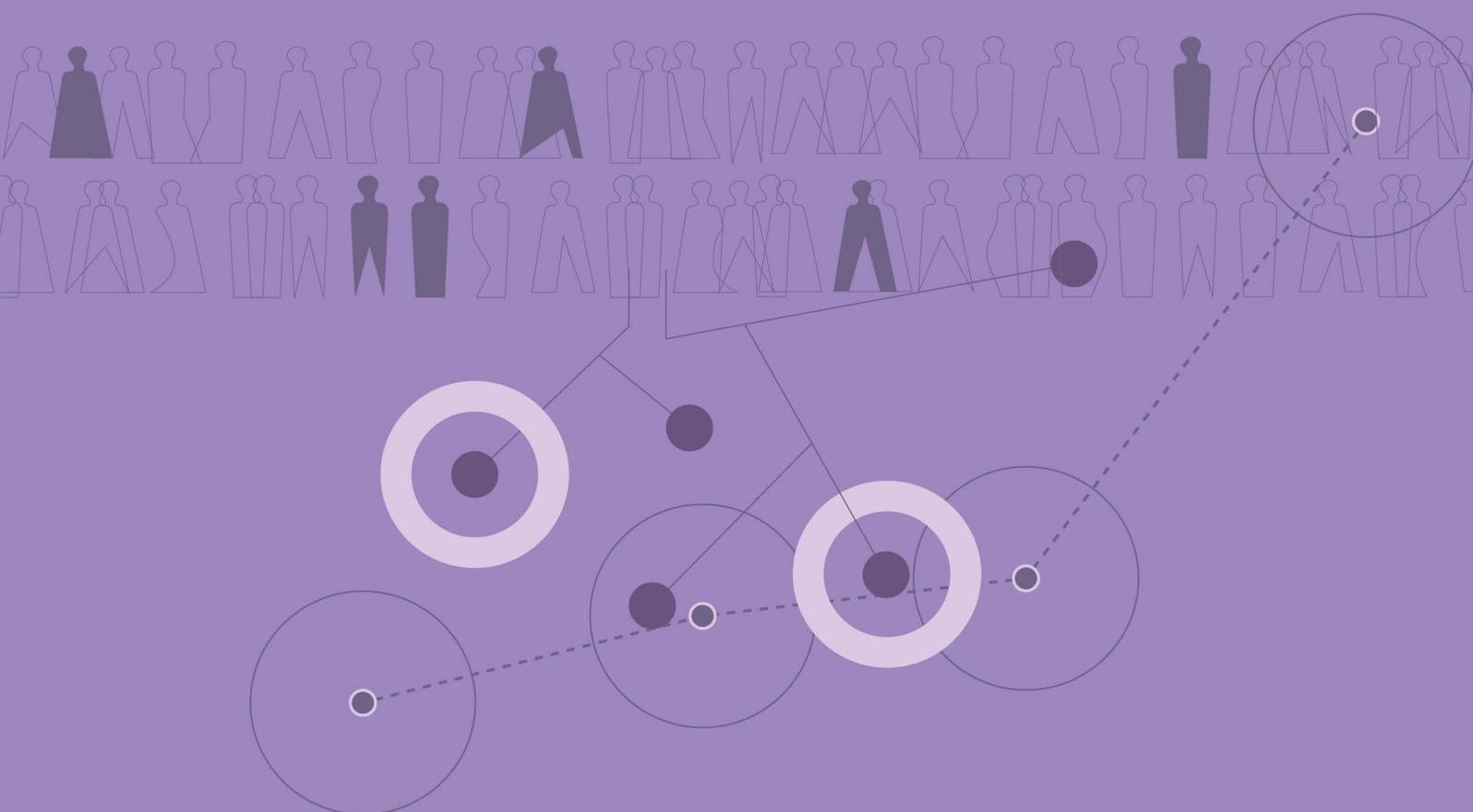




INFORME ESTADÍSTICO IV

ENCUESTA A INGRESANTES 2020-2023
PROGRAMA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y DESARROLLO
PARA PERSONAS TRAVESTIS Y TRANS



INFORME ESTADÍSTICO IV

ENCUESTA A INGRESANTES 2020-2023
PROGRAMA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y DESARROLLO
PARA PERSONAS TRAVESTIS Y TRANS

Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Resultados a junio 2023

CONTENIDO

Informe Estadístico IV

Encuesta a ingresantes 2020 -2023

Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para personas travestis y trans

Este informe fue elaborado por el equipo técnico del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, Dirección General de Recursos Humanos.

Director General RR HH: Agustín Torroba
Jefa de Departamento: Chantal Stevens
Elaboración de la encuesta y contenidos: Valeria Yamila Vega
Colaboradora: Eva Josefina Amieva
Diseño gráfico: Celeste Volpe

PRESENTACIÓN	9
Acerca del Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para personas travestis y trans	13
Aspectos metodológicos	15
Resultados	17
I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	19
Gráfico 1. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según identidad de género	19
Gráfico 2. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según grupos de edad	20
Gráfico 3. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según lugar de nacimiento	21
Gráfico 4. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según nivel educativo	22
Gráfico 5. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según composición del hogar	23
Gráfico 6. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según lugar de residencia	24
II. IDENTIDAD DE GÉNERO	27
Gráfico 7. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según rectificación registral del DNI	27
Gráfico 8. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según edad en la que expresó socialmente su identidad de género	28
Gráfico 9. Población ingresante al Programa de Empleo Travestis Trans según reacción del núcleo familiar	29

III. CONDICIÓN DE SALUD 31

Gráfico 10. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según cobertura de salud previa 31

Gráfico 11. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans que realiza o realizó tratamiento hormonal 32

Gráfico 12. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según modificación corporal 33

Gráfico 13. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según lugar de atención habitual 34

Gráfico 14. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según consulta de salud mental 35

IV. TRAYECTORIA LABORAL 37

Gráfico 15. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según situación laboral previa 37

Gráfico 16. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según categoría ocupacional 38

Gráfico 17. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según condiciones laborales 39

Gráfico 18. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según trayectoria laboral 40

Gráfico 19. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según dificultades para conseguir trabajo 41

V. SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN 43

Gráfico 20. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según discriminación sufrida 43

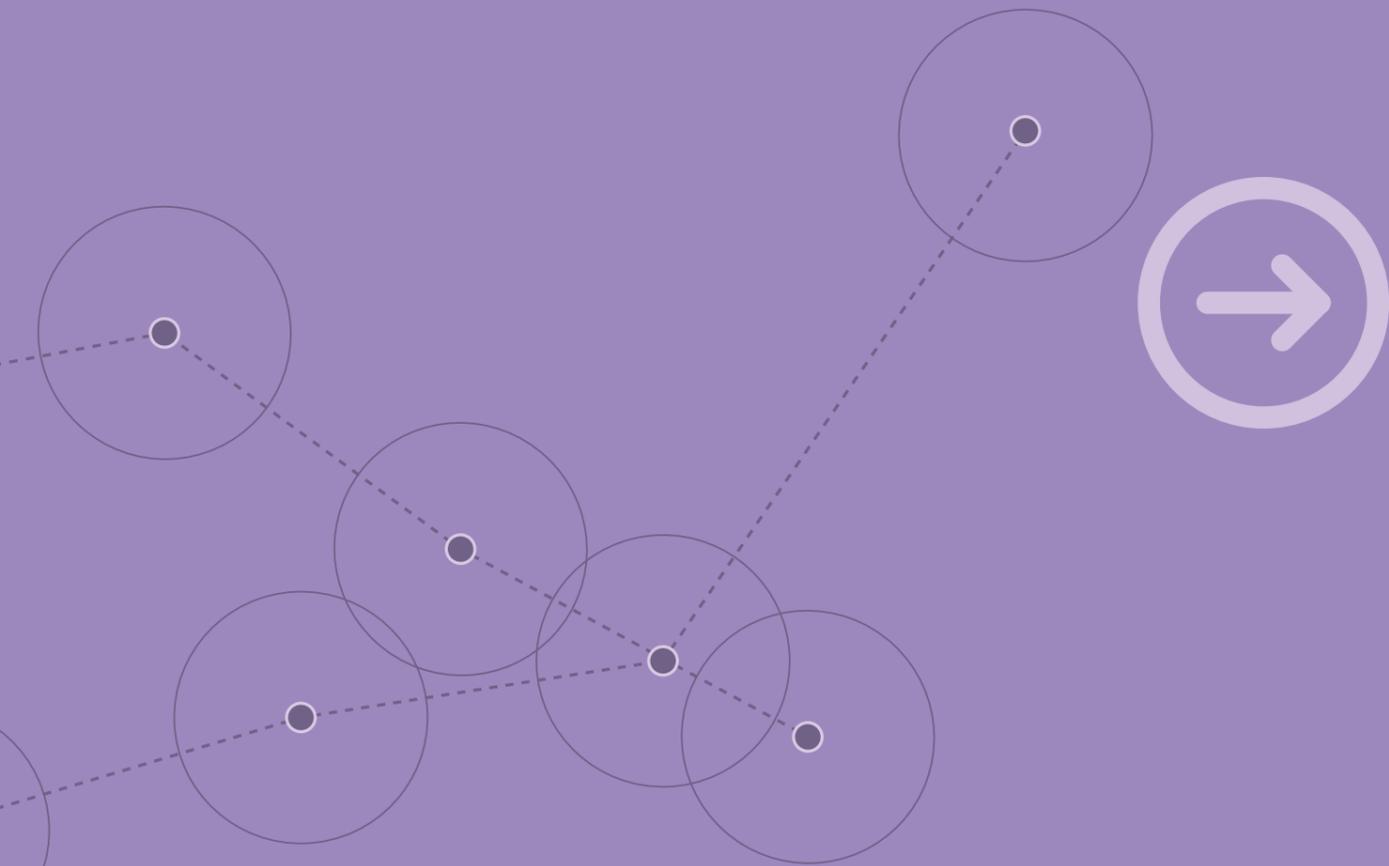
Gráfico 21. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según lugares donde sufrió discriminación 44

VI. VIOLENCIA DE GÉNERO 47

Gráfico 22. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según tipo de violencia 48

Gráfico 23. Población ingresante al Programa de Empleo
Travestis Trans según lugares donde sufrió violencia 49

CONCLUSIONES 51



PRESENTACIÓN

La presente publicación se propone difundir los resultados de la Encuesta a ingresantes al Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para personas travestis y trans de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN) entre noviembre de 2020 y junio de 2023 (inclusive). La encuesta ha sido desarrollada por el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la Dirección General de Recursos Humanos, área que tiene a cargo la implementación, el seguimiento y la evaluación de dicho Programa.

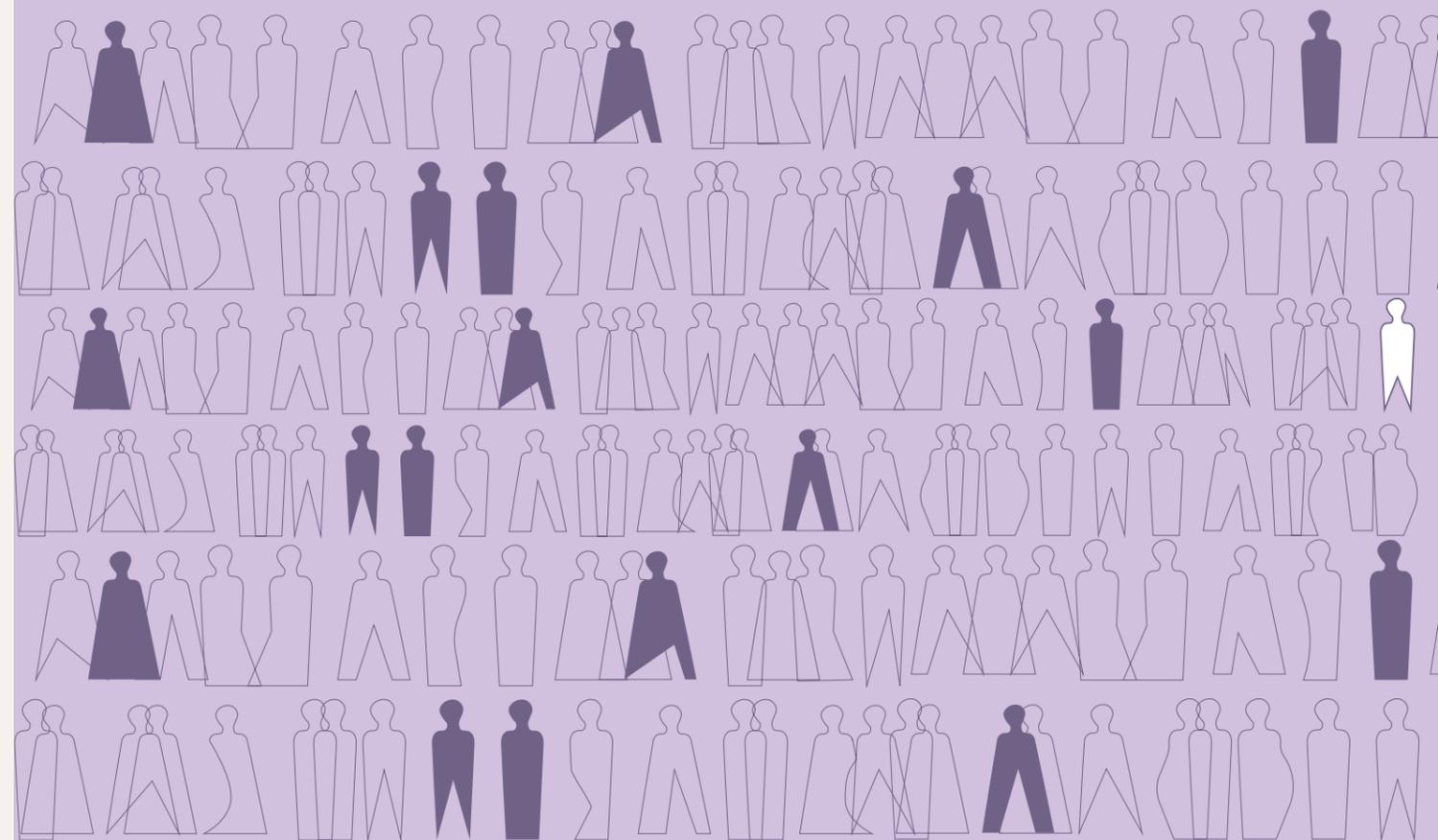
La encuesta constituye una de las iniciativas orientadas a generar información estadística que retroalimente la política pública destinada a reducir brechas de género en el acceso al empleo formal, promoviendo la igualdad de trato y el valor de la diversidad en los espacios de trabajo. Forma parte de un proyecto de investigación más amplio que abarca diferentes temáticas relacionadas con la integración social y la inclusión laboral de esta población.

* Con respecto a las categorías empleadas en este informe, se advierte que la denominación de 'personas travestis y trans' se utiliza como referencia al nombre formal del Programa. En aquellas situaciones en las que la desagregación de los casos lo admita, se contemplan otras identidades de género que también son alcanzadas por el Programa, como por ejemplo la de personas no binarias.

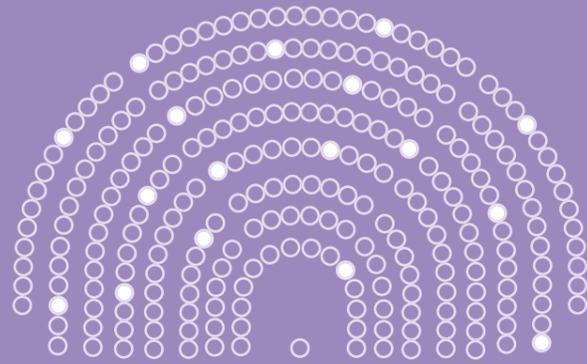
El Estado argentino tiene una reconocida trayectoria en materia de derechos humanos y derechos de las mujeres y LGBTIQ+, que se ha visto profundizada en períodos específicos en los que se han registrado los mayores avances en este campo. Desde fines de 2019 se ha promovido la adopción y transversalización de la perspectiva de género a través de una serie de políticas que incluyen la aprobación de legislación en la materia, la generación y jerarquización de áreas específicas, la implementación de medidas de acción afirmativa, entre otras, para revertir la histórica desigualdad estructural que afecta de manera desproporcionada a esta población y así reducir las brechas en el acceso a derechos que existe por motivos de género, reparando especialmente en el colectivo LGBTIQ+. La sanción, en junio de 2021, de la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas travestis, transexuales y transgénero Diana Sacayán - Lohana Berkins (Ley N° 27.636) como resultado del activismo y de luchas históricas, da cuenta también de la voluntad política de avanzar en la instrumentación de respuestas institucionales concretas que permitan abordar la compleja realidad que tiene lugar en el mundo del trabajo, interviniendo de manera activa para evitar la reproducción de discriminaciones y exclusiones hacia las diversidades por parte del estado.

Según datos recientes publicados por el RENAPER¹, entre mayo de 2012 y abril de 2023, 16.090 personas rectificaron su documento, ejerciendo el derecho reconocido mediante la Ley N° 26.743 de Identidad de Género. El 57% de las rectificaciones corresponde a identidades feminizadas mientras que el 37%, a masculinidades.

Asimismo, un 6% optó por la categoría "X", de acuerdo a lo establecido por el Decreto 476/21.



10 ¹⁻ Para mayor información visitar https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/05/cambio_genero_2023_abril_dnp_renaper_0905.pdf



ACERCA DEL PROGRAMA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA PERSONAS TRAVESTIS Y TRANS

El **Programa de Empleo, Formación y Desarrollo para personas Travestis y Trans**, creado mediante Resolución Presidencial 1098/20 de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación el 26 de agosto del 2020, es implementado por el Departamento de Géneros y Diversidad Sexual de la Dirección General de Recursos Humanos de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Se trata de un Programa de Empleo al que puede aspirar toda persona trans mayor de 18 años, haya o no accedido a los derechos establecidos en la ley de identidad de género o completado su escolaridad.

Otorga estabilidad y derechos plenos en el empleo: las personas ingresan con un contrato de planta transitoria y al año tienen la posibilidad de pasar a la planta permanente de la Cámara. Para ello, es necesario cumplimentar una serie de requisitos y contar con un informe favorable del equipo interdisciplinario afectado a la gestión del Programa. Busca ser una política transversal que supere el cupo reglamentario que imponga la Ley y se refleje en todas las áreas de trabajo de la Cámara.

Cuenta con un programa educativo y de capacitación para fomentar el desarrollo personal y la carrera administrativa. Asimismo, hace foco en el sistema de salud para construir una atención acorde a los derechos existentes.

El programa constituye una medida de acción afirmativa tendiente a revertir la situación de extrema vulnerabilidad social que atraviesa la población Travesti, Transexual y Transgénero (TTT), que se traduce en la expectativa de vida más baja, y la tasa de desempleo y la falta de acceso al trabajo registrado más alta.

El acceso al empleo formal constituye también una manera de poner coto a la violencia y discriminación que sufre este colectivo, que se mantiene en niveles inaceptablemente altos. Como se explica desde el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio LGBT+, de los 129 casos registrados en 2022, 89 terminaron en situaciones de muerte. Mientras que 18 de estas situaciones fatales constituyeron asesinatos, 71 fueron consecuencia de lo que el Observatorio define como “violencia estructural”, que se relaciona con las muertes provocadas por condiciones materiales de precariedad que son resultado de la vulneración sistemática de derechos.

El modelo heterocisnormativo², continúa siendo hegemónico en nuestra sociedad. Se caracteriza por ser excluyente y provocar persecución, marginación y desigualdad en el acceso a oportunidades y de trato para todas las personas que no se ajusten a lo establecido. Así es que la mayoría de las personas trans vive en situación de extrema pobreza y se ve impedida o restringida en la posibilidad de ejercer derechos económicos, políticos, sociales y culturales, por la temprana expulsión de sus hogares y del ámbito escolar desde su niñez.

El Programa de Empleo, Formación y Desarrollo se crea reconociendo este “travesticidio social”, y entendiendo la enorme responsabilidad que tiene el Estado en la creación de las condiciones que posibiliten una igualdad real en el acceso al trabajo, a la educación y a la vivienda de las personas Travestis, Transgéneros y Transexuales, para terminar con las numerosas violencias a las que son sometidas.

Mediante la garantía del derecho al trabajo formal y con éste del acceso a la educación y a la salud integral, se despliega entonces una serie de medidas tendientes a lograr la igualdad y el pleno ejercicio de derechos para un trato respetuoso y una vida digna. Al momento de esta publicación, se ha logrado concretar el ingreso de 37 personas que han sido entrevistadas utilizando la Encuesta a ingresantes 2020 - 2023 con el objetivo de conocer las principales características socio-demográficas y los aspectos vinculados con su inserción en la Cámara como parte de las tareas de seguimiento y evaluación del impacto de esta política pública.

²- Entiéndase por heterocisnormatividad a un sistema que privilegia a las personas que despliegan sexualidades heterosexuales por sobre aquellas que expresan orientaciones sexuales diferentes. A esto se agrega que, el mismo sistema, privilegia a las personas cisgénero -aquellas que se identifican con el mismo género que le fue asignado al nacer- por sobre las personas transgénero, generando una distribución desigual que afecta negativamente al acceso a derechos de las personas trans, travestis y no binarias.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta investigación se desarrolla con el objetivo de producir información valiosa para la implementación de medidas orientadas a garantizar la igualdad de género y el respeto por la diversidad sexual en el ámbito de la HCDN.

A través de la encuesta se busca conocer, describir y analizar el perfil socio-demográfico de las personas travestis y trans alcanzadas por el programa de empleo, de manera tal de considerar la necesidad de realizar posibles ajustes que retroalimenten la política pública en función de su monitoreo y evaluación permanentes. Las preguntas se dirigen a relevar aspectos sociodemográficos, datos sobre trayectoria laboral, condiciones de salud, hechos de discriminación y violencia de género.

La encuesta se aplicó al universo de personas que ingresaron a través del programa hasta el momento de cierre de esta publicación³. Se utilizó un cuestionario semi-estructurado que incluyó las siguientes dimensiones: datos sociodemográficos; identidad de género; condición de salud; trayectoria laboral; situaciones de discriminación; violencia de género. Asimismo, se avanzó en una indagación a nivel cualitativo que permitió profundizar en cuestiones relacionadas con las condiciones de salud y la violencia por motivos de género, que será presentada en un próximo informe.

La implementación de la encuesta se lleva adelante a través de un cuestionario online autoadministrado o con asistencia de alguna persona del equipo del Departamento de Géneros y Diversidad Sexual.

³- El universo de personas entrevistadas corresponde a los ingresos ocurridos entre septiembre de 2020 y junio de 2023.

ENCUESTA RESULTADOS

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados generales de la encuesta a partir de una serie de gráficos ordenados de acuerdo con las dimensiones de análisis propuestas. El universo de personas alcanzadas por el Programa de Empleo, Desarrollo y Formación que fueron incluidas en esta primera instancia de la Encuesta, asciende a treinta y siete (37). A los fines de dimensionar los resultados obtenidos, los datos serán presentados en términos de porcentajes.

Téngase en cuenta para una mejor interpretación, que en los casos en los cuales las preguntas corresponden o admiten respuestas múltiples los resultados suman más del 100% de los casos, porque refieren al porcentaje que concentra cada una de las opciones propuestas.



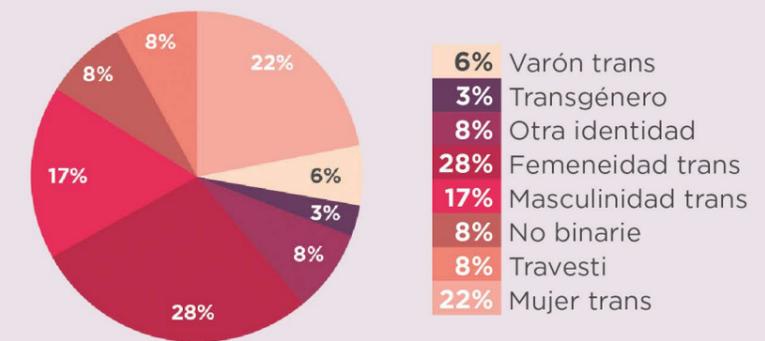
DATOS SOCIODEMO GRÁFICOS



Identidad de género

Los datos muestran que en cuanto a la identidad de género autopercebida de las personas ingresantes al programa de empleo, el 58% se identifica como una femeneidad; un 23% como masculinidad; y, un 8% se identifica como no binarie (Gráfico 1).

Gráfico 1.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS
TRANS SEGÚN IDENTIDAD DE GÉNERO.



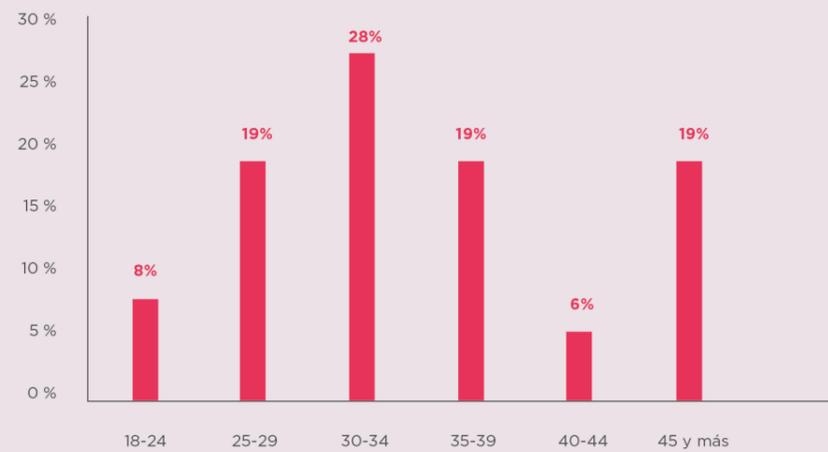
Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Nota: la categoría "otra identidad" refiere a las identidades "mujer travesti trans" y "mujer transgénero".

Grupos de edad

La edad promedio de las personas ingresantes al programa es de 36 años. Las personas ingresantes se concentran en un 28% en el grupo de edades de entre 30 y 34 años. Los grupos de edades de más de 35 años reúnen otro 44% (Gráfico 2).

Gráfico 2.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO
TRAVESTIS TRANS SEGÚN GRUPOS DE EDAD.

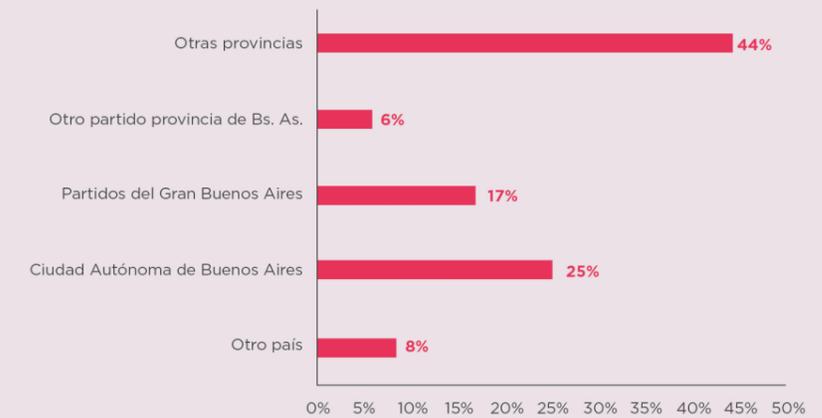


Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Lugar de nacimiento

Los resultados acerca del lugar de nacimiento de las personas ingresantes arrojaron que un 42% nació en el AMBA (incluye CABA y partidos del GBA). Un 44% proviene de otras provincias (Corrientes, Formosa, Salta, Santa Cruz y Santiago del Estero); un 5% del resto de la provincia de Buenos Aires; y, otro 8% proviene de otro país (Gráfico 3).

Gráfico 3.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO
TRAVESTIS TRANS SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

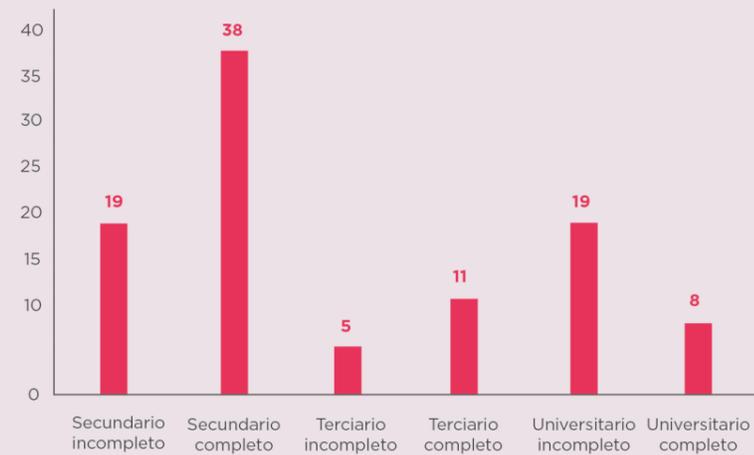
Nota: en "otra provincia" se menciona Corrientes, Salta, Santa Cruz, Santiago del Estero.

Nivel educativo alcanzado

En cuanto al nivel educativo, se observa que un 43% se concentra en un alto nivel de instrucción con universitario y terciario. El 38% respondió que su nivel educativo alcanzado es secundario completo (Gráfico 4).

En tanto, los resultados acerca de aquellas personas que respondieron no haber completado el nivel, muestran que un 55% se encuentran cursando actualmente y un 35% abandonó los estudios por motivos asociados a problemas económicos y a hechos de discriminación.

Gráfico 4.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO.

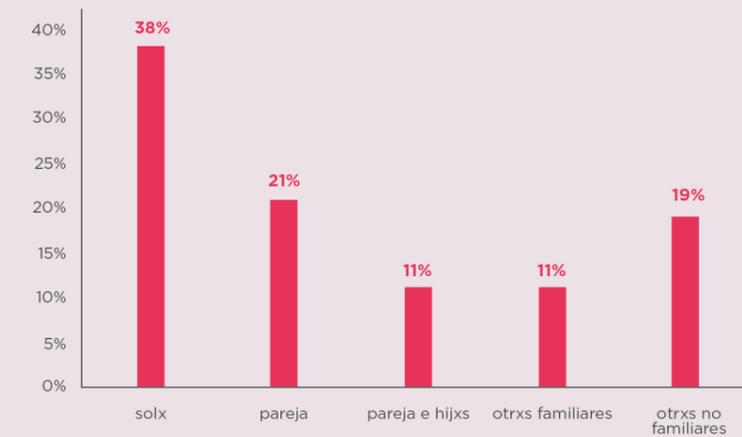


Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Composición de los hogares

En cuanto a la composición de los hogares, el 38% respondió que vive en un hogar unipersonal; seguido por un 21% vive en pareja; un 19% vive con otrxs no familiares; un 11% respondió que vive en pareja con hijos; y, con otros/as familiares un 11% (Gráfico 5).

Gráfico 5.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN CONFORMACIÓN DEL HOGAR.

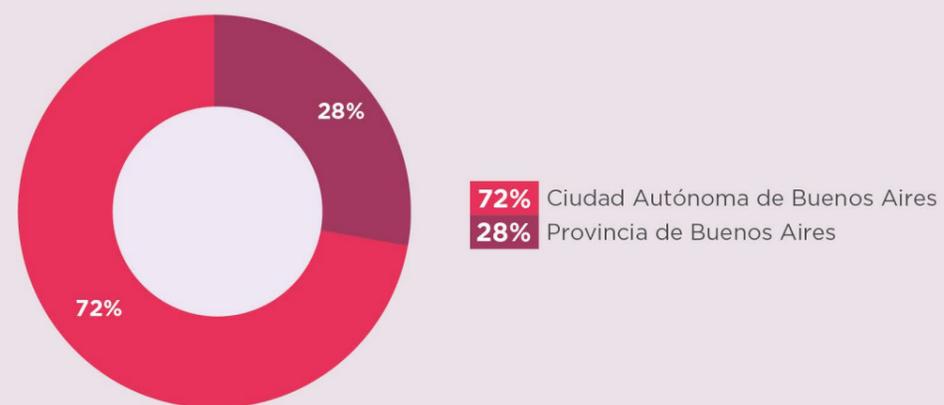


Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Lugar de residencia

Los datos acerca del lugar de residencia habitual, muestran que más del 78% de las personas que forman parte del programa residen en la Ciudad de Buenos Aires. Un 22% reside en algún partido del Gran Buenos Aires (Gráfico 6).

Gráfico 6.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO
TRAVESTIS TRANS SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

II.

IDENTIDAD DE GÉNERO

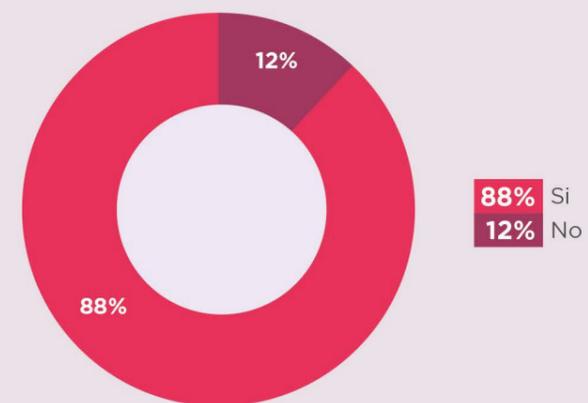


Rectificación registral en el DNI

En cuanto al cambio de los datos registrales en el Documento Nacional de Identidad, el 88% de las personas dijo haber rectificado su información acerca del nombre y sexo⁴ consignado (Gráfico 7).

En el caso de las personas que respondieron no haber realizado rectificación registral, los motivos señalados fueron: por tratarse de una persona “no binarie”; por falta de papeles administrativos; y, por no haber sentido la necesidad.

Gráfico 7.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN RECTIFICACIÓN REGISTRAL DEL DNI.



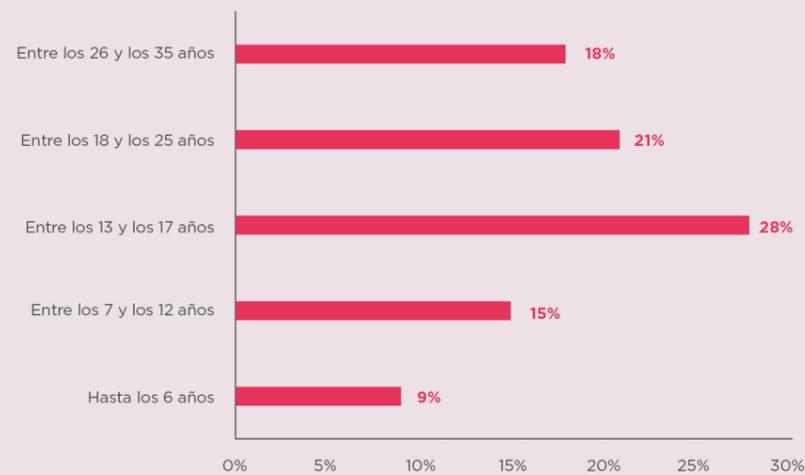
Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

4- Téngase en cuenta que al momento de los primeros relevamientos de la Encuesta aún no se encontraba vigente el Decreto 476/2022 que establece la opción “X” para consignar la categoría sexo de personas no binaries en el DNI, con lo cual esa información irá variando a medida que se actualicen los datos.

Presión social de la identidad de género

Acerca de la edad en la cual las personas manifestaron socialmente su identidad de género, se observa que más del 50% lo hizo antes de los 17 años. Es decir, la identidad de género autopercibida fue expresada a edades muy tempranas, durante la infancia y la adolescencia. Alrededor de un 30% lo hizo entre los 13 y los 17 años; y, algo más del 20% entre los 18 y los 25 años (Gráfico 8).

Gráfico 8.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN EDAD EN LA QUE EXPRESÓ SOCIALMENTE SU IDENTIDAD DE GÉNERO.



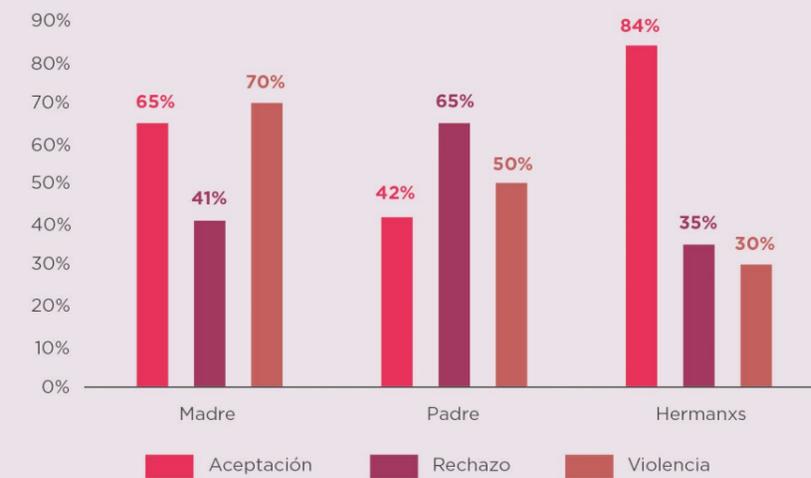
Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Reacción núcleo familiar

En cuanto a cuál fue la reacción del núcleo familiar primario respecto a su identidad de género, los resultados muestran que entre quienes han manifestado aceptación se encuentran mayoritariamente las madres y hermanxs. Entre aquellos familiares que han manifestado rechazo, los padres aparecen mencionados en mayor medida (65%).

Alrededor del 28% de las personas respondió que la reacción por parte de su familia fue la violencia (Gráfico 9).

Gráfico 9.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN REACCIÓN DEL NÚCLEO FAMILIAR.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).



CONDICIÓN DE SALUD



Cobertura de salud previa

Respecto a la cobertura médica con la que contaban las personas en forma previa a ingresar al programa, los resultados muestran que más del 50% “no tenía obra social, prepaga o plan estatal”; un 33% disponía de obra social; un 12% disponía de prepaga; y, un 3% utilizaba “programa o plan de salud” (Gráfico 10).

Gráfico 10.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN COBERTURA DE SALUD PREVIA.



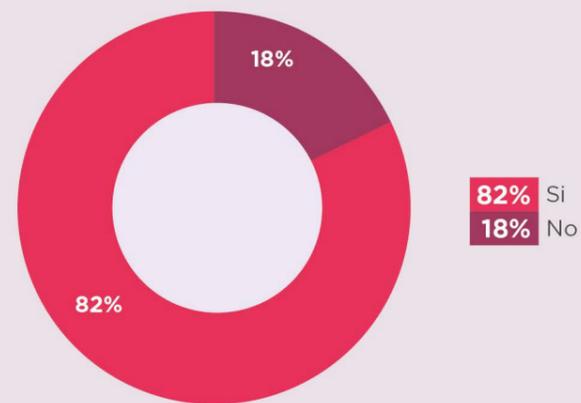
Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023)

Tratamiento de hormonización

Interrogadas acerca de la realización de tratamientos de hormonización, el 82% de las personas respondió que realiza o realizó algún tratamiento (Gráfico 11).

Entre aquellas personas que respondieron que realizaron o realizan tratamiento de hormonización, un 72% de los casos informó que se están haciendo o se hizo bajo control médico.

Gráfico 11.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS QUE REALIZA O REALIZÓ TRATAMIENTO DE HORMONIZACIÓN.

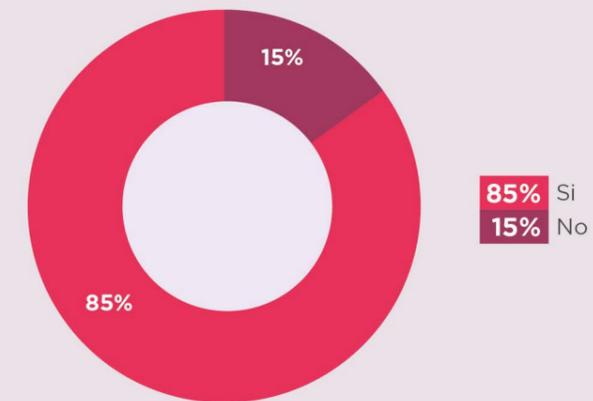


Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Modificación corporal y cuestiones económicas

Acerca del deseo de realizar alguna modificación corporal y limitaciones económicas, el 85% de las personas contestó que desearía realizar alguna modificación y hasta ahora no fue posible por cuestiones económicas (Gráfico 12).

Gráfico 12.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN MODIFICACIÓN CORPORAL.

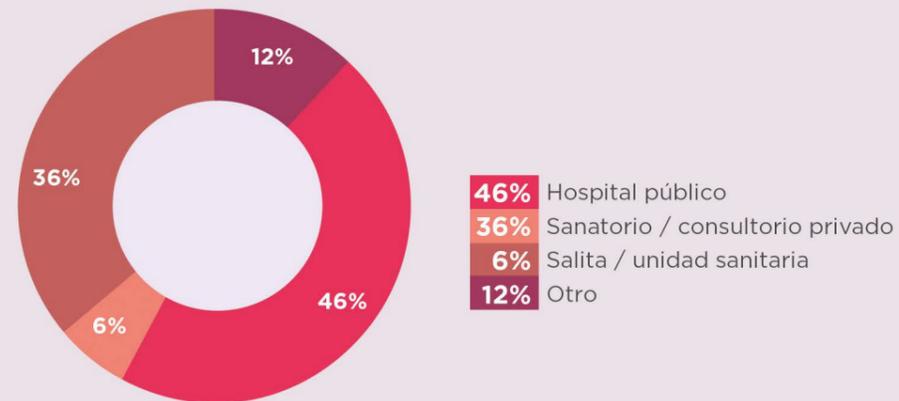


Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Lugar de atención habitual

El 46% de las personas entrevistadas respondió que acuden al hospital público cuando requiere de alguna atención en salud. Un 36% manifestó que acude a algún sanatorio o consultorio privado (Gráfico 13).

Gráfico 13.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN LUGAR DE ATENCIÓN HABITUAL.

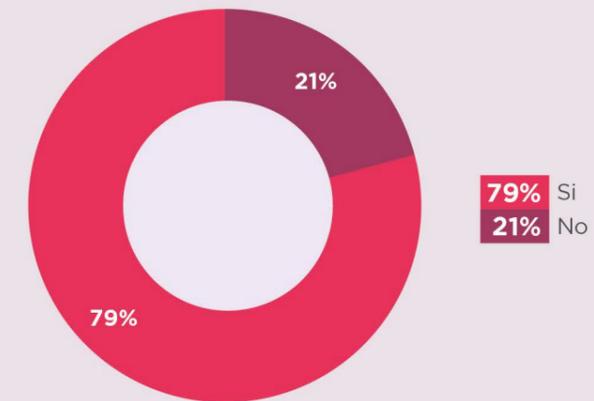


Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Consulta de salud mental

A propósito de la atención en salud mental, el 79% de las personas respondió que en algún momento realizó una consulta o que actualmente recibe atención. Un 21% restante nunca acudió a alguna consulta de salud mental (Gráfico 14).

Gráfico 14.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN CONSULTA DE SALUD MENTAL.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Preguntadas acerca de cómo se sintieron en esa atención, alrededor del 68% de las personas respondió “contención”; el 32% restante mencionó que sintió “incomodidad”; “violencia”; y, “falta de formación en diversidad por parte de lxs profesionales”.

IV.

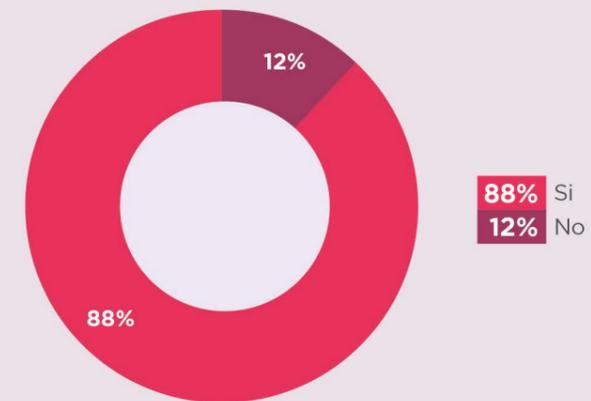
TRAYECTORIA LABORAL



Situación laboral previa

En cuanto a la situación laboral previa al ingreso a la HCDN, los datos muestran que alrededor del 88% de las personas se encontraban trabajando o desarrollando alguna actividad a cambio de dinero⁵ (Gráfico 15). Asimismo, al ser consultadas acerca de la situación en la que se encontraban, principalmente, durante los doce meses previos a ingresar al programa alrededor del 40% respondió que se encontraba “buscando trabajo”, lo cual sugiere la búsqueda de mejores condiciones de inserción laboral.

Gráfico 15.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN SITUACIÓN LABORAL PREVIA

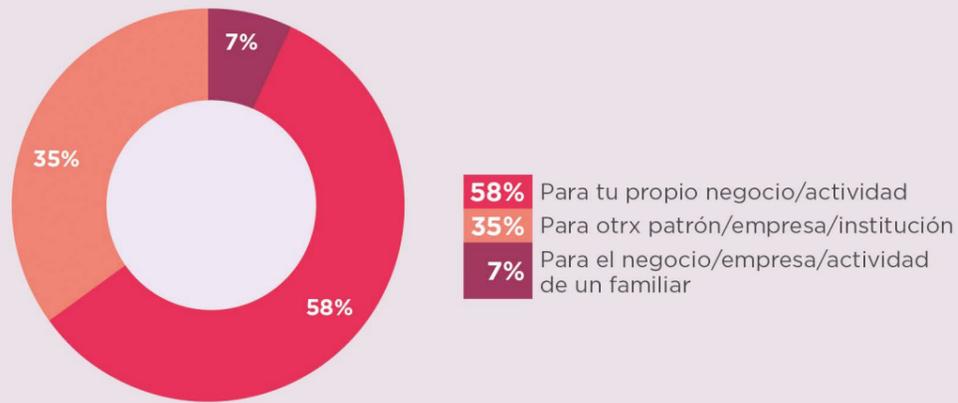


Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

5- Téngase en cuenta que al momento de los primeros relevamientos de la Encuesta aún no se encontraba vigente el Decreto 476/2022 que establece la opción “X” para consignar la categoría sexo de personas no binaries en el DNI, con lo cual esa información irá variando a medida que se actualicen los datos.

Acerca de la categoría ocupacional del trabajo previo al ingreso a la HCDN, se observa que en el 58% de los casos ese trabajo se realizaba en forma independiente “para su propia actividad” (Gráfico 16).

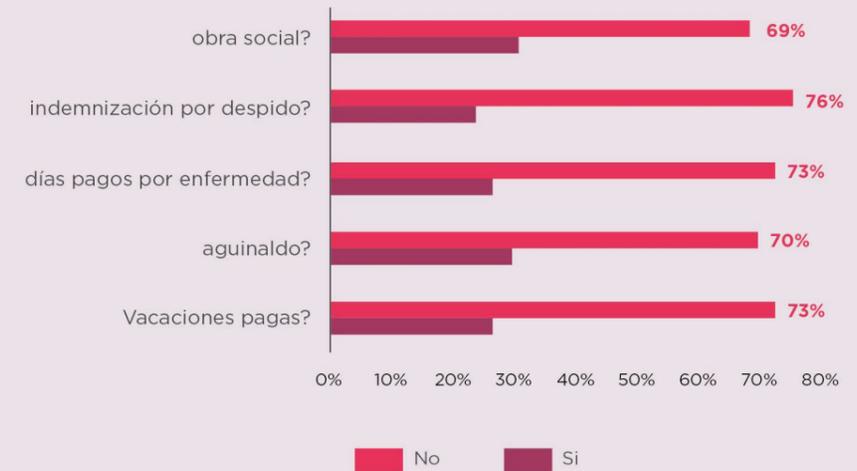
Gráfico 16.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Respecto a las condiciones laborales en la que se encontraban, los datos indican que entre el 70% y el 76% de los casos las personas se encontraban en situación de informalidad dado que no contaban con condiciones tales como: “obra social”; “días pagos por enfermedad”; “vacaciones pagas”; entre otras (Gráfico 17). Asimismo, consultadas acerca de “aportes jubilatorios”, el 66% de las personas respondió que no contaba con los mismos.

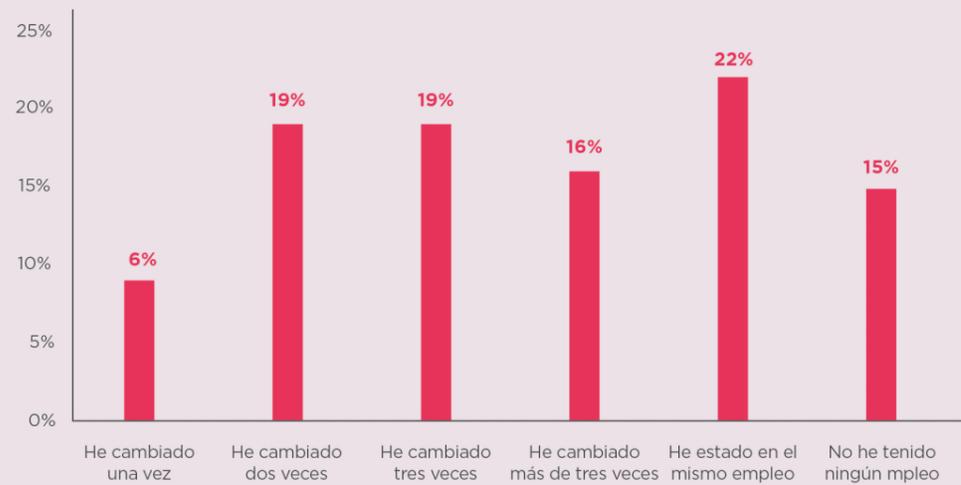
Gráfico 17.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN CONDICIONES LABORALES



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

En cuanto a la cantidad de empleos desarrollados durante los últimos cinco años, sólo el 22% de los casos respondió que no ha cambiado de trabajo durante ese período. Por el contrario, en un 78% de los casos las personas manifestaron haber cambiado de empleo en distintas oportunidades o no haber tenido ningún empleo, lo cual se podría interpretar como un signo de inestabilidad laboral (Gráfico 18).

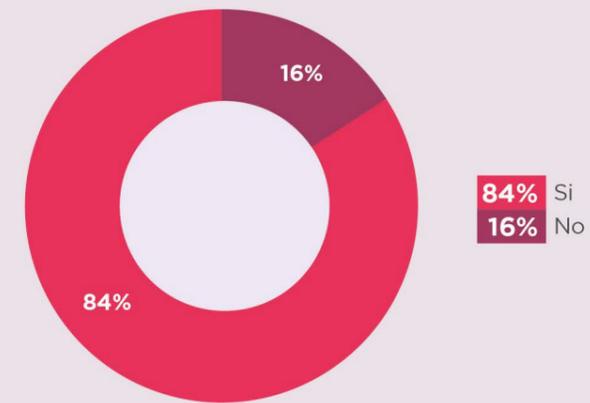
Gráfico 18.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN TRAYECTORIA LABORAL



Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Las personas también fueron consultadas acerca de las búsquedas laborales y su identidad de género. Concretamente, se les preguntó si consideraban que por su identidad de género tuvieron dificultades para conseguir trabajo. Al respecto, el 84% de las personas respondió en forma afirmativa (Gráfico 19).

Gráfico 19.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN DIFICULTADES PARA CONSEGUIR TRABAJO.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

V.

SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN

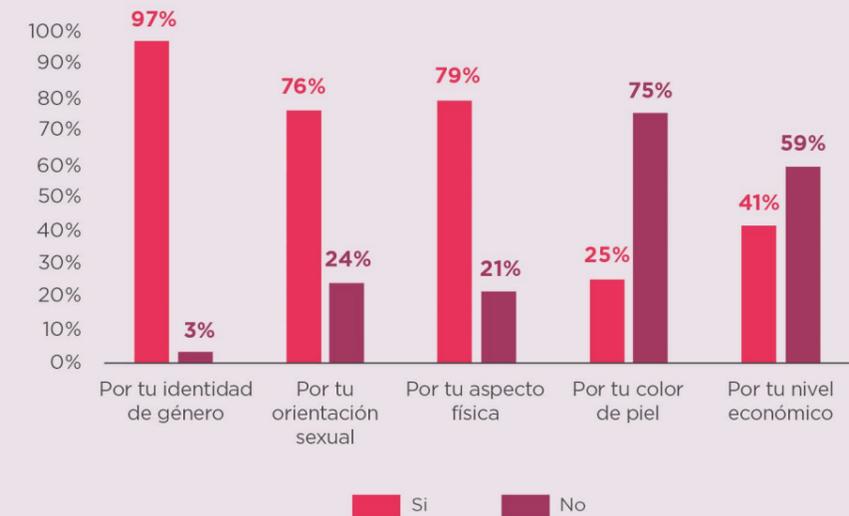


Motivos y lugares donde sufrieron discriminación

En cuanto a situaciones de discriminación, los datos indican que cerca de la totalidad de las personas entrevistadas (97%) sintió discriminación alguna vez.

Acerca de los motivos por los cuales las personas entrevistadas identificaron que fueron discriminadas se mencionan en mayor proporción: “identidad de género” (97%); “aspecto físico” (79%); “orientación sexual” (76%). El “nivel socioeconómico” y el “color de piel”, se mencionan en un 41% y 25% de los casos, respectivamente (Gráfico 20).

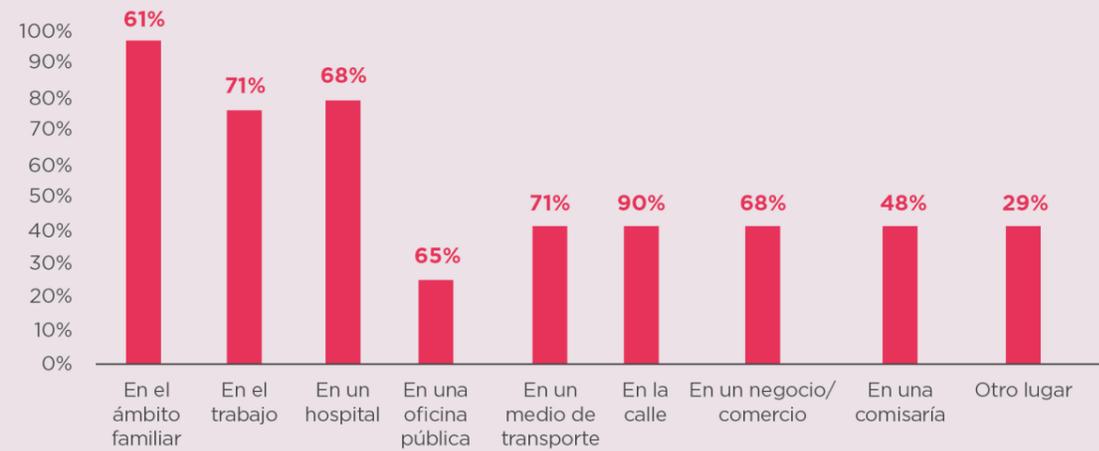
Gráfico 20.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS TRANS SEGÚN DISCRIMINACIÓN SUFRIDA.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Todos los lugares que fueron presentados como opción de respuesta reúnen un alto porcentaje de personas que fueron discriminadas en esos espacios. A saber, la categoría “en la calle” (vía pública) fue mencionada por el 90% de los casos; seguido por “en el trabajo”; “en un hospital”; “transporte público” y “negocio/comercio” que reúnen alrededor del 70% cada una (Gráfico 21).

Gráfico 21.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO TRAVESTIS
TRANS SEGÚN LUGARES DONDE SUFRIÓ DISCRIMINACIÓN.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Nota: en los casos donde contestan “otro lugar” contestaron en la “escuela”.

VI.

VIOLENCIA DE GÉNERO



Tipos y modalidades de violencia

En cuanto a situaciones de violencia de género⁶, los datos indican que de la totalidad de las personas entrevistadas el 84% sufrió violencia alguna vez.

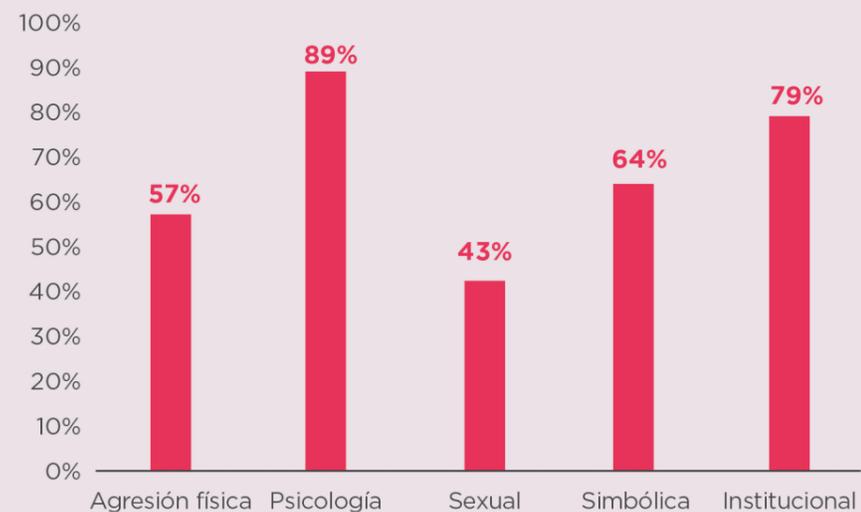
Los tipos y modalidades de violencia dan cuenta de las diferentes expresiones en las cuales las violencias pueden manifestarse y en los espacios donde tienen lugar. Al observar los tipos y modalidades de violencias de género, como se especifica en el texto de la Ley N° 26.485, sabemos que el daño físico es una forma explícita y visible pero no la única, también existen formas de violencia como la psicológica, sexual, económica, simbólica y política. Para una mejor interpretación de los datos, es posible interpretar que la noción del “tipo de violencia” refiere a cómo se ejerce esa violencia.

Según los resultados observados ocurre que las personas son víctimas de más de un tipo de violencia. La violencia psicológica (89%) es el tipo de violencia que aparece con mayor frecuencia, seguido por violencia institucional⁷ (79%) y violencia simbólica (64%). La agresión física concentra un 57% de los casos. Luego aparece la violencia sexual (43%) (Gráfico 22).

6- De acuerdo con la Ley N° 26.485, artículo 6°, inciso b), la violencia institucional es: “aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

7- De acuerdo con la Ley N° 26.485, artículo 6°, inciso b), la violencia institucional es: “aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

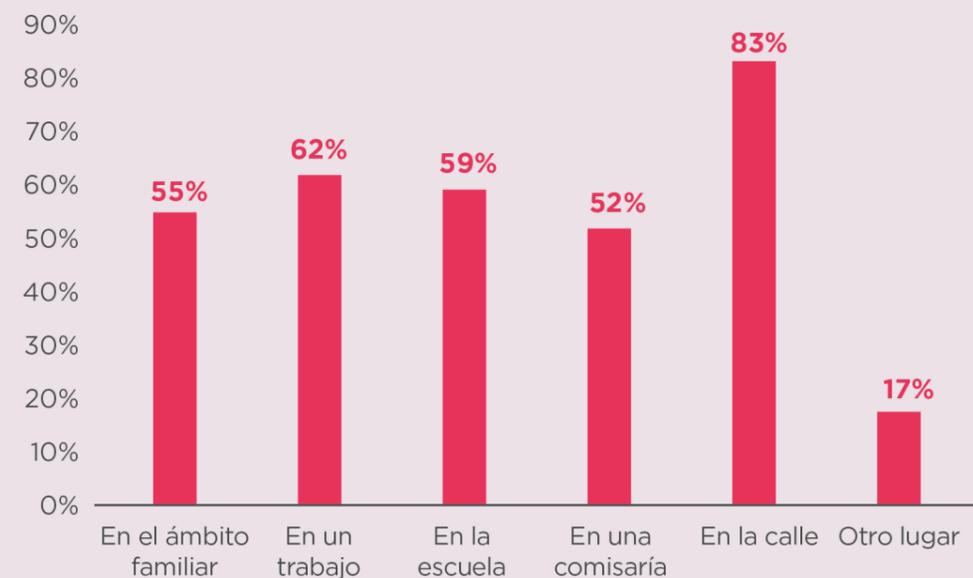
Gráfico 22.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO
TRAVESTIS TRANS SEGÚN TIPO DE VIOLENCIA.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023)

En cuanto a los lugares dónde se sufrieron esas violencias, las personas respondieron en el 83% de los casos “en la calle”; seguido por un 62% que contestó “en un trabajo”; el 59% respondió en el “en la escuela”, un 55% dijo que sufrió violencia en el “ámbito familiar” (violencia doméstica) (Gráfico 23).

Gráfico 23.
POBLACIÓN INGRESANTE AL PROGRAMA DE EMPLEO
TRAVESTIS TRANS SEGÚN LUGARES DONDE SUFRIÓ VIOLENCIA.



Fuente: Encuesta a ingresantes 2020 - 2023, PEFDTyT, Departamento de Géneros y Diversidad Sexual, HCDN (2023).

Consultadas acerca de la frecuencia con la que sufrieron violencia, el 100% de las personas respondió que fue en varias ocasiones, de un tiempo a esta parte. Un 10% de las personas contestó que “actualmente” se encuentra atravesando situaciones de violencia; otro 25% dice haber sufrido violencia durante “los últimos cinco años”; otro 17% respondió que hace “más de cinco años” que no sufre episodios de violencia. La frecuencia y periodicidad da cuenta de la sistematicidad y la regularidad con la que la violencia ha sido y es vivenciada por las personas entrevistadas.

CON CLU SIO NES

CONCLUSIONES

La Encuesta a ingresantes 2020 - 2023 constituye una experiencia inédita producto de la sistematización y análisis de datos estadísticos provenientes del reconocimiento de las personas trabajadoras travestis, trans y no binarias de la HCDN. Los datos que se elaboran a partir de esta encuesta dan cuenta del esfuerzo que se viene generando a nivel institucional, al interior de la Cámara, para avanzar en la construcción de políticas activas orientadas hacia el logro de la igualdad entre los géneros, en especial en el ámbito laboral. La cuantificación y análisis de esta población permite evaluar y diagramar diferentes estrategias de intervención posible y constituye un insumo fundamental para el diseño de políticas públicas.

A partir de esta información nos proponemos obtener evidencia empírica para avanzar en el seguimiento y evaluación de este Programa de Empleo, Formación y Desarrollo, como política pública transformadora de género, para medir su impacto en la vida de las personas, y en cuánto estamos logrando para que la Cámara se Trans forme.



DEPARTAMENTO
DE GÉNEROS
Y DIVERSIDAD
SEXUAL



DIPUTADOS
ARGENTINA