la vivienda precaria, no tener contrato por escrito, tener dificultades para afrontar el pago del alquiler, arrastrar deudas y riesgo de desalojo.

5.3.3. Acceso a la salud

Un 36% de las personas declaró haber tenido inconvenientes para garantizar su salud transicional en el ámbito laboral, por ejemplo, debido a la falta de licencias para realizarse tratamientos o a la superposición entre el horario laboral y el horario de atención de “consultorios amigables”. El 58% tenía inconvenientes con su cobertura de salud para garantizar su salud transicional.

Los obstáculos indicados por les encuestades implican una falta de cumplimiento de lo que estipula la Ley de Identidad de Género: una cobertura al 100% de las hormonas, cirugías y otras intervenciones vinculadas a la identidad de género. Algunas encuestades también declararon que su obra social o prepaga se negaba a respetar su identidad de género, nombre y pronombres; incluyendo casos de maltrato. Además, indicaban una escasa oferta de profesionales especializadas en cirugías transicionales en la cartilla. Por último, se señalaba la imposibilidad de obtener una cobertura para implementos que hacen a la identidad de género, tales como las fajas de compresión de pecho, discriminando a las personas no binarias (u otras personas trans) que no deseen operarse.

Los resultados expuestos en esta sección sugieren que el Sector Público Nacional presenta condiciones laborales que dificultan la permanencia de trabajadorxs TTNB. Por un lado, se evidencian entornos laborales abiertamente cissexistas, donde un gran número de personas no ve respetada de manera consistente su identidad de género. Por otro lado, el cissexismo aparece de forma más indirecta cuando las condiciones materiales de los puestos no se adecúan a las especificidades del colectivo: por ejemplo, no contemplan la salud transicional, priorizan a personas con alto nivel educativo sin contemplar la sistemática discriminación en entornos educativos, o presuponen cierto capital económico o redes de contención que permitan sostener puestos con salarios bajos que recién comienzan a pagarse después de varios meses de trabajo.

6. Reflexiones finales

6.1. Cupo laboral trans: ¿una política de acción afirmativa reparadora?

Al inicio de este artículo, a la luz del panorama presentado por la economía política trans y otras disciplinas referido a la inclusión laboral trans en contextos neoliberales, nos preguntamos: ¿en qué sentido el cupo laboral TTNB argentino consiste

en una iniciativa de inclusión que se distancia de aquellas de tipo (neo)liberal para tender, más bien, hacia un horizonte de justicia y transformación social? ¿En qué medida se verifica una valorización diferencial de las vidas TTNB según características como lo racial, la pertenencia de clase, la edad, etcétera?

Consideramos que nuestro trabajo de campo provee elementos, sobre todo, para responder el segundo interrogante. El espíritu del cupo laboral establecido por la ley “Diana Sacayán - Lohana Berkins” busca evitar dicha jerarquización de candidates al prohibir el descarte de quienes no posean estudios formales o cuenten con antecedentes contravencionales o penales. Así, si bien la ley intenta compensar la transfobia y el cissexismo vividos por el colectivo en su conjunto, refleja una sensibilidad particular hacia quienes han sido más impactadas por la exclusión y criminalización debido a la intersección del cissexismo con el racismo o la pertenencia a sectores populares. Además, al crearse un cupo laboral en el sector público, podrían evitarse las formas neoliberales de inclusión trans en tanto el Estado es un actor que se definiría con una lógica diferente a la maximización de ganancias. Por todos estos motivos, entonces, la política argentina de cupo podría dar lugar a un tipo de inclusión laboral que contraste con las tendencias descritas para otros contextos. Sin embargo, al analizar las características socio-demográficas de las personas TTNB que trabajan en el SPN, se constata la prevalencia de un perfil específico (sobre todo, joven y con elevados niveles educativos) que deja afuera a quienes han vivido exclusiones más intensas. Ello no implica que las personas contratadas no necesiten también el trabajo obtenido por el cupo: un 62% de ellos no había tenido un trabajo formal previamente, y dadas las condiciones laborales descritas aquí, es posible que muchos solo permanezcan por una ausencia de alternativas.

Pero la primera pregunta –sobre el carácter de transformación social del cupo– no llega a saldarse con el estudio presentado aquí, que solo pretende contribuir reflexiones para un debate que necesariamente deberá continuar dentro de los colectivos, movimientos y estudios travesti-trans. Ahora bien, luego de revisar la historia y el contenido de la ley, consideramos que la ley “Diana Sacayán - Lohana Berkins” diverge de aquellas políticas de inclusión de carácter (neo)liberal. La ley argentina se encuadra más bien entre aquellas políticas afirmativas que surgen “desde abajo”, que poseen un carácter más radical: buscan la justicia y la transformación sociopolítica mediante la

desmantelación de opresiones que se consideran como históricas y estructurales (Walsh, 2015), es decir, lo que se busca promover es el derecho al trabajo, específicamente al empleo formal, no la capacidad de extraer plusvalía de este colectivo. Esta ley también se ha interpretado como una transformación en cómo se piensa a las personas trans, quienes en tal imaginario pasan a ser no solamente receptoras de transferencias sino contribuidoras a los procesos internos del Estado (Butierrez, 2020). En definitiva, la iniciativa se enmarca en la agenda travesti-trans argentina que se caracteriza por orientarse hacia medidas redistributivas más que al mero reconocimiento de la identidad (Fernández Romero, 2023).

6.2. Implicancias para la agenda sobre el Cupo Laboral TTNB

Tal como mostró la investigación presentada, la nómina de personal del SPN supera el medio millón de empleadas, por lo cual, para cumplimentar el cupo, debe emplear más de 5000 personas TTNB. Aún se está lejos de alcanzar el total establecido por ley, si bien la cantidad de empleadas TTNB continuó creciendo luego del cierre del trabajo de campo, llegando a 955 en noviembre de 2023 (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2023). Este crecimiento se dio sobre todo en el Poder Ejecutivo Nacional, que posee sedes más geográficamente concentradas que otros organismos; si se abrieran puestos en otras dependencias del SPN, se produciría una mayor federalización en los empleos. Ambas falencias –la subaplicación del cupo y su concentración geográfica– se acentuaron aún más durante el 2024. No solo cesaron las contrataciones por cupo en el SPN, sino que hasta julio de 2024 hubo al menos 150 despidos de personas TTNB, tres cuartas partes de ellos fuera de CABA; aunque algunos fueron revertidos por vías gremiales o judiciales (Lattera y Fernández Romero, 2024).

En segundo lugar, hallamos que las características sociodemográficas de las personas relevadas que trabajan en el SPN difieren del perfil conocido del colectivo TTNB residente en el país en su conjunto. Como ya hemos mencionado, ello puede deberse a una discriminación en la contratación o a la imposibilidad de sostener un trabajo con condiciones laborales adversas. También relevamos violencias simbólicas específicamente cissexistas que resultan llamativas dado que el cupo busca incluir a quienes resultan excluides por ser TTNB. Esto puede hacer declinar a algunas personas

TTNB de participar de los puestos laborales abiertos o condicionar su permanencia en los mismos.

Como limitación de nuestro estudio, reconocemos que la muestra construida por nuestra investigación potencialmente podría estar sesgada en relación a la totalidad de personas TTNB del SPN, a pesar de que constituía un porcentaje significativo del total de empleadas TTNB de ese momento. Por ejemplo, el carácter virtual de la encuesta y la composición de las redes de contactos de quienes encargaron y realizaron la investigación podrían haber favorecido respuestas de participantes jóvenes y con mayor representación de personas transmasculinas y no binarias.

Por último, si bien la ley “Diana Sacayán - Lohana Berkins” integra múltiples propuestas del colectivo TTNB en relación al trabajo, otras demandas aún no son cubiertas por esta normativa. Por ejemplo, Butierrez (2021) señala que no atiende la situación de las personas trans que ejercen el trabajo sexual: estas ya poseen una ocupación, pero necesitan que se regularice para acceder a los derechos asociados al empleo formal. También queda fuera del alcance la mejora en las condiciones de vida de las personas trans mayores, para las cuales existen diversas propuestas de reparación histórica (Fernández Romero, 2023).

Esta investigación fue movida bajo el deseo de que se garantice un derecho básico como es el acceso al trabajo para las personas TTNB a través de una medida de acción afirmativa como la Ley “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. Las condiciones de vida de la población TTNB, con sus matices y heterogeneidades, es acuciante y todavía no alcanza niveles mínimos de condiciones de reproducción de la vida cotidiana en comparación con la población cissexual. Acceder a un empleo podría cambiar las condiciones de ingreso monetario y protección social que fueron históricamente negadas a las personas TTNB. Es por eso que resulta necesario que se tomen acciones necesarias para monitorear y promover el efectivo cumplimiento de esta ley de una manera más progresiva y atenta a las personas trans, especialmente frente a la desimplementación buscada por el gobierno actual.

Referencias bibliográficas

- Belloni, L., Szerdi, J. & Treves, C. (2022). Censo 2022: ¿Cuánto tiempo se necesita para dejar de ser “la otredad” de la ciudadanía argentina? *Grow: Género y Trabajo*. <https://www.generoytrabajo.com/blog/censo2022>
- Berkins, L. & Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Madres de Plaza de Mayo.
- Berkins, L. (comp.) (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas*. ALITT.
- Billard, T. J., Everhart, A. R., & Zhang, E. (2022). Whither trans studies?: on fields, post-disciplines, and the need for an applied transgender studies. *Bulletin of Applied Transgender Studies*, 1(1-2), 1-18.
- Boy, M., Rodríguez, M. F. & Dellacasa M. A. (2021). *Experiencias travestis y trans: Diálogos entre la organización colectiva, el territorio y la universidad*. Edunpaz.
- Butierrez, M. (2020). Cupo laboral trans: un proyecto para cambiar el paradigma del Estado. *LatFem*. <https://latfem.org/cupo-laboral-trans-un-proyecto-para-cambiar-el-paradigma-del-estado>
- Butierrez, M. (2021). Donde hay un derecho nace una necesidad: desafíos tras la sanción del Cupo Laboral Travesti Trans. *LatFem*. <https://latfem.org/donde-hay-un-derecho-nace-una-necesidad-desafios-tras-la-sancion-del-cupo-laboral-travesti-trans>
- Butierrez, M. (2024). La experiencia política travesti en la Autopista Panamericana: conflictos y luchas más allá de la identidad de género en Argentina, 1983-1989. En: S. J. Insausti (Comp.) *Pasados Queer en Latinoamérica: Historias de la Sexualidad en el Siglo XX*. Prometeo.
- Crónica* (11 de agosto de 1995) Transexual se encadenó al obelisco: “Me discriminan”. <https://sexoyrevolucion.cedinci.org/s/la-comunidad-del-archivo/item/2202>
- Currah, P. & Stryker, S. (2017). General Editors’ Introduction. *Transgender Studies Quarterly*, 4(1), 323-325.
- Cutuli, M. S. (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades. *Revista de Antropología Social*, 31(1), 59-69. <https://doi.org/10.5209/raso.81077>
- David, E. (2017). Capital T: Trans visibility, corporate capitalism, and commodity culture. *Transgender Studies Quarterly*, 4(1), 28-44.
- Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (IDAES-UNSAM) y Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) (2021). *El Índice de Vulnerabilidad Inquilina (IVI) de la Escuela IDAES-UNSAM y el CELS*. <https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2021/10/IVI-IDAES-CELS-1.pdf>
- Fernández, A. & Fuster, L. (2016). Ley de cupo laboral travesti/trans en la era de los despidos. *Épocas. Revista de ciencias sociales y crítica cultural*, (3).

- Fernández Romero, F. (2022). *Transeúntes inesperadxs: exclusión socio-espacial de las feminidades trans y las personas con discapacidad en los espacios públicos de la ciudad de Buenos Aires*. [Tesis Doctoral en Geografía, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio institucional FILO:Digital.
- Fernández Romero, F. (2023). Más allá de la identidad: derechos trans de carácter redistributivo en Argentina. *ReVista: Harvard Review of Latin America*, 23. <https://revista.drclas.harvard.edu/beyond-identity-redistributive-transgender-rights-in-argentina>
- Fernández-Vavrik, G. D. (2014). Un trato excepcional. Acción afirmativa cotidiana en la Universidad Nacional de Cuyo. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(107).
- Fricker, M. (2007). *Epistemic injustice: Power and the ethics of knowing*. Oxford University Press.
- Fundación Huésped y Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (2014). *Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina*. https://huesped.org.ar/wp-content/uploads/2018/03/Aristegui-Zalazar_2014_Ley-de-Identidad-de-Genero-y-acceso-a-la-salud-en-poblacion-trans.pdf
- González, A. D. (2017). La ley de cupo laboral trans como medida positiva contra la desigualdad estructural. *Lecciones y ensayos* (98), 241-261.
- Guirado, M. S. y Renosto, S. A. (2021a). Interrogantes y desafíos para la inclusión laboral travesti-trans en el ámbito privado. En: *Ensayos sobre economía y género*. Biblioteca Nacional y Ministerio de Economía de la Nación.
- Guirado, M. S. y Renosto, S. A. (2021b). *¿Descisexualizando el acceso al trabajo? Reflexiones sobre los procesos de búsqueda, selección y contratación de personas travestis y trans* en el ámbito privado*. XV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- Guirado, M. S. y Renosto, S. A. (2022). ¿Y las travestis? Reflexiones sobre los procesos de inserción laboral de travestis y trans* en grandes empresas de AMBA. *Cuadernos del Instituto Nacional de Antropología y Pensamiento Latinoamericano - Series Especiales*, 10(1), 249-259. https://revistas.inapl.gob.ar/index.php/series_especiales/article/view/1472
- Haraway, D. (1991). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza*. Alianza.
- Heredia Baek, G. (2017). Paradojas del cupo laboral trans. *I Jornadas de Estudios sobre el Trabajo en Córdoba (pre-ASET)*. Universidad Nacional de Villa María.
- Irving, D. (2008). Normalized Transgressions: Legitimizing the Transsexual Body as Productive. *Radical History Review*, (100), 38-59. <https://doi.org/10.1215/01636545-2007-021>
- Irving, D. & Hoo, N. (2020). Doing Trans-Economic Justice: A Critique of Anti-Discrimination Laws and Inclusive Employment Policies. *Canadian Journal of*

- Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, 35(2), 197-220.
<https://doi.org/10.1017/cls.2020.15>
- Laterra, P. (2025). La producción de información cuantitativa sobre las condiciones de vida de las personas trans en Argentina. Aportes desde una mirada trans*. Cuadernos de Economía Crítica, 11(21), 63-87.
<https://sociedadeconomiacritica.org/ojs/index.php/cec/article/view/352>
- Laterra, P. & Fernández Romero, F. (2023a). *La implementación del Cupo Laboral Travesti Trans No Binario en Argentina*. Informe para la Asamblea por la Salud Integral TTNB y el Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Nacional
- Laterra, P. & Fernández Romero, F. (2023b). *Cupo Laboral Trans en Argentina: Resultados y discusiones en la evaluación de su implementación*. 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET. Buenos Aires, Argentina. .
https://aset.org.ar/wp-content/uploads/2023/11/20_LATERRA_ponencia-Francisco-Fernandez.docx.pdf
- Laterra, P. & Fernández Romero, F. (2024). *Segundo informe sobre implementación del cupo Laboral travesti trans - Desimplementación y despidos*. Informe para el Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Nacional. https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2025/01/05.-Cupo-TTNB_Desimplementacion-y-despidos.pdf
- Lascano, A. & González, M.F. (2023). *Apuntes para la implementación del cupo laboral trans travesti en las universidades nacionales*. Universidad Nacional de La Plata.
- Leobino, E. (2020). Trans labor politics in Argentina. *Thinking Trans // Trans Thinking Conference*.
- Lewis, V. & Irving, D. (2017). Strange alchemies: The trans-mutations of power and political economy. *Transgender Studies Quarterly*, 4(1), 4-15.
- López Leavy, I. & Berenstein, J. (2022). Trayectorias laborales de personas trans* en el ámbito de la salud: entre el testimonio y la interdisciplina. *XV Jornadas de Debate Interdisciplinario en Salud y Población*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.
- Mahaseth, H. y Mahaseth, M. (17 de enero de 2024). Madras HC suggests 1 percent horizontal reservation for transgender persons in TN. *The Leaflet*.
<https://theleaflet.in/affirmative-action/madras-hc-suggests-1-percent-horizontal-reservation-for-transgender-persons-in-tn>
- Marcos, M. L. (2021). *Transexualidad y acceso al trabajo: el Estado bonaerense y la Ley de cupo laboral travesti/trans (2016-2020)*. [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés. Departamento de Ciencias Sociales]. Repositorio Digital San Andrés.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2022). *Informe del Sexto Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans*.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2023). *Informe del Noveno Monitoreo del Cupo Laboral Travesti Trans*.

- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2017). *La revolución de las mariposas. A diez años de La gesta del nombre propio*.
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2023). *Con Nombre Propio. A diez años de la Ley de Identidad de Género*.
- Montenegro, E. N. & Raffetta, P. (2021). Ley de cupo laboral travesti-trans. Enorgullecer la política. *Revista Anfibia*. <https://www.revistaanfibia.com/cupo-laboral-travesti-trans-enorgullecer-la-politica>
- Ortega, J. (2018). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. *Etnografías Contemporáneas*, 12(22). <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/etnocontemp/article/view/751>
- Rodríguez Enríquez, C. (2021). La articulación de las dinámicas productivas y reproductivas en las economías latinoamericanas. Aportes analíticos desde la Economía Feminista. En: Alonso, V.; Marzonetto, G.; y Rodríguez Enríquez, C. (eds.) *Heterogeneidad estructural y cuidados: nudos persistentes de la desigualdad latinoamericana* (pp. 17-34). Teseo.
- Serano, J. (2020). *Whipping Girl. El sexismo y la demonización de la feminidad desde el punto de vista de una mujer trans*. Ménades. Trabajo original publicado en 2007.
- Walsh, C. E. (2015). Affirmative action(ing)s and postneoliberal movement in South America and Ecuador. *Cultural Dynamics*, 27(1), 19-41. <https://doi.org/10.1177/0921374014564655>