



Universidad
Nacional
de Rosario

FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RRII
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA

Tesina de grado

Derecho al trabajo para el colectivo travesti-trans:

Un análisis de implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario en el período 2017-2021

Autora: María del Mar Falagán

Director: Lic. Pedro Romero

Co-directora: Lic. Priscila Montero

Año: 2023

Agradecimientos

A mis padres, Marcela y Sergio, a mi hermano Valentín y a toda mi familia por nunca soltarme la mano y porque sin su esfuerzo nada de esto sería posible.

A Pedro y Nicolás, por el apoyo académico y a Priscila, por alojar mis preguntas en torno a esta Tesina y ser sostén emocional en este proceso y en la vida.

A Nancy, Camila y Silvina por acompañarme de manera constante y amorosa en este tramo final.

A mi analista, por posibilitarme el espacio donde transité las angustias, emociones y sentimientos que viví durante este proceso.

A Morena, por prometerme la inminencia de otras vidas.

A Gisela y Benicio, por ser la familia rosarina que tuve la suerte de elegir.

A mis amigas de la facultad, por convertirse en amigas de la vida y bancarme con charlas, mates y largas jornadas de estudio.

A mis compañerxs y amigxs con lxs que militamos por una patria justa, libre y soberana.

A la educación pública, por abrirme sus puertas.

A las personas del colectivo travesti-trans de Rosario, que amablemente accedieron a formar parte de este trabajo y me permitieron conocer sus historias de vida.

A todxs lxs que formaron parte de algún tramo de mi carrera y dejaron marcas imborrables.

ÍNDICE

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	7
Marco teórico	7
Una aproximación al análisis de políticas públicas	7
Actores	8
Modelo bottom-up	9
Mecanismos de coordinación	10
Cupo Laboral Trans como política de discriminación positiva	11
Derecho al trabajo	13
Marco metodológico	14
CAPÍTULO II	16
Una contextualización de la política de Cupo Laboral Trans	16
Normativa a nivel internacional	16
Legislación y avances en materia de políticas públicas en Argentina	17
Cupo Laboral Trans en Santa Fe	24
Surgimiento del Cupo Laboral Trans en la ciudad de Rosario	24
Diseño de la ordenanza de Cupo Laboral Trans	27
CAPÍTULO III	30
Implementación de la política de Cupo Laboral Trans	30
Descripción del proceso de implementación de la política	30
Ingresos a las áreas de la Municipalidad por Cupo Laboral Trans	33
Hacia una caracterización de los actores	36
Actores gubernamentales	36
Actores no gubernamentales	38
La coordinación en la implementación del Cupo Laboral Trans	40
Primer período de la implementación de la política	41
Rol de los actores en el primer período de implementación de la política	43
Segundo período de implementación de la política	44
Modalidades de participación y mecanismos de coordinación en la implementación del Cupo Laboral Trans	49
CONCLUSIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	63

RESUMEN

Las personas travestis, transexuales o transgénero tienen derecho a un trabajo digno, sin discriminación por motivos de identidad de género. Para dar respuesta a la realidad de esta población y en miras a construir una sociedad más igualitaria, se impone la necesidad de que el Estado en todos sus niveles adopte medidas de acción positiva para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos y promover la autonomía integral.

En esta línea de implementar medidas de acción positiva y con el fin de comenzar a reparar las vulneraciones que se cometieron históricamente contra las personas travestis y transexuales, surge la política de Cupo Laboral Trans en la ciudad de Rosario. La misma tiene su origen en la Ordenanza N°9543 sancionada por el Concejo Municipal, el 19 de mayo del 2016 y reglamentada el 2 de junio del mismo año.

En este sentido, la presente Tesina se plantea como objetivo general realizar un análisis de implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario, tomando como unidad de análisis el período que abarca desde el año 2017 hasta el año 2021.

Palabras clave: Cupo Laboral Trans - Municipalidad de Rosario - Políticas Públicas de Discriminación Positiva - Implementación - Colectivo Travesti-Trans.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, que pretende abordar la situación en torno a uno de los colectivos históricamente discriminados y castigados de nuestra sociedad, representa un desafío personal y profesional. Espacios académicos, institucionales y movimientos sociales constituyen parte de la bibliografía que moviliza las páginas que siguen. La Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, la Dirección de Prevención y Atención de las Violencias de Género conviven con el Colectivo Travesti-Trans para dar testimonio del compromiso. A pesar de ello, el presente trabajo presenta el cuidado necesario que evita cualquier subjetividad antojadiza que escapa a la realidad. Los cambios por los que peleamos necesitan el rigor del conocer con objetivos claros, métodos adecuados, datos veraces y conclusiones ajustadas.

Las consideraciones expuestas admiten una serie de interrogantes propios de una situación problemática que crece en su visibilización: ¿Cómo se dio el proceso de implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario durante el período 2017-2021? ¿Qué actores participaron del proceso de implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario? ¿Cómo se dieron las relaciones de coordinación entre los actores para la puesta en marcha de la política? ¿Qué rupturas y continuidades se produjeron en el proceso de implementación de la política a raíz del cambio de gestión que se dio a finales del año 2019?

En miras a dar respuesta a los interrogantes planteados, la presente investigación se propuso como objetivo general: analizar la implementación de la política de Cupo Laboral Trans en el período 2017-2021 en la Municipalidad de Rosario. Dicho objetivo general supone tres objetivos específicos:

- Identificar y reconstruir el contexto que estructuró y determinó el proceso de implementación de la política.
- Relevar y caracterizar a los actores gubernamentales y no gubernamentales que formaron parte del proceso de implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario.
- Reconstruir los mecanismos de coordinación y articulación entre los distintos actores y organizaciones público/privadas para la ejecución de la política.

En relación a la justificación de la presente investigación, es menester señalar la importancia de realizar un aporte desde la Ciencia Política, buscando que el conocimiento que se produzca sea de utilidad no sólo para quienes investigan en torno a políticas públicas vinculadas al colectivo travesti-trans, sino también para las instituciones y organizaciones de la sociedad civil que aborden la problemática de acceso al empleo. Es importante focalizar en la contribución que puede hacerse desde la Universidad, no sólo en términos académicos, sino también teniendo en cuenta el rol social de la misma, considerando que es una cuestión que permanecerá en agenda.

El trabajo está estructurado en cuatro capítulos. El primero de ellos contempla tanto el marco metodológico como el marco teórico con el propósito de establecer los principales conceptos que guían esta investigación. El segundo capítulo pretende realizar una contextualización, intentando plasmar la situación del colectivo travesti-trans en Argentina y el proceso que se dio en Rosario hasta llegar al surgimiento de la política de Cupo Laboral Trans. Por su parte, el tercer capítulo dará cuenta específicamente del análisis de implementación de la política. En el último capítulo se presentarán las conclusiones finales de la Tesina, como así también las reflexiones pertinentes.

CAPÍTULO I

Marco teórico

Una aproximación al análisis de políticas públicas

Para llevar a cabo los objetivos del presente trabajo es necesario establecer dentro del marco teórico los conceptos fundamentales que guiarán esta investigación. Para comenzar, al estar centrado el problema de investigación en analizar la implementación de una política pública a nivel municipal, es necesario hacer referencia al concepto de políticas públicas. Aquí se utilizará la concepción que esbozan Oszlak y O'donnell, entendiendo a las políticas públicas como

un conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil. De dicha intervención puede inferirse una cierta direccionalidad, una determinada orientación normativa, que previsiblemente afectará el futuro curso del proceso social hasta entonces desarrollado en torno a la cuestión. Es pertinente entender la cuestión como “asuntos (necesidades y demandas) socialmente problematizadas”. (Oslak y O'donnell, 1976, p.21)

A su vez, resulta fundamental explicitar qué se entenderá por implementación en el presente trabajo. Siguiendo a Pressman y Wildavsky, la implementación es “el proceso de interacción entre el establecimiento de objetivos y las acciones emprendidas para alcanzarlos” (Pressman y Wildavsky, 1973, como se citó en Subirats, 1992). Es decir, la implementación es la fase o el momento de puesta en marcha de las políticas públicas.

Martín Rein y Francine Rabinovitz (1993) entienden a la implementación como una declaración de las preferencias del gobierno, mediada por varios actores que generan un proceso caracterizado por relaciones de poder y negociaciones recíprocas. Asimismo, señalan que deben tenerse en cuenta tres imperativos potencialmente conflictivos entre sí: 1) el imperativo legal de cumplir con la exigencia legislativa; 2) el imperativo racional-burocrático de realizar lo que sea defendible en términos racionales; y 3) el imperativo consensual de facilitar el acuerdo entre las partes contendientes interesadas en el resultado y con posibilidades de ejercer influencia.

Otro de los autores que trabaja el concepto de implementación es Cortázar Velarde, quien se enfoca en el rol estratégico de la implementación y afirma que “comprender el carácter estratégico de la implementación supone tomar en consideración los diversos valores e intereses en juego, así como las interacciones y conflictos que ellos suscitan” (Cortazar Velarde, 2005, p.6). El autor remarca la importancia de entender el proceso de implementación no como rutinario o de poca importancia sino como fuente de oportunidades estratégicas, lo cual resulta relevante para tener en cuenta a los fines del presente trabajo.

A su vez, Martínez Nogueira (1998) desarrolla el concepto de implementación en el caso particular de los programas sociales, entendidos como “conjuntos estructurados de actividades mediante las cuales las organizaciones públicas diseñan y generan bienes y servicios, como medio para satisfacer necesidades básicas, construir capacidades, modificar condiciones de vida o introducir cambios en los comportamientos” (Martinez Nogueira, 1998, como se citó en Cortazar Velarde, 2005).

Actores

Cuando se hace referencia a una política pública es importante señalar que la misma no es resultado de un proceso lineal, coherente y necesariamente deliberado de diseño o formulación, sino que es objeto de un proceso social y político que configura un campo en disputa, con diferentes intereses en juego. Por ende, las políticas públicas –en tanto acciones y decisiones- involucran a una multiplicidad de actores, sectores o niveles de gobierno. Dentro del marco teórico del presente trabajo resulta necesario hacer una referencia a la conceptualización de los actores que tienen injerencia en las políticas públicas. De esta manera, aquí se entenderá a un actor como:

todo sujeto individual o colectivo cuya identidad le permite reconocerse como colectividad o como parte de ella, y con capacidad de acción estratégica; esto es, con capacidad de identificar/definir sus intereses y traducirlos en objetivos, diseñar un curso de acción (estrategia) para alcanzarlos y relativa autonomía (recursos y capacidades) para implementar ese curso de acción. De esta forma el actor toma decisiones de tipo estratégico. (Acuña, 2013, p.36)

A su vez, en lo que respecta al accionar de los diferentes actores, es necesario remarcar que cada uno de ellos cuentan con diferentes recursos, a los cuales controlan. Siguiendo a Guzmán y Montaña Virreira (2012) los recursos que tienen los actores están

asociados, por un lado, al grado de organización interna, pero también a la capacidad de movilización externa. Los tipos de recursos movilizados van desde infraestructura, hasta recursos cognitivos, pasando por recursos políticos, jurídicos, económicos, de organización y de confianza.

Los actores se mueven e intervienen en el espacio de la política, donde no solo aparecen actores públicos sino también privados. Así, se va armando una red de interacciones, que implica por momentos cierto grado de dificultad, que abarca las articulaciones de los actores no solo de un mismo nivel gubernamental, sino también entre diferentes niveles de gobierno. Los espacios que se generan posibilitan cierta permeabilidad, dando lugar a la apertura e inclusión de actores periféricos de la política. En relación a esta cuestión, el autor afirma que “todo individuo o grupo social implicado en el problema colectivo que origina la política pública es un actor potencial, que podría formar parte del espacio de la política pública” (Guzmán y Montaña Virreira, 2012, p.20).

En relación a la apertura del Estado a los diferentes actores de la sociedad civil que estén concernidos en el problema, el espacio de una política pública puede ampliarse, llegando al punto de incluir actores que hasta ese momento estaban invisibilizados.

En lo que refiere a la intervención de los diferentes actores, ésta no se produce de manera activa o visible en todas las etapas de la política pública. Siguiendo a Subirats, es posible afirmar que la misma difiere en relación a ciertos factores como los intereses de cada actor, la capacidad para movilizar recursos y construir coaliciones, y de su “decisión estratégica de pasar a la acción o permanecer voluntariamente al margen de la arena decisional” (Subirats, 2008, p.50). Estos factores generan que la intervención de los actores se produzca de manera directa o indirecta.

Modelo bottom-up

Para analizar el proceso de implementación de la política de Cupo Laboral Trans es importante recalcar que el mismo se puede encuadrar en lo que se concibe como el modelo bottom-up. Para explicar este modelo, resulta interesante retomar lo elaborado por Salej, Ardila y Bragato, quienes afirman que el modelo bottom-up “entiende el proceso de creación de la política pública como un continuum con modificaciones a lo largo de las etapas que intentan traducir las intenciones en acción; presupone que el proceso de implementación transforma y adapta la política original” (Salej, Ardila, Bragato, 2016, p.121).

Este modelo lo que propone es un análisis del origen y de los cambios que el proceso va experimentando. Estos autores dan cuenta que la perspectiva bottom-up ve a la

política pública como flexible y adaptable a las contingencias y que son estos los factores que generan resultados cambiantes. En la perspectiva bottom-up, se le da gran importancia al proceso, considerando que lo que suceda en los resultados no depende tanto de los planes previos como sí de la implementación. Por este motivo, aquí se hace foco en este modelo ya que se resalta el tipo de participación que los actores tanto público como privados tienen en el proceso de implementación. La relativa autonomía y el margen de maniobra de los implementadores generan que los mismos no sean considerados como receptores pasivos, sino que sean reconocidos por su capacidad de actuar con discreción (Majone, 2013, como se citó en Salej, Ardila, Bragato, 2016).

Mecanismos de coordinación

En la presente investigación, se buscará identificar la articulación así como los diferentes niveles y mecanismos de coordinación entre los actores que participan del proceso de implementación de la política. Es por este motivo que se hace necesario brindar una breve consideración acerca de la noción de coordinación en las políticas públicas. Para abordar esta cuestión, se tomará a Fernando Isuani, quien aporta una definición al respecto. Siguiendo a dicho autor, por coordinación puede entenderse “el proceso mediante el cual se procura direccionar y articular las acciones y los recursos de los diversos actores organizacionales involucrados en una política pública específica, a los efectos de alcanzar los objetivos que ella establece” (Isuani, 2007, p.9).

La importancia de esta definición, a los fines del presente trabajo, radica en que da cuenta que la coordinación asume el papel de regular e incidir en las decisiones y en los comportamientos de los diferentes actores organizacionales. En el terreno de las políticas públicas, la coordinación intenta establecer “quiénes son responsables de producir qué resultados; qué insumo aporta cada uno de los involucrados; quién controla los procesos de gestión y cómo se resuelven los conflictos” (Isuani, 2007, p.10).

Entendiendo que la coordinación es un proceso flexible, que conlleva ajustes, tomas de posición, negociaciones y acuerdos, y que muchas veces se produce sobre una base que es jerárquica y rígida, en palabras de Isuani (2007) la coordinación trata de funcionar como una especie de lubricación de esa maquinaria poco adaptable.

Además de los mecanismos de coordinación, para el abordaje del presente trabajo es necesario tener en consideración algunos puntos importantes en relación a las modalidades de participación de los actores en las diferentes fases de la política pública. Por lo tanto, resulta clave marcar la incidencia de los aportes brindados por Repetto y Fernandez (2012)

en esta temática. Los mismos señalan los momentos para dar lugar a la apertura de canales de participación entre los gobiernos locales y la ciudadanía, para coordinar roles y recursos. Esta participación ciudadana puede tener “distintos alcances, según las etapas o procesos en los cuales las organizaciones sociales (por ejemplo, destinatarios de las intervenciones en cuestión) sean incorporadas” (Repetto y Fernandez, 2012, p.80). Esta consideración resulta relevante en miras a analizar específicamente la incorporación del colectivo-trans en el proceso de implementación de la política de Cupo Laboral Trans.

Cupo Laboral Trans como política de discriminación positiva

En lo que respecta a la política que se analiza en el presente trabajo, es necesario tener en cuenta que la misma se engloba en lo que Judith Astelarra conceptualiza como políticas públicas de discriminación o acción positiva. Las mismas se conciben como “el primer tipo de modificación de una estrategia de igualdad de oportunidades” y “un mecanismo que permite corregir la desventaja inicial” (Astelarra, 2004, p.13). Desventaja en la que -en este caso- se encuentran las personas travestis-trans. Aquí la autora da cuenta de las políticas antidiscriminatorias que se implementaron, agrupándolas en políticas de igualdad de oportunidades, políticas de acción positiva y la transversalidad.

El aporte de Astelarra permitirá dar cuenta del rol que juega el Estado como garante de la igualdad entre la ciudadanía, y la importancia de que la existencia de las desigualdades sea abordada mediante políticas públicas que favorezcan la igualación. La política de Cupo Laboral Trans como política de acción positiva tiene como objetivo contribuir a reducir las desigualdades entre los diferentes grupos sociales y las prácticas discriminatorias en contra de sectores que han sido excluidos históricamente.

Este tipo de políticas están dirigidas hacia aquellos grupos en desventaja o en situación de vulnerabilidad y se orientan a promover una mayor igualdad de oportunidades. No se trata de establecer un tratamiento diferenciado, sino más bien instaurar un trato preferente. Las políticas públicas de discriminación positiva tienden a atender a la justicia, ya que buscan eliminar el daño injustamente inferido a un grupo social; a compensar a estos grupos por las consecuencias de la discriminación que han sufrido y a lograr una igualdad real de oportunidades, no una meramente formal.

A su vez, las políticas de discriminación o acción positiva están contempladas en el artículo 75 inc. 23 de la Constitución Nacional. El mismo establece que corresponde al Congreso:

legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (Constitución de la Nación Argentina, 1994).

En miras a profundizar sobre los conceptos que guiarán la presente investigación, cobran relevancia categorías trabajadas por autores como Carolina Irschick (2013). Así, el término “diversidad sexual” se sitúa en un campo de prácticas, identidades y relaciones que no se ajustan y/o desafían lo que llamamos “heteronormatividad”. La diversidad sexual remite a un espacio político o movimiento (LGTBI+) que se conforma como “ámbito de defensa y promoción de algunas experiencias y subjetividades no heteronormativas” (Moreno, 2008, como se citó en Irschick, 2013).

En lo que respecta a las políticas sociales, y teniendo en cuenta la posibilidad del Estado de generar políticas públicas que atiendan a la necesidad del colectivo travesti-trans en relación al acceso al mercado laboral, el aporte de Jordi Bonet i Martí es un trabajo de gran utilidad. El autor parte de considerar las políticas públicas como el resultado de una cristalización de las relaciones de fuerza presentes en lo social, es decir, atender al carácter contingente de las políticas públicas como el resultado de la concurrencia de distintas relaciones de fuerza en el campo social, ya que, en palabras del autor “la administración pública ya no puede concebirse como el único actor en la hechura de las políticas” (Bonet i Martí, 2007). Lo que plantea es la posibilidad de complejizar el análisis de las políticas públicas, en tanto que su proceso de diseño, implementación y evaluación se produce en un territorio generado por múltiples interacciones entre distintos actores, políticas y factores que repercuten en distintos ámbitos de lo social.

Es importante tener en cuenta que la presente investigación se enmarca en lo que se denomina “enfoque o abordaje interseccional”. Siguiendo a Goluvob (2016), lo que se propone desde dicho enfoque es poder incorporar en los análisis sobre las mujeres y personas LGTBI+ en general y del colectivo travesti-trans en particular, las múltiples dimensiones de opresión a las que han sido sometidas a lo largo de la historia, generando tanto su subordinación como su marginación. La idea central de esta perspectiva es que no existe un solo sistema de opresión, sino que es un sistema que enlaza diversas opresiones que se encuentran interrelacionadas y se necesitan mutuamente para su funcionamiento. A su vez, la multiplicidad de opresiones interactúa con las numerosas experiencias y

subjetividades que confluyen en la construcción del sujeto. Sujeto cuya representación, en lugar de tener una referencia única, se caracteriza de manera heterogénea y diversa. Se constituye mediante “procesos, complejos y variables, que en cada contexto derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos” (Caballero Pérez, 2018, p.7). La perspectiva interseccional permite ampliar y hacer más compleja la mirada sobre la producción de desigualdades en contextos específicos y generar un análisis más consecuente con la realidad. Por ejemplo, captar las relaciones de poder en la vida social y sus impactos en las experiencias cotidianas de los sujetos.

Derecho al trabajo

La presente investigación aborda la problemática del acceso al trabajo de las personas travestis, transexuales y transgénero en la ciudad de Rosario. En este sentido, deben mencionarse ciertos aspectos generales y particulares en relación al trabajo entendido desde el sentido amplio, como derecho humano. El derecho al trabajo se encuentra formalmente reconocido en diversos instrumentos internacionales y nacionales de Derechos Humanos, quedando establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 que

toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Si se toma como referencia a Amnistía Internacional se puede afirmar que “toda persona tiene derecho al trabajo, así como a su libre elección. También se tiene derecho a la misma remuneración por un mismo trabajo realizado” (Amnistía Internacional (s/f).

En Argentina, el derecho al trabajo tiene jerarquía constitucional. La Constitución de la Nación Argentina, en su artículo 14 y 14 bis establece que:

todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (Constitución de la Nación Argentina, 1994)

Marco metodológico

En miras a llevar adelante el presente trabajo, se utilizó la metodología cualitativa. Por ende, más allá de que para el desarrollo del mismo se recolectaron determinados datos, estadísticas o porcentajes que resultaron útiles a los fines de la investigación, es importante destacar que el diseño es meramente cualitativo. La metodología cualitativa que aquí se ha utilizado brinda la posibilidad de evaluar, comprender e interpretar ciertos fenómenos que previamente se obtienen de recursos que a continuación serán detallados. Para llevar adelante la presente investigación, en lo que respecta a las técnicas y fuentes de recolección de información, se recurrió tanto a fuentes de información primaria como secundarias. En lo que refiere a las fuentes de información primaria, se realizaron una serie de entrevistas semiestructuradas. Este tipo de entrevistas “funcionan adecuadamente en aquellas investigaciones que se interesan por interrogar a administradores, burócratas o miembros de élite de alguna comunidad, personas que tienen poco tiempo o que están acostumbradas a usar eficientemente su tiempo” (Vela Peón, 2001, p.76).

Las mismas fueron efectuadas a los actores involucrados en el proceso de implementación de la política de Cupo Laboral Trans, que a su vez tuvieron una participación relevante en el proceso de formulación de la misma. Dichos actores fueron: los/as responsables de la Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario -teniendo en cuenta el cambio de gestión municipal- como así también quienes integran las demás áreas que participan de la implementación del cupo: Oficina de Empleo, Dirección de Personal. También se realizaron algunas entrevistas a representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales, específicamente a quienes integran la Comisión de Género y

Diversidad de dicho organismo. Por último, fue factible lograr entrevistas a algunas de las personas del colectivo travesti-trans de la ciudad de Rosario que accedieron a puestos de trabajo en la administración pública municipal, o que participaron en alguna instancia del proceso de implementación, en tanto población objetivo de la política pública.

En este sentido, se llevaron a cabo una serie de entrevistas semi estructuradas que, basándose en la investigación cualitativa, reúnan discursos, experiencias, relaciones entre los diferentes actores involucrados para poder llevar a cabo los objetivos del presente trabajo. Es importante mencionar que también se tendrán en cuenta entrevistas a ciertos actores que participan en la implementación de la política, que fueron realizadas por la autora de la presente Tesina en otros trabajos que abordaron temáticas similares.

Resulta relevante destacar que se utilizaron dos técnicas, siendo complementarias entre sí. Por un lado, el recorte a criterio personal para entrevistar de la autora, teniendo en cuenta los objetivos del presente trabajo. En este sentido, se avanzó en el contacto con aquellos/as actores que estaban al alcance de la autora, por haber transitado ciertos espacios de trabajo, por contacto personal o recomendaciones. Esta selección de la muestra sobre quienes serían las personas entrevistadas se diseñó teniendo en cuenta los actores que habían participado del proceso de implementación, desde el año 2017 hasta el año 2021. En cada uno de los espacios, organizaciones y ámbitos del Estado Municipal, se intentó dar con las personas referentes de los mismos, o quienes, a pesar de no serlo, habían participado del proceso en calidad de representantes de dichos espacios.

Aquí es donde entra a jugar la segunda de las técnicas que resulta necesario nombrar: la técnica “bola de nieve”. La misma se basa en que, una vez que fueron identificadas las primeras personas que van a ser entrevistadas, se procede a tratar de conseguir mediante las mismas, otros contactos hasta completar la cantidad de informantes necesaria. Al utilizar esta técnica, se solicitó a algunos contactos que puedan brindar otros nuevos para ir armando la muestra. Algunos actores clave fueron localizados fácilmente, mientras que otros fueron incorporándose a lo largo del período de realización de las entrevistas. En miras a orientar las mismas, se generaron ciertos ejes teniendo como guía los objetivos del trabajo, con el fin de direccionar las conversaciones.

En relación a la recolección, observación y análisis de fuentes de información secundarias, las mismas giraron en torno a bibliografía, informes institucionales, normativas, documentos, artículos periodísticos, producciones académicas, estadísticas que fueron de utilidad para la realización del presente trabajo.

CAPÍTULO II

Una contextualización de la política de Cupo Laboral Trans

A pesar de la existencia de las diferentes leyes y normativas mencionadas previamente, el conflicto en torno al acceso al empleo se configura como una problemática que persiste a lo largo de los años. Si bien en Argentina esta cuestión afecta a distintos grupos sociales, la situación de extrema vulnerabilidad, marginalidad y exclusión de la población travesti-trans, presenta características particulares que la constituyen en una problemática a ser abordada de manera urgente y mediante políticas públicas y acciones prioritarias que puedan dar una respuesta efectiva. En miras a realizar un acercamiento al análisis que pretende lograr este trabajo, es necesario dar cuenta del contexto que estructuró y determinó el proceso de implementación de la política que aquí se analiza. Es decir, plantear una breve historización de la cuestión, donde se tendrá en consideración la situación del colectivo travesti-trans y la manera en que se dio el proceso de formulación de la política. En este sentido, este capítulo se centrará en abordar la situación del colectivo travesti-trans a nivel internacional, nacional y provincial y en determinar cómo surge la política de Cupo Laboral Trans en la ciudad de Rosario.

Normativa a nivel internacional

Desafortunadamente no existen demasiadas experiencias a nivel internacional de políticas de Cupo Laboral Trans o legislaciones que puedan ser desarrolladas en el presente trabajo. Sin embargo, en América Latina pueden rescatarse algunas iniciativas relevantes. Respecto a políticas públicas, el cupo solamente existe en Uruguay, establecido en la Ley Integral Trans que se aprobó en Octubre del año 2018, y se reglamentó en Abril del 2019. La misma establece la incorporación de un 1% de personas trans en distintos puestos de trabajo.

Otro de los países que a pesar de no contar con una política específica ha avanzado en materia legislativa es Chile. En dicho país, se presentó -por medio de organizaciones y tres diputadas independientes- un proyecto de Ley de Cupo Laboral Trans en el año 2021 que establece “acciones afirmativas para incluir a las personas trans en el sector público” (Every, 2021). La iniciativa propone que en las instituciones del Estado y en las empresas, seleccionarán a personas trans aptas para el cargo con el fin de completar el 1% del personal contratado. Sin embargo, el trámite legislativo no ha avanzado lo suficiente para que dicho proyecto se convierta en ley.

En lo que respecta a Bolivia, Colombia, Ecuador y México estos cuatro países cuentan con legislación que ampara a las identidades travesti-trans, pero no avanzaron en materia de políticas públicas que se orienten a establecer un Cupo Laboral para personas travestis, transexuales y transgénero.

Legislación y avances en materia de políticas públicas en Argentina

En términos de normativas y políticas públicas a nivel nacional es necesario hacer mención a algunas de las más importantes. Como norma fundamental que posibilitó la formulación de políticas públicas que se implementaron en nuestro país a lo largo de los últimos años, es imprescindible hacer mención a la Ley 26.743 de Identidad de Género, sancionada por el Congreso Nacional en el año 2012. La misma, en su artículo 1° establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo conforme a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada (Ley 26.743, 2012).

Asimismo, la ley en su artículo 2° define a la identidad de género como: “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo” (Ley 26.743, 2012). En este sentido, esta ley se constituye como la primera a nivel mundial que no patologiza las identidades trans, que reconoce el derecho a la salud integral y que permite el acceso al cambio registral a través de un trámite administrativo, sin que la persona deba acreditar pericias médicas, intervenciones quirúrgicas o algún tratamiento hormonal.

Durante el acto oficial de entrega de los nuevos DNI a personas trans que reconocen sus identidades, llevado a cabo el día 3 de julio del año 2012, la entonces presidenta de la nación Cristina Fernández de Kirchner brindó un discurso en donde “derechos, igualdad y reparación” fueron las palabras que más resonaron. Una de sus frases más recordadas de ese momento fue “cuando alguien es ignorado y reprimido, es negar al otro y a sus derechos, es como no existir”, mientras daba cuenta que con los avances de las leyes en materia de diversidad sexual, se otorgan los mismos derechos que tuvieron tantos millones de argentinos al nacer.

A diez años de la sanción de esta ley, y según un informe del Registro Nacional de las Personas, 12.655 personas modificaron su DNI por la Ley de Identidad de Género (Argentina Gob, 2022).

Este informe identifica que de ese total, seis de cada diez personas que modificaron su DNI, en la categoría “sexo” correspondieron a la opción “mujer” y cuatro de cada diez a la de “varón”, y el 2,2% de las personas que realizaron ese trámite son extranjeras (Telam, 2022). A continuación se presenta la Figura 1 con datos pertinentes a diez años de la sanción de la mencionada ley.

Figura 1

Datos relevantes a diez años de la sanción de la Ley de Identidad de Género.



Nota. Adaptado de Registro Nacional de las Personas (Renaper) [Fotografía], por Télam, 2022, <https://www.telam.com.ar/notas/202205/591742-identidad-de-genero-decada-modificacion-dni.html>

Sin embargo, a pesar de los avances en el marco normativo de Argentina la población travesti-trans sigue siendo objeto de hechos de violencia, orientados por la discriminación ante identidades de género no normativas. Esa discriminación se sostiene en obstáculos estructurales para el acceso a derechos básicos como la educación, el trabajo, la vivienda, la salud, la justicia, la identidad, el derecho a una vida libre de violencia, entre otros. En el caso de las personas que forman parte del colectivo travesti-trans, los hechos de discriminación por identidad de género se concretaron, históricamente, en todos los ámbitos sociales y bajo diversas modalidades. Desde las instituciones y desde el conjunto social se establecieron mecanismos de regulación, control y vigilancia hacia esta población. Estas prácticas, sumadas a las condiciones de desigualdad y pobreza, generaron obstáculos en el acceso a derechos básicos como los mencionados anteriormente.

En la actualidad, persiste un déficit notable de datos y estadísticas oficiales respecto a las condiciones de vida de las personas trans-travestis en Argentina. Sin embargo, existen trabajos que fueron pioneros, como “La gesta del nombre propio” (2005) de Lohana Berkins y “Cumbia, copeteo y lágrimas: Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros” (2007) así como los informes elaborados por la CEDAW y el Centro de Estudios Legales y Sociales en el año 2016. Las pocas fuentes de información y datos sistematizados relevaron el cuadro de situación, presentando conclusiones alarmantes: la expectativa de vida aproximada de una persona travesti-trans no supera los 40 años. Hay algunos informes donde la misma desciende a los 35 años, de ahí que quienes tengan más de esa edad sean consideradas sobrevivientes (La Nación, 2022).

A su vez, las principales causas de muerte son las enfermedades relacionadas con el VIH-SIDA y los travesticidios¹, mientras que el resto de los fallecimientos se explica por suicidios, sobredosis y afecciones derivadas de malas praxis en las adecuaciones corporales.

En Argentina, hasta el año 2018 se estimaba que el colectivo travesti-trans estaba conformado por alrededor de diez mil personas, pero este era un número calculado por organismos independientes, ya que hasta ese momento el censo respondía de manera binaria en relación al género. Otro de los informes de los que se puede recabar datos es el

¹ Los travesticidios son asesinatos perpetrados contra las personas travestis, transexuales o transgénero que manifiestan la violencia por prejuicio. Son crímenes de odio y de violencia de género, caracterizados por la discriminación y el rechazo antes identidades y expresiones de femineidades trans y travestis. Este término fue acuñado por la activista travesti argentina, Lohana Berkins.

que llevó a cabo el Centro de Estudios Legales y Sociales, según el cual hasta el año 2020 más de nueve mil personas habían realizado el cambio de DNI.

Según un informe de la Fundación Huésped y la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de la Argentina (ATTTA), alrededor del 90% de las personas trans se encuentra por fuera del mercado formal, vive en la pobreza y el 95% ejerce el trabajo sexual en situaciones de extrema marginalización. Además, seis de cada diez abandonan sus estudios secundarios a causa de la discriminación, el 83% fue víctima de actos de violencia y discriminación policial, el 46% vive en viviendas deficitarias y el 34% tiene VIH y dificultades para acceder a los tratamientos.

Una de las problemáticas a las que se enfrentan las personas travesti-trans es la dificultad en el acceso al mercado laboral. A pesar de que la promulgación de la Ley de Identidad de Género en el año 2012 generó la esperanza de insertarse en el ámbito de trabajo formal, la proporción de personas travesti-trans que actualmente trabajan en dicho sistema es baja. Una de las salidas laborales más frecuente por parte de las personas travesti-trans continúa siendo el trabajo sexual.

En relación a la tasa de desocupación en Argentina por género y edad, al tercer trimestre de 2022, las mujeres jóvenes presentaron una tasa de desocupación de 16,6% contra 14,3% para varones. A su vez, según datos del Centro de Economía Política Argentina, durante el tercer trimestre de 2022 creció la informalidad, llegando a 37,4%, 4,3 puntos porcentuales más elevada que en el mismo período de 2021. Las mujeres son las que tienen mayor participación en los trabajos informales: en el tercer trimestre del 2022, la tasa de informalidad de las mujeres fue del 39,4% y en el caso de los varones la misma se ubica en 35,7% (Ámbito Financiero, 2023)

Las estadísticas oficiales aún siguen establecidas en términos binarios: no existen cifras para dar cuenta de la desocupación en el colectivo travesti-trans. Las cifras que circulan son construidas por las organizaciones, determinados organismos en territorios específicos o remiten a experiencias de relevamientos locales.

Retomando la cuestión normativa, en términos de legislaciones y políticas públicas implementadas, luego de la sanción de la Ley de Identidad de Género en nuestro país, es necesario mencionar las siguientes. Una de las disposiciones con mayor impacto a nivel social y político para la población travesti-trans fue el Decreto 721/2020 dictado por el presidente de la nación, Alberto Fernández, en septiembre del año 2020 que establece el Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público nacional. El mismo garantiza un mínimo

del 1% de la totalidad de cargos y contratos para personas travestis, transexuales y transgénero. El Decreto estipula que se hará una reserva de puestos de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación, que podrán ser alcanzados por travestis y trans, sin ser requisito que hayan realizado o no la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen en su DNI.

La normativa establece mecanismos para garantizar que las personas aspirantes a los puestos de trabajo puedan completar sus estudios, en los casos que los tengan incompletos, de modo de cumplir con la normativa vigente en el empleo público en materia de formación educativa obligatoria. Además, el Decreto establece la capacitación en forma conjunta del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad con el Instituto Nacional de la Administración Pública a las autoridades y el personal del Poder Ejecutivo Nacional, para asegurar que la inclusión en los puestos de trabajo del sector público se realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas.

En el mismo sentido, en el mes de junio del año 2021, el Senado de la Nación sancionó la Ley N° 27.636 “Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. En su artículo 5, la ley establece 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, deben ocupar en una proporción no inferior al 1% la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes. A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto, los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero.

Además del cupo, el proyecto establece que el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo, ni podrán ser valorados los antecedentes contravencionales de las personas postulantes, considerando la particular situación de vulnerabilidad de este colectivo. Otro de los puntos dice que "los organismos comprendidos en la presente ley deben promover acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales" (Ley 27.636, 2021).

Es interesante desarrollar algunos datos tomados del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. A pesar de que el cumplimiento efectivo del Cupo Laboral Trans es heterogéneo, y hay un desafío por delante para profundizar la implementación en términos federales, todas las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuentan con personas travestis, transexuales y/o transgénero en sus plantas. Por primera vez, los empleos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no superan el 60% del total: las 23 provincias representan el 40,24 %, mientras que el porcentaje de CABA es del 59,76% (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2023). Estos datos se tomaron desde el cuarto monitoreo que se realizó en junio del año 2022 hasta el último registro obtenido, que fue en diciembre del mismo año. A continuación, se presenta la Figura 2 donde pueden observarse los datos mencionados.

Figura 2

Implementación del Cupo Laboral Trans en Argentina luego de la sanción de la Ley N° 27.636



Nota. Adaptado de Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2023, Argentina Gob (<https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-registro-un-aumento-del-465-en-puestos-de-trabajo-para-travestis-transexuales-y>).

También es fundamental mencionar en este apartado que en julio del año 2021 el presidente de la Nación, Alberto Fernández, anunció la incorporación del Documento Nacional de Identidad (DNI) para personas no binarias. Así, Argentina se convirtió en el primer país de la región en reconocer y ampliar este derecho. Esta medida se reglamentó mediante el Decreto 476/2021 e incorporó la posibilidad de optar por la nomenclatura “X” para reconocer identidades de género que se encuentren por fuera del binomio masculino/femenino.

Es importante marcar el alcance de esta medida, ya que la normativa habla específicamente del derecho a la identidad de género. Como se puede observar en el texto del Decreto, la asignación de la letra “X” abarca la autopercepción de género “no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercibida, no consignada; u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino” (Decreto 476, 2021, Artículo 4).

Para dar cierre a este apartado, es necesario resaltar una de las últimas medidas en relación a avances en torno a acciones concretas para el colectivo travesti trans. Como anteriormente se aclaró, hasta el año 2010 los formularios de preguntas del Censo en Argentina respondían de manera binaria al género.

En el año 2019 se propuso incorporar la variable de identidad de género para el relevamiento censal, haciéndose efectiva en el censo realizado en nuestro país en mayo del año 2022. En este sentido, los resultados arrojaron que en las viviendas particulares viven 51,76% mujeres, 48,22% varones y 0,02% es “X” o no se reconoce con ninguna de las opciones anteriores (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2023).

Estos resultados son provisionales, ya que los definitivos se van a obtener luego de que se cuente con la totalidad de los datos de las variables censales que corresponden a las tres unidades de relevamiento: vivienda, hogar y población.

Esto significó que se amplien las categorías de registro de identidad de género dentro del formulario censal, permitiendo que la población pueda ser reconocida como mujer trans/travesti, varón trans/masculinidad trans o no binario, permitiendo también el registro de “otra identidad/ninguna de las anteriores”.

Cupo Laboral Trans en Santa Fe

En septiembre del año 2020, el gobernador de la provincia de Santa Fe, Omar Perotti firmó el decreto 951/2020, por medio del cual reglamentó la Ley N° 13.902 de Cupo Laboral Travesti Trans en Santa Fe. Según esta ley, el Estado provincial incorporará en su personal bajo las diferentes modalidades de contratación a personas travestis, transexuales y transgénero, en una proporción no inferior al cinco por ciento de la totalidad de personas que hayan procedido a la rectificación registral de sexo, nombre e imagen, en el territorio provincial.

Para ello, se conformará un Registro de Aspirantes que recibirá las postulaciones. Además, el decreto de reglamentación estipula que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conjuntamente con la Secretaría de Estado de Igualdad y Género, dentro de la órbita de sus competencias y en base a los principios de igualdad y no discriminación, instrumentará las políticas públicas y programas de gobierno necesarias para garantizar el cumplimiento del objetivo de la mencionada ley (Gobierno de la Pcia de Santa Fe, 2021).

Actualmente, en la provincia de Santa Fe son 18 las localidades que tienen normativas que regulan el Cupo Laboral Trans en la administración pública provincial. Se trata de Rosario, Venado Tuerto, Chañar Ladeado, Capitán Bermúdez, Granadero Baigorria, Casilda, San Lorenzo, Villa Gobernador Gálvez, Santa Fe, Gálvez, Santo Tomé, Rincón, San Justo, Vera, Reconquista, Tostado, Roldán y Ceres. Sin embargo, según una de las activistas del colectivo travesti-trans de la provincia de Santa Fe y Secretaria General de la Asociación de Varones Trans de Santa Fe, el Cupo Laboral Trans “está reglamentado, pero no se aplica o se aplica por debajo de lo que deberían” (El Ciudadano, 2023).

También cabe destacar que, en mayo del año 2022, el Consejo Superior de la Universidad Nacional del Litoral oficializó la implementación del cupo laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgénero (TTT) y no binarias en el ámbito de la institución. La misma establece que los cargos de personal deberán ser ocupados por personas travestis, transexuales, transgénero y no binaries, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de los mismos.

Surgimiento del Cupo Laboral Trans en la ciudad de Rosario

En lo que hace específicamente a la ciudad de Rosario, es importante señalar algunas consideraciones. La Municipalidad trabaja desde el año 2007 en medidas específicas dirigidas a la población travesti-trans, entre las que pueden mencionarse los procesos de hormonización, la implementación de cirugías de cambio de sexo y la

revinculación con procesos de educación formal y no formal. Además, Rosario cuenta con una Dirección de Diversidad Sexual desde el año 2006 como un espacio institucional de carácter ejecutivo que acompaña, informa y asesora en relación a la temática LGBTI+. A su vez, a partir del año 2019, cuenta también con una Secretaría de Género y Derechos Humanos, la cual se propone “trabajar en el desarrollo de políticas públicas de género y de derechos humanos a partir de un abordaje transversal que jerarquice las intervenciones de la Municipalidad en la materia, para la construcción de una sociedad igualitaria y libre de violencias” (Rosario Gob, s/f). Por esta situación, a diferencia de otras ciudades, Rosario se constituye en un territorio propicio para que muchas de las personas travesti-trans tanto del norte como del sur de Argentina decidan migrar a esta ciudad.

Este fenómeno migratorio dio lugar al aumento de la población travesti-trans en la ciudad. Sin embargo, no se cuenta con datos cuantitativos y cualitativos oficiales acerca de la situación general del colectivo así como tampoco en lo que respecta específicamente al acceso al mercado laboral. En relación a esta cuestión, desde la Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario a fines del año 2020 afirmaban: “no hay un relevamiento ni un censo oficial en la ciudad de Rosario acerca de la situación del colectivo travesti-trans. Tenemos algunos datos por parte del colectivo. Viven alrededor de 700 mujeres trans en Rosario” (Ex responsable de la Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario, comunicación personal, 20 de Octubre del 2020).

Sin embargo, aclaran que ese universo es más amplio, a pesar de que en contacto con el Estado Municipal no hay más de 350 personas trans, y la mayoría por el abordaje de cuestiones de salud. Por otro lado, de parte de quien se desempeñaba como Subsecretario de Políticas de Diversidad Sexual de la Provincia de Santa Fe -actual Director Ejecutivo del Instituto de Políticas Públicas LGBT+- se obtuvo el dato de que en esta provincia, a diciembre del 2019, eran alrededor de 1050 personas del colectivo travesti-trans quienes habían hecho el reconocimiento de su identidad de género. De ese número, se estima que 400 personas travesti-trans vivían en la ciudad de Rosario, mientras que el resto estaban distribuidas en distintas localidades de la provincia (Director Ejecutivo del Instituto de Políticas Públicas LGBT+, comunicación personal, 06 de Noviembre del 2020).

A pesar de las insuficientes estadísticas en torno al número de personas travesti-trans que habitan en la ciudad de Rosario, en el año 2022 se presentó un informe realizado por el programa Transaberes de la Universidad Nacional de Rosario que brinda algunos datos a tener en cuenta. El programa funciona desde el 2019, y se presenta como una experiencia que busca producir información sobre la comunidad LGTBI+ a partir de la vinculación con organizaciones de diversidad sexual (El ciudadano, 2022).

Una de las líneas de trabajo del programa fue la elaboración de un informe sobre las condiciones de vida de personas travestis, trans y no binaries. Durante septiembre del 2020 y abril del 2021 se realizaron 147 encuestas telefónicas, anónimas y optativas que arrojaron que el promedio de vida de las personas travestis y trans que participaron de este estudio es de 39 años. En lo que respecta al trabajo, los datos publicados por Diario El Ciudadano (2022) dan cuenta de que la tasa de desocupación es del 45.2% mientras que la de las personas con al menos un empleo se ubica en el 38.8%. Se llegó a la conclusión de que más del 85% no tiene descuentos jubilatorios, ni vacaciones pagas, días por enfermedad o aguinaldo, lo que demuestra un alto grado de informalidad.

Otra de las características de la ciudad de Rosario es que cuenta con múltiples organizaciones de la sociedad civil integradas por personas del colectivo: por ejemplo Comunidad Travesti-Trans, Red Reparar, Varones Trans Santa Fe, Vox Asociación Civil, Red Diversa Positiva, Furia Trava, Orgullo Rosario, entre otras. Las mismas poseen una larga trayectoria que las avala y mediante la cual han conseguido obtener legitimidad para formar parte de las instancias nacionales y provinciales de organización del colectivo travesti trans. Como ejemplo se puede mencionar su participación en el Frente Nacional por la Ley de Identidad de Género en el año 2011 y en el Frente Nacional por el Cupo Laboral Travesti-Trans. Estas organizaciones políticas y sociales, cumplen un rol fundamental ya que junto a otros actores -gubernamentales y no gubernamentales- se encargan de poner en agenda las problemáticas del colectivo, así como de articular los reclamos del sector con los distintos niveles del Estado.

A su vez, resulta importante destacar que en octubre del año 2019 se presentó el Cupo Laboral Travesti-Trans en la Universidad Nacional de Rosario. El mismo lleva el nombre de Alejandra González, travesti fallecida en 2018, que se desempeñaba como trabajadora no docente en la Facultad de Bioquímica de la universidad. Esta iniciativa surge “del compromiso de la comunidad trans Rosario, de su lucha, y reconoce como antecedente el proyecto aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad de Psicología y la iniciativa impulsada por diversos colectivos” (Rosario Plus, 2020). Asimismo, establece que el cupo es de un 5% y un mínimo de tres personas por año, para desarrollar tareas en diversas áreas del rectorado o sus unidades académicas.

Las consideraciones anteriormente expuestas permiten afirmar que Rosario ha avanzado mediante algunas acciones concretas en el respeto a la normativa vigente en nuestro país. Pero en lo que hace al acceso al mercado laboral, fue recién en el año 2015 cuando se presentaron en el Concejo Municipal de la ciudad tres proyectos de ordenanza de Cupo Laboral Trans. De este modo, es posible afirmar que el Cupo Laboral Trans en la

ciudad de Rosario surge pretendiendo dar respuesta a una de las problemáticas que vive el colectivo travesti-trans, en un contexto de municipalización de las problemáticas sociales. En este sentido, desde el Concejo Municipal y posteriormente desde el Ejecutivo, se comienza a asumir la responsabilidad de abordar determinadas demandas, entre ellas la que refiere al acceso al empleo de las personas travestis y trans.

Diseño de la ordenanza de Cupo Laboral Trans

Resulta fundamental entender cómo la cuestión del acceso al empleo para personas travesti-trans ingresa en la agenda gubernamental en la ciudad de Rosario, como así también tener en consideración el proceso de diseño de la política de Cupo. Es en este sentido que, con lo que se desarrolla en los apartados precedentes, comienza el proceso de pensar en la posibilidad de contar con un Cupo Laboral Trans en la ciudad de Rosario. A partir de recuperar relatos de referentes del colectivo trans de la ciudad, como así también de quienes ocupaban en ese momento una banca en el Concejo Municipal, es posible dar cuenta de ello. Algunas referentes del colectivo travesti-trans de la ciudad afirman que, en términos estratégicos, se empezó a instalar en la agenda pública la cuestión del acceso al mercado laboral para las personas travestis y trans haciendo énfasis en la idea de inclusión laboral.

De esta manera, comenzó a pensarse en la posibilidad de diseñar un proyecto de Cupo Laboral Trans para la Municipalidad de Rosario. Uno de los primeros pasos en miras a lograr este objetivo fue la elaboración de un protocolo de inclusión laboral que, a pesar de la importancia que tuvo, no logró el impacto necesario en términos de acceso al empleo. Si bien no existen datos oficiales, según revelan distintas referentes de la población travesti-trans, fue insuficiente el número de personas del colectivo travesti-trans que lograron encontrar un empleo formal a través de ese protocolo. Sin embargo, la lucha y la movilización continuaron durante el año 2015. Consensos, avances, contramarchas y diálogo entre las organizaciones fue lo que predominó en ese período. Gran parte del activismo LGTBI+ buscaba lograr la unanimidad como reaseguro de la posterior implementación del cupo. Sin embargo, durante el 2015 no se logra un texto unificado para su sanción.

Además del activismo en las calles, con fuerte presencia de organizaciones de la sociedad civil y diferentes partidos políticos que se movilizaron para impulsar el avance del tratamiento de los proyectos (Red Diversa Positiva, Frente de Diversidad del Movimiento Evita, entre otras) la lucha también se produjo al interior del recinto del Concejo Municipal. Allí debió discutirse arduamente en la Comisión de Gobierno, frente a la presentación de un

contraproyecto por parte del oficialismo, el cual fue rechazado por las organizaciones. Esta iniciativa establecía la obligación de acreditar el género autopercibido en el DNI y la incorporación del certificado de antecedentes penales y policiales como condición excluyente. A su vez, el proyecto del oficialismo incluía un porcentaje del 1% anual sobre el total de ingresos a la planta permanente. En palabras de integrantes del colectivo travesti-trans, se trataba de “pensar una política pública para una población excluida pero sin tener en cuenta a esa población” (Enredando, 2016).

Al año siguiente, en 2016 se logra unificar el proyecto. El mismo avanzó de manera firme a través de las comisiones de Derechos Humanos y Gobierno. En este sentido, la aprobación de la ordenanza de Cupo Laboral Trans se logró a partir del voto afirmativo por parte de 20 ediles de los bloques Socialista, Frente para la Victoria, Partido Justicialista, Ciudad Futura, Radical, Unión Cívica Radical (UCR); Radicales Progresistas, UCR 1983, Unidos y Organizados-FPV, Compromiso con Rosario, Rosario Federal, Coalición Cívica-ARI, Partido Demócrata Progresista (PDP), Partido del Progreso Social (PPS); Frente Social y Popular (FS y P) y Peronismo Solidario. La bancada de Unión PRO Federal se abstuvo (Conclusión, 2016). Este suceso histórico en la ciudad de Rosario se produjo el 19 de mayo del 2016, y a los pocos días, el 2 de junio, se promulgó. La iniciativa fue impulsada por los/as concejales/as Sebastián Chale, María Eugenia Schmuck y Eduardo Toniolli quienes tomaron como referencia las notas presentadas por el Frente de Diversidad del Movimiento Evita, Puntos Peronistas de Rosario y Vox Asociación Civil, motorizadas también por las edilas Norma López, del Frente para la Victoria (FPV) y María Fernanda Gigliani, de Iniciativa Popular (IP). La política resultó de un trabajo conjunto entre el Ejecutivo local, el Concejo Municipal y las organizaciones del colectivo LGTBI+. De esta manera, Rosario se convierte en la primera ciudad de Argentina en aprobar una Ordenanza de Cupo Laboral Trans.

La Ordenanza establece en su artículo N°1 que “la Municipalidad de Rosario deberá incorporar anualmente a su planta de trabajadores/as a cinco (5) personas travestis, transexuales y transgénero- que reúnan condiciones de idoneidad para los cargos” (Ordenanza N° 9543, 2016). A su vez, establece que se promoverá la inclusión de personas travesti-trans en “los organismos descentralizados y autárquicos municipales, empresas del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todos aquellos organismos empresariales donde la Municipalidad de Rosario tenga participación mayoritaria en el capital” (Ordenanza N°9543, 2016).

Las personas que ingresen a ocupar un puesto de trabajo, por desempeñarse en el Estado, van a gozar los mismos derechos y tener las mismas obligaciones que poseen el

resto de los empleados municipales. A su vez, en su artículo 5° establece que la autoridad de aplicación será el Área de la Diversidad Sexual, que hoy en día es la Dirección de Diversidad Sexual. Sin embargo, no llevará adelante el proceso en soledad sino que deberá darle participación a la Oficina de Empleo como así también a la Dirección de Personal y al Consejo Asesor del Área de la Diversidad Sexual en las instancias que se estimen pertinentes. Una de las funciones a destacar de la Dirección de Diversidad Sexual que establece la Ordenanza proyectando la implementación del Cupo Laboral Trans es la generación del Registro Único de Aspirantes (RUA). También establece que la misma debe “garantizar la participación de un representante del Área de la Diversidad Sexual como miembro del tribunal examinador en toda instancia de selección de personal del RUA en la cual participen personas travestis, transexuales y transgénero” (Ordenanza N° 9543, 2016).

A su vez, las vacantes que se produzcan deben ser informadas no sólo a la Dirección de Diversidad Sexual sino también a la Oficina de empleo y a la Dirección de Personal de la Municipalidad, con el fin de que puedan convocar a participar del concurso a las personas inscriptas en el RUA. Las personas travesti-trans que pueden presentarse al concurso son únicamente quienes se hayan inscripto en el RUA y posean domicilio legal en la ciudad de Rosario, constituyéndose así como futuros/as destinatarios/as de la política.

En lo que respecta al concurso, la Ordenanza establece que para el desarrollo de esa instancia y de la selección del personal debe conformarse un tribunal examinador que esté compuesto por: “un representante del Área de la Diversidad, un representante de la Dirección de Personal, un representante de la Oficina de Empleo, un representante del Consejo Asesor del Área de la Diversidad Sexual y un representante del Sindicato” (Ordenanza N°9543, 2016). La Dirección de Diversidad Sexual como autoridad de aplicación de la normativa debe garantizar la difusión de la apertura de instancias de concursos y los requisitos de la misma en la página web de la Municipalidad, así como publicar dicha información en periódicos, medios radiales y comunicar a aquellas Organizaciones No Gubernamentales con personería que trabajen temáticas relacionadas. Por último, en relación a los plazos fijados o las fechas en torno a la implementación de la política, la ordenanza no fija un mes del año específico para la apertura de las inscripciones y del respectivo concurso y proceso de selección del personal. Esta cuestión queda a criterio de quienes se encargan de implementar la política.

Por lo anteriormente expuesto y a partir de este acercamiento al contexto del surgimiento de la Ordenanza, el siguiente capítulo se centrará en el Cupo Laboral Trans en tanto política pública del Estado Municipal de la ciudad de Rosario, pretendiendo analizar específicamente la implementación del mismo durante el período 2017-2021.

CAPÍTULO III

Implementación de la política de Cupo Laboral Trans

El presente capítulo se centrará específicamente en la implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario. Para tal fin, se buscará hacer hincapié y analizar aquellas continuidades y rupturas que se produjeron en la implementación de la política desde el año 2017 hasta el año 2021. Se considerará como nudo problemático de ese proceso el cambio de gestión municipal, que a su vez implicó un cambio en la conducción de la Dirección de Diversidad Sexual, área encargada de la ejecución de la política. Esta cuestión resulta interesante debido a que se profundizará en el análisis de la implementación de la política en el período que abarca dos gestiones municipales en Rosario conducidas por diferentes partidos políticos pero que a su vez conforman un gran frente electoral: el Frente Progresista Cívico y Social (FPCyS), renombrado Frente Amplio Progresista (FAP).

Allí se buscará analizar las distintas dimensiones: desde los actores que formaron parte de la implementación como también reconstruir los mecanismos de coordinación y articulación entre los mismos. Esto último considerando que, si bien existe una línea de continuidad en dichas cuestiones, también se produjeron cambios y/o rupturas en torno a las mismas a lo largo de la implementación de la política. Para comenzar con el análisis de implementación de la política tal como se planteó al inicio de este capítulo, es necesario previamente realizar algunas consideraciones respecto a la descripción del proceso.

Descripción del proceso de implementación de la política

La política de Cupo Laboral Trans tiene su origen en la Ordenanza N° 9543 sancionada en el Concejo Municipal de Rosario en el año 2016. En miras a contextualizar brevemente, es necesario dar cuenta de algunas consideraciones en torno a la gestión de gobierno que conducía por esos años la ciudad de Rosario. El gobierno de la ciudad, durante el primer año en que comenzó a implementarse la política que aquí se analiza, estaba a cargo del Frente Progresista Cívico y Social. La intendenta de la ciudad era Monica Fein, quien en el año 2011 fue elegida con el 52,18% de los votos. En junio de 2015 fue reelecta para el cargo con el 30% de los votos, ocupando el mismo hasta el año 2019.

A fines de abril del año 2019 Pablo Javkin ganó las elecciones Primarias Abiertas Simultáneas y Obligatorias (PASO). Tras treinta años de mandato del socialismo en la

ciudad, triunfa un candidato radical en la interna del Frente Progresista Cívico y Social, obteniendo el 19,77% de los votos sobre la candidata que representaba al socialismo, Veronica Irizar, quien obtuvo el 17,98%. Luego, en las elecciones generales, Pablo Javkin fue electo intendente. De esta manera, quien en el 2018 conformó el partido político "Creo", una alternativa radical dentro del Frente Progresista, se convirtió en intendente de la ciudad, gobernando la misma hasta la actualidad.

Lo anteriormente expuesto da cuenta que el período que aquí analiza la implementación de la política, la gestión de la ciudad estuvo conducida por dos partidos de distinta orientación política, pero ambos formando parte del mismo frente. A su vez, a lo largo del trabajo se observará que durante la gestión actual se produjo un cambio de gestión en la Dirección de Diversidad Sexual, área encargada de la implementación de la política. Por ende, al profundizar en el análisis de la misma, se buscará indagar qué impactos, modificaciones, rupturas y/o continuidades presentan estos cambios de gestión en la implementación de la política.

En lo que hace específicamente al proceso de implementación y al circuito que conlleva la misma, resulta fundamental desarrollar algunas consideraciones. Según lo que se pudo recabar mediante las entrevistas realizadas, no resulta tan simple detallar los pasos a seguir en este proceso. Con el correr de los años, se sucedieron diferentes gobiernos a nivel municipal que le imprimieron distintas particularidades. Sin embargo, hay ciertas cuestiones que persisten a lo largo del período que aquí se analiza. Desde el primer momento que comenzó a pensarse el camino de la implementación de la política, se observaron algunos puntos en común entre quienes participaban del proceso, que hasta hoy se buscan mantener.

Tal como lo señala la ordenanza N° 9543, es la Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario el órgano de aplicación del proceso de implementación. Además, de la misma también participan la Oficina de Empleo y la Dirección de Personal de la Municipalidad de Rosario. Estos tres actores serán los que se mantengan con una participación activa durante el período que aquí se analiza. Luego, comenzará a vislumbrarse que se da lugar al involucramiento de otros actores.

Desde el primer punto de contacto entre los actores involucrados en el proceso, hasta el efectivo acceso del personal a los puestos de trabajo en la administración municipal, se suceden algunas instancias a tener en cuenta. El primer paso en el circuito consistió en conciliar un esquema de implementación que permitiera el logro de los objetivos planteados en la Ordenanza. En este sentido, esta última establece que será la

Dirección de Diversidad Sexual quien elaborará el Registro Único de Aspirantes (en adelante RUA) a obtener un empleo, siendo esta acción una de las primeras en torno a la implementación de la política. La apertura del RUA se da por parte de dicho organismo, ya que es el encargado de llevar adelante el proceso.

El RUA, tal como lo detalla la Ordenanza, contendrá desde datos personales pasando por estudios, antecedentes laborales, cursos de capacitación realizados hasta llegar a los antecedentes penales. Luego se verá que a lo largo de los diferentes años en que se ejecutó la política, se descartó la solicitud del certificado de antecedentes penales.

En la primera edición de implementación, las referentes del colectivo travesti-trans habían resaltado la importancia de otorgarle al Consejo Asesor del Área de Diversidad Sexual el poder de decisión en la selección y contratación de las/os postulantes. Esto se debía a que dicho Consejo estaba integrado por las organizaciones que dialogan, trabajan diariamente y están en contacto con las necesidades, problemáticas y urgencias de las integrantes del colectivo travesti-trans en los diferentes barrios de la ciudad. En este sentido, el Consejo Asesor participó de la elaboración del RUA. Posteriormente, el mismo dejó de tener un lugar como Consejo. A pesar de esto, las referentes de las organizaciones travesti-trans pudieron involucrarse en la ejecución de la política con otro tipo de participación, como se podrá apreciar a lo largo de este capítulo.

Una vez elaborado el RUA, las personas interesadas en acceder a un puesto de trabajo aplican dejando toda la documentación solicitada en la oficina de la Dirección de Diversidad Sexual. Durante los primeros años, este paso se realizaba de manera presencial. En las últimas ediciones y debido fundamentalmente al advenimiento de la pandemia de Covid-19, se comenzó a optar por completar un formulario online a modo de inscripción.

Es importante aclarar que el procedimiento que aquí se detalla no ocurre siempre de manera lineal. Como se observará más adelante, existen muchas situaciones que se dan de manera simultánea debido a factores externos e internos al funcionamiento administrativo que condicionan el proceso.

Por ende, a medida que las/os postulantes se van inscribiendo al RUA, por otro lado se van tomando definiciones en relación a cuáles serán las áreas que incorporen el personal, que no siempre son las mismas. Estas van cambiando en base a los cupos en los que sea posible que se produzcan los ingresos en la administración pública municipal. Esta cuestión tuvo diferentes visiones a lo largo de los años, logrando una mayor apertura en las

últimas ediciones, donde las organizaciones del colectivo travesti-trans pudieron dialogar y llegar a un acuerdo en base a sus preferencias. Según se pudo recabar en las entrevistas, en un primer momento era una decisión tomada desde la Dirección de Diversidad Sexual, según las gestiones que podían hacerse para ver en qué áreas se producirían los ingresos.

En un segundo momento, esa decisión estuvo vinculada a la demanda por parte de las organizaciones del colectivo travesti-trans, intentando hacer hincapié en los intereses que manifestaban las referentes de los distintos espacios sociales y políticos. Tal es así que, previo al proceso de selección, desde la Dirección de Diversidad Sexual se estableció un diálogo con las referentes del colectivo travesti-trans de la ciudad. El objetivo era recoger el interés de las organizaciones acerca de las Áreas de la Municipalidad donde veían necesario que se produzcan los ingresos. Luego de localizar ese interés, se llevó a cabo la tarea de negociar que sea posible la incorporación del personal allí. Se buscaba lograr que las áreas que incorporan personas travesti-trans a sus oficinas de trabajo, lleven adelante una acción conjunta con la Dirección de Diversidad Sexual, un trabajo mancomunado según se pudo recabar mediante las entrevistas.

A partir de ahí, el procedimiento a seguir conlleva el armado de lo que se conoce como el proceso de selección del personal, tarea que se debe realizar todos los años una vez abierta la inscripción para el Cupo Laboral Trans. Cuando se comenzó a diagramar la implementación de la política, este proceso quedó en manos de la Dirección de Diversidad Sexual junto con la Oficina de Empleo y la Dirección de Personal de la Municipalidad de Rosario. Posteriormente, se incorporó al Sindicato de Trabajadores Municipales y en la última edición que aquí se analiza se convocó a referentes del colectivo travesti-trans de la ciudad, y a representantes de las áreas donde ingresarán a desempeñar tareas las personas seleccionadas. Una vez culminada esta instancia, se toma la decisión final de quiénes serán las personas que ingresen a ocupar un puesto de trabajo, notificándoles a las mismas.

Ingresos a las áreas de la Municipalidad por Cupo Laboral Trans

En marzo del año **2017** se producen los primeros cinco ingresos a la planta municipal de trabajadores/as, lo que se configura como la primera cohorte en lo que hace a la implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario. En lo que refiere a esta primera edición, entre el 23 de enero y el 10 de marzo de ese año, lo que en ese momento era el Área de Diversidad Sexual, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social, inscribió a 46 mujeres y 16 varones trans en el RUA. La preselección y

selección duró tres meses. En dicha edición ingresaron una empleada administrativa en el Área de Diversidad del municipio, otra en el Área de Violencia de Género y una auxiliar social en el Área de Diversidad, otra en la Secretaría de Producción en el Área de Empleo y un varón trans en Mesa de Entradas de la Municipalidad.

Respecto a la edición correspondiente al año **2018**, se anotaron 41 mujeres trans y 14 varones trans e ingresaron cinco personas. Sin embargo, no se encuentra registro de algún tipo de información de las mismas o de los lugares a los que ingresaron. Solo se pudo recabar el dato de un ingreso a la Dirección de Juventudes de la Municipalidad.

En lo que hace al año **2019** no se produjeron los ingresos correspondientes. Quien en ese entonces se desempeñaba como director de Diversidad Sexual de la Municipalidad, explicó que los últimos ingresos fueron en 2018, mientras que en 2019 el registro se abrió pero no llegaron a concretarse los nuevos puestos de trabajo. Según fuentes oficiales, preveían terminarlo para fin de año pero debido a cuestiones administrativas quedó relegado para principios del 2020, cuando comenzó la pandemia y se volvieron a retrasar los tiempos. A su vez, dieron cuenta que uno de los motivos de la demora tuvo que ver con que “esperaban un escenario de mayor apertura para poder hacer las entrevistas presenciales, sin poner en riesgo a las personas travestis y trans; ahora vamos a tener un protocolo para que no haya más demoras, dijo el funcionario” (El ciudadano, 2020).

En la edición correspondiente al año **2020**, el proceso de preselección se inició los días 26, 27 y 28 de octubre con las entrevistas y culminó el 11 de noviembre con una reunión donde el jurado integrado por representantes de las secretarías de Modernización y Cercanía, de Género y Derechos Humanos, y de la Dirección Municipal de Empleo, junto con miembros del Sindicato de Trabajadores Municipales y con presencia de referentes de organizaciones del colectivo travesti trans, realizó el dictamen. Las personas seleccionadas se incorporaron en uno de los Centros de Protección para mujeres víctimas de Violencia de Género, en el Centro Municipal de Distrito Oeste Felipe Moré, en el Centro Municipal de Distrito Centro Antonio Berni y en el Concejo Municipal.

En la primera cohorte de implementación de la política se inscribieron 62 personas, mientras que en el **2021** se convocó a entrevistas presenciales a 143 personas que cumplían los requisitos formales. Las personas seleccionadas dicho año ingresaron en las secretarías de Salud Pública; Control y Convivencia; Desarrollo Humano y Hábitat, y Ambiente y Espacio Público. Más específicamente se puede afirmar que cumplen sus tareas laborales en las reparticiones de Tránsito, Parques y Paseos, Salud Pública y en dos Centros de Convivencia Barriales.

A continuación, se detallan los ingresos que se produjeron a las diferentes áreas de la Municipalidad de Rosario, en cumplimiento de la política de Cupo Laboral Trans, durante el período 2017-2021. Como se puede apreciar, la Tabla 1 detalla las áreas que incorporaron el personal, como así también los actores que participaron en el proceso de implementación de la política.

Tabla 1

Ingresos a la planta municipal por Cupo Laboral Trans período 2017-2021.

EDICIÓN	AREAS	ACTORES
2017	Área de Diversidad, Área de Violencia de Género, Secretaría de Producción (área de empleo) y Secretaría de Gobierno.	Área de Diversidad Sexual, Dirección de Personal, Oficina de Empleo.
2018	Dirección de Juventudes	Área de Diversidad Sexual, Dirección de Personal, Oficina de Empleo.
2020	Centros de Protección para mujeres víctimas de violencias de género, Centro Municipal de Distrito Oeste Felipe Moré, Centro Municipal de Distrito Centro Antonio Berni y Concejo Municipal.	Dirección de Diversidad Sexual, Oficina de Empleo, Dirección de Personal, Sindicato de Trabajadores Municipales.
2021	Dirección General de Tránsito, Dirección General de Parques y Paseos, Secretaría de Salud Pública y dos Centros de Convivencia Barriales	Dirección de Diversidad Sexual, Oficina de Empleo, referentes del colectivo travestitans, Sindicato de Trabajadores Municipales de Rosario, Áreas de la Municipalidad que incorporaban personal

Fuente: elaboración propia en base a entrevistas

Hacia una caracterización de los actores

En miras a profundizar en el análisis de la política, este apartado pretende dar cuenta de los actores que participan o están involucrados en alguna instancia del proceso de implementación. Además de hacer un relevamiento de los mismos, resulta necesario caracterizarlos para determinar su nivel de participación y rol en la implementación de la política, como así también los mecanismos de coordinación que generan entre sí. Para lograr una lectura más ordenada de este apartado, el relevamiento de los actores será estructurado por un lado en aquellos que forman parte de los denominados actores gubernamentales, y por otro lado los actores no gubernamentales.

Actores gubernamentales

Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario

La Dirección de Diversidad Sexual es el Área de la Municipalidad de Rosario encargada de “diseñar e implementar políticas orientadas a la construcción de una ciudadanía plena para las personas que integran el colectivo LGTBI+” (Municipalidad de Rosario, s/f). La misma fue creada por medio de la Ordenanza N° 8.045 en el año 2006. Su objetivo es promover la igualdad y la no discriminación. Además, articula las diferentes acciones que el Municipio destina a la protección, promoción de derechos, capacitación, formación y recreación de LGBT en la ciudad. Es el primer espacio institucional público de carácter ejecutivo a nivel local en Argentina que lleva a cabo tareas de dichas características. En el período que aquí se analiza, la Dirección estuvo conducida por dos gestiones diferentes. Hasta enero del año 2021 estuvo a cargo del ex director, mientras que en febrero del mismo año, comienza a gestionar dicho organismo quien hoy sigue desempeñando ese cargo.

Sindicato de Trabajadores Municipales de Rosario

El Sindicato de Trabajadores Municipales agrupa a los trabajadores en la defensa de sus derechos. Nace en 1944 ya que entre la década del cuarenta y cincuenta, se vivía un clima favorable a los reclamos de los trabajadores, lo que permitió una mayor toma de conciencia. A partir de quienes impulsaron la actividad sindical, se va afirmando el sindicato en el conjunto del movimiento obrero local.

En el marco del Sindicato y asumiendo el compromiso de trabajar por el respeto y la promoción de los derechos humanos, las libertades individuales, la inclusión de las personas con discapacidad, el trato igualitario y la no discriminación, en 2014 se crea el

“Programa por el Trato Digno” con el objetivo de prevenir y difundir esas temáticas. El programa brinda asesoramiento sobre los derechos cualquiera sea la relación contractual con la Municipalidad, respetando la total confidencialidad. Además desarrolla talleres, capacitaciones, campañas de sensibilización y orienta sobre los derechos de las personas con discapacidad. A los pocos meses de su creación y reafirmando la política de buenas prácticas en la gestión de las relaciones humanas, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Rosario suscribe con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social un Acta Compromiso “Por un Trabajo Digno, sin violencia laboral”. Posteriormente, adhieren el Municipio y el Concejo Municipal.

En el proceso de selección de Cupo Laboral Trans del año 2021 participaron cinco (5) representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales de Rosario. Dos de ellas trabajan en el Programa por el Trato Digno y tres forman parte de la Comisión de Género y Diversidad del Sindicato. 4 psicólogas y 1 abogada. Las mismas participaron en calidad de veedoras del proceso de implementación de la política. Conformaban el tribunal examinador del proceso de selección. Su rol principal era brindar transparencia al mismo, velar por que se lleven adelante las directrices establecidas en la Ordenanza, que el proceso sea justo y equitativo para quienes estaban siendo entrevistadas con el fin de que tuvieran las mismas oportunidades. En síntesis, “llevar objetividad dentro de lo posible, al proceso” (Representante del Sindicato de Trabajadores Municipales, comunicación personal, 16 de marzo de 2022).

Área de Empleo para Grupos Priorizados de la Municipalidad de Rosario

El Área de Empleo para Grupos Priorizados forma parte de la Dirección General de Empleo, perteneciente a la Secretaría de Desarrollo Económico y Empleo de la Municipalidad de Rosario. Esta última tiene como objetivo “desarrollar y posicionar a Rosario como el principal Polo Productivo Innovador de Argentina, potenciando las capacidades humanas, técnicas e infraestructurales con instrumentos y programas que mejoren la eficiencia de las acciones y la utilización de los recursos disponibles” (Municipalidad de Rosario, 2021).

El Área de Empleo para Grupos Priorizados trabaja en miras a favorecer la inserción laboral en el mercado competitivo de aquellas personas que por alguna circunstancia o situación de vida se ven obstaculizados en este proceso. La Dirección General de Empleo comenzó teniendo un área específica que era el Área de Empleo para Personas con Discapacidad. Según se pudo saber mediante una de las entrevistas realizadas a quien se desempeña allí, hace algunos años dejó de abocarse específicamente a personas con

discapacidad y fue renombrada como “área de empleo para grupos priorizados”. En ese grupo entran personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia, personas en rehabilitación por consumo problemático, personas en recuperación de libertad, y el colectivo de diversidad sexual. Las tareas que lleva a cabo van desde orientación profesional ocupacional, pasando por selección de personal y colocación y seguimientos laborales. Específicamente en el proceso de selección de Cupo Laboral Trans, el Área de Empleo tuvo participación en todos los años que se llevó a cabo, pero la misma fue diferente en cada una de esas oportunidades. Quien participó fue una de las trabajadoras de dicho espacio, que se desempeña prestando funciones como Licenciada en Terapia Ocupacional.

Actores no gubernamentales

Además de aquellos actores que se encuadran en lo que se denomina actores estatales y/o gubernamentales, el proceso complejo que constituye a la política pública excede a la acción de gobierno. Es por esto que en el mismo, no solo intervienen dichos actores sino que también se ve permeado por la participación de actores de la sociedad civil, o actores no gubernamentales. Siguiendo a Real Dato, este tipo de actores son aquellos “no dotados de autoridad gubernamental y no pertenecientes al entramado institucional del Estado (gobierno, administración, parlamento, partidos, tribunales) que influyen o buscan influir de manera activa, independientemente de los medios utilizados, en el proceso de las políticas públicas” (Real Dato, 2002, p.2).

Veedores del proceso de selección

Quienes se ubican en este grupo son quienes participan de la implementación específicamente en el proceso de selección de aquellos/as que aspiran a ingresar como trabajadores a la planta municipal. La función de las personas convocadas a participar en calidad de veedores es “velar para que el proceso ocurra con total regularidad, dentro de los límites normativos establecidos, asegurando el respeto por los derechos de los destinatarios de tal proceso y su desarrollo en un contexto de legalidad y objetividad” (Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, 2007, p.2).

Asimismo, quien se desempeña como veedor/a debe garantizar la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y transparencia del proceso, asegurando su legitimidad. Específicamente en este proceso, las funciones de los veedores van desde observar y controlar el desarrollo del proceso, pretendiendo realizar una supervisión del mismo, hasta la evaluación de las personas entrevistadas. Dentro de este grupo se encuentran las

referentes de las organizaciones sociales y políticas del colectivo travesti-trans. Principalmente de Comunidad Trans, Red Reparar y Varones Trans Santa Fe.

En los procesos de selección que tuvieron lugar durante las primeras ediciones de implementación de la política, las referentes de las organizaciones del colectivo travesti-trans tenían otro tipo de participación. Sin embargo, en el proceso que tuvo lugar en la última edición que aquí se analiza, con una nueva gestión al frente de la Dirección de Diversidad Sexual, se las convoca a participar en calidad de veedoras. Como se mencionó anteriormente, además de cumplir la función de veeduría, las mismas tuvieron voz en dicha instancia de selección. La convocatoria se llevó a cabo teniendo en cuenta la cercanía que existe entre quienes aspiran a ingresar como trabajadores/as y quienes participan en calidad de representantes de las organizaciones del colectivo travesti-trans.

Colectivo Travesti-Trans de la ciudad de Rosario

El colectivo travesti-trans se constituye en uno de los actores que forma parte de la implementación de la política pública. El mismo no participa únicamente como población objetivo de la política, es decir trabajadores/as que ingresan a la planta municipal, sino que también se posiciona en el rol de veedores del proceso de selección, como se desarrolló en el apartado anterior. Tal es así que, en este apartado se busca caracterizarlo en tanto grupo social, teniendo en cuenta las particularidades del mismo.

El colectivo travesti-trans forma parte de un colectivo más amplio: el colectivo LGTBI+ cuya sigla comprende a lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex e identidades no binarias. Nace producto de una lucha colectiva que conlleva años de militancia y activismo donde confluyen diferentes recorridos. Se conforma a raíz de distintas individualidades que comparten marcas en sus historias de vida. Desde la infancia, una persona que es sujeto de derechos comienza a sentirse por fuera de los parámetros tradicionalmente establecidos, se le marcan las diferencias no sólo en términos sociales sino también políticos, culturales, familiares. Esa persona luego reconoce en otros individuos las diferencias de no coincidir con el sexo que le asignaron al nacer. A partir de ahí, comienzan a colectivizar sus experiencias de vida y a pensar en términos políticos sus vivencias. Allí es donde surgen preguntas que van desde por qué a cuándo empezaron a faltar esos derechos. La matriz atravesada por el machismo se vincula con un entramado de “necropolítica” en palabras de una de las referentes del colectivo travesti-trans de la ciudad de Rosario, que terminan “dictando una sentencia de muerte” (Referente del colectivo travesti-trans de Rosario, comunicación personal, 24 de Febrero del 2022).

Existe un diseño que margina a esas identidades, que luego logran reunirse y hermanarse en puntos en común. Al momento en que se puede armar el concepto político de la identidad travesti-trans, se empieza a exigir el derecho a la salud, a la vivienda, a la justicia, al trabajo, a la educación. Son estas mismas identidades quienes forjan y comprenden esos derechos en miras a reclamar por los mismos. Buscan poner en agenda las problemáticas que atraviesa esta población, con el fin de que el Estado pueda retomarlas y se les permita comenzar a acceder a los derechos que históricamente le fueron negados. La mayor parte de la población travesti-trans manifiesta que “su identidad de género constituye un obstáculo a la hora de ingresar al mercado formal de trabajo, lo que provoca que su principal fuente de ingresos provenga de actividades informales” (Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023, 2021, p. 44).

Como cierre del presente apartado, es necesario señalar una última consideración. A pesar de que aún hoy existe un gran porcentaje de personas a las que se le sigue restringiendo el acceso a sus derechos, el colectivo travesti-trans actualmente se encuentra posicionado de una manera diferente. Esta cuestión, en gran parte se fundamenta en el hecho de que posteriormente a la sanción de la Ley de Identidad de Género en el año 2012, fueron reconocidos/as como sujetos de derecho.

La coordinación en la implementación del Cupo Laboral Trans

En el Capítulo I del presente trabajo se abordan nociones que dan pie para analizar los mecanismos de coordinación que se generan a lo largo del proceso de implementación de la política. Para comenzar, es necesario volver por un instante a la idea de implementación partiendo de concebirla a partir de los autores que aquí se han tomado. Martínez Nogueira (1998) brinda una definición interesante, ya que para definir a la implementación de los programas sociales hace referencia a las actividades de las organizaciones públicas para diseñar y generar bienes y servicios que permitan satisfacer necesidades básicas o modificar condiciones de vida. Resulta clave hacer mención a dicha conceptualización, ya que la política pública que aquí se analiza intenta, mediante su implementación, modificar la situación laboral e impactar en las condiciones de vida de la población beneficiaria.

En la introducción del documento se plantean como interrogantes que guían la investigación ¿qué actores participaron del proceso de implementación? ¿cómo se dieron las relaciones de coordinación entre los mismos para la puesta en marcha de la política? y ¿qué rupturas y continuidades se produjeron en el proceso de implementación a raíz del cambio de gestión que se dio a finales del año 2019?. Entendiendo que el primer

interrogante fue abordado en el apartado anterior, aquí se buscará dar cuenta de las restantes preguntas que fueron planteadas al comienzo de la investigación y que actuaron como guía en el análisis.

Si se busca analizar las relaciones de coordinación y los mecanismos de articulación que de allí se desprenden, es fundamental detenernos en la noción de coordinación, previamente abordada. Siguiendo a Fernando Isuani (2007), es importante destacar algunas apreciaciones de su definición, como la idea de que la coordinación es un proceso que conlleva ajustes permanentes, que contiene un elevado grado de cooperación y que involucra acuerdos y flexibilidad. También cabe señalar uno de los aportes brindados por Fabian Repetto (2005) quien se refiere a la coordinación como un proceso en el que tiene lugar la acción conjunta entre dos o más actores, que ponen en juego sus recursos en el campo de la gestión pública, construyendo o redefiniendo un sistema de reglas de juego, formales o informales.

En miras a intentar dar respuesta a los interrogantes planteados al comienzo de la investigación, se pueden delimitar dos períodos al referirse a la implementación de la política de Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario. El primero abarca desde el año 2017 al 2020, mientras que el segundo va desde finales del año 2020 al año 2021. Dicho corte se fundamenta en las rupturas en el marco del proceso de selección que se dieron a raíz de determinados factores que serán analizados a lo largo de este capítulo, y principalmente a partir del cambio de conducción que se produjo en la Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario.

Primer período de la implementación de la política

En la primera etapa que abarca las tres primeras ediciones² de la implementación de la política, para analizar el papel de los actores y vislumbrar si se llevaron a cabo relaciones de coordinación y/o articulación entre los mismos, es menester detenerse en algunas cuestiones, conceptos e ideas que describen la implementación y permiten profundizar en un análisis más acabado del proceso.

Uno de los conceptos que se menciona en la Ordenanza de Cupo Laboral Trans y que luego intenta trasladarse a la implementación de la política es el que se refiere a la cuestión de la idoneidad para el puesto. En las primeras ediciones de implementación de la política, desde la Dirección de Diversidad Sexual, entendían al mismo como “la necesidad de las postulantes de tener algunas herramientas básicas para que puedan desarrollarse en

² Es importante aclarar que -como se mencionó previamente- durante el año 2019 no se produjeron ingresos por Cupo Laboral Trans en la Municipalidad de Rosario.

su puesto de trabajo. Herramientas que varían, se adaptan y responden a diferentes coyunturas” (Ex responsable de la Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario, comunicación personal, 20 de Octubre del 2020).

En este sentido, la representante de la Oficina de Empleo que participó de una de las primeras implementaciones, sobre esta cuestión afirma: “en los primeros años que se implementó el cupo, el proceso estuvo más orientado a buscar el perfil más “apto” quizá más en sintonía con la ordenanza que habla de “idoneidad” para el cargo” (Representante de la Oficina de Empleo, comunicación personal, 23 de Marzo del 2022).

En ese momento se produjo una puja entre los actores involucrados, ya que por parte de las organizaciones había un interés en problematizar la noción de idoneidad en la implementación de la política, en revisar el concepto y proponer una adaptación que vaya en sintonía con la situación social, política, económica de las personas travesti-trans. Como luego podrá apreciarse, esta cuestión pudo ser problematizada, debatida e implementada de una manera diferente en el segundo período de implementación de la política.

La cuestión de la idoneidad se asocia a uno de los requisitos para poder acceder a la inscripción de Cupo Laboral Trans que se solicitaba en las primeras ediciones del mismo, el Certificado de Antecedentes Penales. Esta solicitud se configuró como un elemento que se puso en juego en la implementación. Si bien la normativa exceptúa los antecedentes penales que guarden relación directa o indirecta con el trabajo sexual, según lo que se pudo comprobar mediante las entrevistas realizadas, tanto a una de las beneficiarias de la política como a una de las integrantes de Comunidad Trans, dicha categoría condicionó la participación de las personas al momento de la implementación. Cuando se daba lugar a la postulación y posterior selección de la población beneficiaria, se generaba cierta exclusión a las personas travesti-trans que tenían contravenciones.

Esta cuestión se puede explicar ya que, en nuestro país, hasta el año 2012 existían códigos contravencionales y de faltas que habilitaban las detenciones por “identidad de género, orientación sexual o prácticas sexuales no normativas”. A pesar de su derogación, al día de hoy en algunos lugares sigue habiendo casos de prácticas persecutorias para la población travesti-trans, acosos y detenciones, amparándose en la ofensa a la “decencia o moralidad pública”.

De este modo, la solicitud del Certificado de Antecedentes Penales se constituyó como un condicionante, lo que generaba una zona gris en la puesta en práctica de la política, particularmente por un motivo. Más allá de que en la Ordenanza existe la excepción

de contravenciones relacionadas al trabajo sexual, muchas personas travesti-trans por su identidad de género sufrieron agresiones y situaciones de violencia institucional. Esto genera que se le imputen delitos de “resistencia a la autoridad” u otros delitos menores que condicionan sus posibilidades de acceso al Cupo Laboral Trans.

Por esta cuestión, la solicitud del mencionado certificado se configuraba como un factor relevante en la puja entre los intereses de las organizaciones sociales y políticas del colectivo travesti trans y lo que establece la Ordenanza que quienes conducen el proceso de implementación debían cumplir.

Rol de los actores en el primer período de implementación de la política

En relación a los actores involucrados en el proceso de implementación, y el nivel de coordinación entre los mismos, hay algunas consideraciones para analizar. La ordenanza de Cupo estipula la conformación del tribunal examinador para el desarrollo del proceso de selección, compuesto por un/a representante de lo que entonces era el Área de la Diversidad (actualmente Dirección de Diversidad Sexual), otro/a de la Dirección de Personal, uno/a de la Oficina de Empleo, otro/a del Consejo Asesor y un/a representante del Sindicato de Trabajadores Municipales.

Sin embargo, a partir de lo recopilado en las entrevistas, es posible determinar que existe participación de personas que asumen la representación de la comunidad travesti-trans. El lugar que se les brinda en este primer período de implementación de la política difiere del que las mismas tendrán en el segundo período. En este sentido, en las primeras ediciones del Cupo la participación de personas de la comunidad travesti-trans se limita a la discusión, junto al equipo técnico, de los criterios definidos para el proceso y, particularmente, el criterio de idoneidad. Realizan aportes como representantes de la población beneficiaria de la política, pero se mantienen alejadas del proceso de selección, dejándolo en manos del equipo técnico. Acerca de esta cuestión, quien en ese momento se desempeñaba como Director de Diversidad Sexual manifestaba que las organizaciones travesti-trans “se cuidan de no meterse en procesos propios del estado municipal y el mismo estado busca no inmiscuirse en procesos que atañen a las organizaciones. Ellas decidieron limitar su participación en el proceso de selección para no condicionarlo” (Ex Responsable de la Dirección de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario, comunicación personal, 20 de Octubre del 2020).

De dichas afirmaciones se desprende que, a pesar de que se les otorga cierto grado de participación en el proceso, se dificulta encontrar mecanismos explícitos de coordinación

entre los actores, lo que lleva a que uno de los momentos más relevantes en la implementación de la política, como es el proceso de selección, se deje en manos del nombrado “equipo técnico”, limitando la entrada en juego de la dimensión política de uno de los actores clave del proceso de implementación, como es el colectivo travesti-trans. En palabras de los autores que se toman en el presente trabajo, “si se reduce a un asunto técnico, la coordinación pierde su función principal, es decir, su habilidad para concertar visiones y perspectivas entre actores, para que se traduzcan en un accionar público integrado” (Repetto y Fernández, 2012, p.41).

En relación a la manera en que se configuraba el proceso de implementación en las tres primeras ediciones del Cupo Laboral Trans, el mismo contaba con “etapas segmentadas”, según la representante de la Oficina de Empleo. La trabajadora involucrada en la implementación participó en una de las ediciones previas al advenimiento de la pandemia de Covid-19. De lo que se pudo recabar en la entrevista realizada, la misma afirmaba “en ese momento el proceso tenía etapas más segmentadas, hacían desde Diversidad Sexual un primer registro de las personas ingresadas y después nosotros hacíamos una primera entrevista (una pre selección) y pasábamos los candidatos que considerábamos más aptos” (Representante de la Oficina de Empleo, comunicación personal, 23 de Marzo del 2022).

En este sentido, que el proceso de implementación se produzca de manera segmentada genera una estructuración que si bien no estaba prevista en la normativa da cuenta de cómo la política pública implica una toma de posición por parte de los actores involucrados, en este caso de la conducción de la Dirección de Diversidad Sexual. Por otro lado, esa cierta rigidez del proceso, con las etapas de selección definidas, en palabras de algunos de los informantes clave, generó que el proceso sea demasiado administrativo. A su vez, la formalidad en algunos casos hacía que se produzca una lejanía que marcaba una “barrera con las personas entrevistadas”.

Segundo período de implementación de la política

Esta segunda etapa en la implementación se encuentra marcada por ciertos factores que en el presente apartado se irán analizando. Particularmente el hecho que permite hablar de un segundo período fue el cambio de gestión que se produjo a finales del año 2019, junto al advenimiento de la pandemia por Covid-19 y la modificación en la conducción de la Dirección de Diversidad Sexual. El impacto de la pandemia produjo una crisis social, política y económica en todos los niveles del Estado y en consecuencia en los programas y las políticas que se estaban implementando. De este modo, las situaciones mencionadas

atravesaron la ejecución de esta política, afectando no solo la dinámica de su implementación, sino también el accionar de los actores, la articulación y los niveles de coordinación entre los mismos, así como también los recursos con los que cuentan. En este sentido, es necesario considerar la complejidad de los procesos de políticas públicas, las marchas y contramarchas como así también las diferentes tomas de posición de los actores que hacen a la misma. Estas situaciones, generan que la implementación de políticas públicas y en particular la coordinación, se gestione en escenarios de disputas de poder, tensiones e incertidumbre. Siguiendo a Martínez Nogueira (2010) estos factores convierten a la implementación en un proceso no sólo técnico sino también político, donde se manifiestan distintos intereses, determinaciones contextuales y un contexto social, político y económico a confrontar.

En este período, en lo que respecta a la participación de los actores y la implicancia de los mismos en el proceso, es importante hacer hincapié en el rol que toman las organizaciones sociales y políticas del colectivo travesti-trans, en particular sus referentes y quienes forman parte del proceso en calidad de veedoras del mismo. Es necesario aclarar que la participación que adoptan las mismas también es otorgada por quienes ocupan los lugares de tomas de decisión a nivel municipal.

En este sentido, para analizar la modalidad de participación del colectivo travesti-trans en este período, es interesante retomar lo que se planteó en el marco teórico del presente trabajo al respecto de la perspectiva bottom-up. En esta perspectiva de análisis, los implementadores de políticas se reconocen como agentes capaces de actuar con cierto grado de discreción. A su vez, este modelo presta atención a “las circunstancias en las cuales se completa hasta el final la cadena de servicio, por ejemplo en las «acciones a pie de calle» (Salej, Ardila, Bragato, 2016, p.121). Por ende, aquí se considera que en varios momentos de la implementación de esta política, las referentes de organizaciones sociales y políticas del colectivo travesti-trans asumen el rol de o actúan como burócratas a pie de calle, en palabras de Salej, Ardila, Bragato (2016).

Estos son aquellos servidores públicos que por su trabajo interactúan directamente con los ciudadanos. Dentro del enfoque bottom-up, hay autores que reivindican la posición clave que ocupan estos burócratas nivel calle en el proceso de implementación de políticas públicas. Así es como aquí se puede observar que en este segundo período del proceso de implementación, son las organizaciones del colectivo travesti-trans quienes asumen la cuota de mediación entre el gobierno y las personas travesti-trans de la ciudad de Rosario, como población objetivo de la política pública.

Esto se puede ver reflejado en varios momentos de la implementación de la política. En un primer momento, “cuando el Estado parecía no encontrar soluciones, las organizaciones se las acercaban por conocer el territorio y a la población travesti-trans” (M.García, veedora del proceso de selección del Cupo Laboral Trans edición 2021, comunicación personal, 24 de Febrero del 2022).

En relación a esta cuestión, durante el primer año de la pandemia por covid-19 y debido al contexto de aislamiento social preventivo y obligatorio establecido por las autoridades, se dificultaba el contacto entre quienes estaban a cargo del área encargada de la implementación y la población objetivo de la política. Gran parte de la información que quienes conducían ese espacio necesitaban para poder poner en marcha la política fue brindada por las personas travesti-trans. De qué manera involucrar al colectivo travesti-trans en la implementación, cuáles eran sus problemáticas, qué puentes podían tenderse para no perder el vínculo Estado-Organizaciones sociales durante la pandemia, fueron algunas de las principales cuestiones a dar respuesta por los implementadores de la política.

En este sentido, son las referentes del colectivo travesti-trans quienes adquieren el papel de implementadoras de la política ya que permanentemente están en contacto con la población travesti-trans, conocen las problemáticas reales del colectivo y sobre todo les acercan el Cupo Laboral Trans. No solo asumen ese papel por ocupar este rol sino también por interactuar con los/as representantes del Estado Municipal, principalmente con la Dirección de Diversidad Sexual, con el fin de que la implementación se produzca en conjunto entre el Estado y las organizaciones sociales y políticas del colectivo travesti-trans.

Además de la participación del colectivo travesti-trans en este período, resulta interesante analizar el impacto y las implicancias del cambio de autoridad en la Dirección de Diversidad Sexual. Como se mencionó anteriormente, a principios del año 2021 se produjo la salida del entonces Director del Área de Diversidad Sexual, siendo reemplazado en su cargo por quien hasta hoy se desempeña como Directora de esa oficina. Aquí, lo que se hace imprescindible analizar es la manera en la que se modificó el proceso de implementación del Cupo Laboral Trans. Por un lado, en la mirada que se le daba hasta ese entonces, y por otro lado en los actores que participan del mismo y en los mecanismos de coordinación que entre ellos se generan.

La figura de la Directora de Diversidad Sexual comienza a adquirir el carácter de referente en la implementación de la política, asumiendo el papel de coordinación de la misma, sobre todo para los demás actores que participan del proceso. Si bien se busca que el procedimiento se desarrolle de manera horizontal, haciendo que todos tengan cierto

poder de incidencia, el papel de la Dirección como área encargada de la implementación de la política asume una cuota de responsabilidad mayor. A mediados del año 2021, cuando se comienza a pensar en el proceso de implementación de la política para esa edición, desde la Dirección de Diversidad Sexual se define cambiar la orientación del proceso de selección, haciendo foco en otorgarle a los actores involucrados otro tipo de participación. Para esto, se buscó la conformación de la mesa de actores que reuniría a quienes iban a ser partícipes y tomar las definiciones durante el desarrollo del proceso de selección de los/as inscriptos/as.

De esta manera, desde la Dirección de Diversidad Sexual se buscó convocar en primer lugar a las organizaciones sociales y políticas del colectivo travesti-trans, teniendo en cuenta que son quienes participaron en la instancia de formulación y conocen la política en profundidad. En este sentido, la Directora de Diversidad Sexual sostiene: “cuando asumí en la gestión me junté con las organizaciones para saber qué era lo que querían, qué les parecía que le faltaba al Cupo, cómo sentían que debía ser porque eran ellas quienes habían impulsado esta política” (R. Marucco, comunicación personal, 15 de Febrero de 2022). Lo que se trataba de buscar era una implementación en conjunto entre el Estado y las organizaciones sociales y políticas del colectivo travesti-trans.

La actual titular de la Dirección de Diversidad Sexual remarca la importancia de coordinar los esfuerzos en torno a la implementación de esta política, considerando como objetivo principal la cuestión de la reparación de derechos laborales para la población travesti-trans. Es así que, esta idea de reparación comienza a ser una guía a partir de la cual se piensan las acciones a llevar adelante. Aquí también es importante destacar que una de las acciones implementadas en relación a la cuestión de la reparación es la quita de la solicitud del “certificado de antecedentes penales” que anteriormente era un requisito para poder acceder a la inscripción del Cupo Laboral Trans.

Fue en el último proceso de selección que el énfasis estuvo puesto en la “restitución de derechos que fueron vulnerados, de una deuda histórica del Estado para con esta población” por lo cual varias de las personas entrevistadas hablan de un “cambio de paradigma”. A grandes rasgos, puede decirse que mientras en el primer período el foco estaba puesto en apuntar a la cuestión técnica y en centrar los perfiles en torno a esa orientación, en el último período que aquí se analiza la cuestión política tuvo una prevalencia que quizá no había tenido con el mismo énfasis hasta ese momento. La nueva gestión, en miras a discutir la noción de idoneidad -presente en la Ordenanza que da lugar a la política- retomó el concepto de descuidadización y orfandad trabajado por Alba

Rueda³. Esta mirada se fundamenta en que la población objetivo de la política siempre trabajó por fuera de los círculos formales, donde su expectativa de vida no supera los 40 años y teniendo en cuenta que los criterios del mercado laboral privado son insuficientes. Por ende, es el Estado quien puede poner en juego otra manera de pensar el trabajo para esta población. En este sentido, se intentó llevar dicha concepción a la práctica en la implementación, tratando de imprimir al proceso de selección, la perspectiva de reparación y restitución de derechos laborales para la población travesti-trans.

De este modo, se observa cómo la toma de posición de los actores frente a una determinada cuestión se enlaza con la complejidad de las marchas y contramarchas del proceso de implementación y surge la posibilidad de que un mismo concepto, en este caso el de idoneidad para los cargos, se ponga en práctica de diferentes maneras. Aquí, la dimensión técnica y la dimensión política conviven permanentemente, en un proceso donde distinguirlas y delimitarlas entre sí no resulta tan sencillo. De ahí la importancia que conlleva el momento de la implementación en esta política en particular y la dinámica que el mismo adquiere en función de las diferentes tomas de posición de los actores involucrados.

A su vez, resulta interesante marcar lo que relata la directora de Diversidad Sexual a uno de los medios de comunicación de la ciudad, donde resalta la importancia de hacer hincapié en que quienes se inscriban en esta política puedan expresar por qué necesitan el trabajo, o qué impacto tendría el mismo en sus vidas. En este sentido, la misma afirma: “discutimos con la idea de idoneidad porque, si no fuera por una mirada reparadora desde el Ejecutivo, hay personas que nunca accederían a ninguna parte y quedarían viviendo en la marginalidad total” (El Ciudadano, 2021).

En términos de participación otorgada a los actores, es importante señalar la convocatoria desde Diversidad Sexual a la Oficina de Empleo, a quienes estaban a cargo de las Secretarías donde se abrían los cupos, a las referentes del colectivo travesti-trans como veedoras y al Sindicato de Trabajadores Municipales. En este sentido, si bien la Ordenanza establece su participación y previamente había estado presente en alguna instancia, lo interesante es el cambio en la modalidad de su participación en este proceso. En este periodo, además de ser convocadas desde la Dirección de Diversidad Sexual, quienes se involucraron en la implementación fueron personas que pertenecen al Programa Trato Digno e Inclusión del Sindicato. Esto da cuenta de la importancia otorgada a la instancia de selección, pensada como un trabajo en conjunto con el resto de los actores, buscando dejar atrás la segmentación de etapas.

³ Militante travesti, quien actualmente se desempeña como Representante Especial sobre Orientación Sexual e Identidad de Géneros de la Cancillería.

Modalidades de participación y mecanismos de coordinación en la implementación del Cupo Laboral Trans

Una de las variables a considerar en la interacción de los actores fue que, previo al 2021, la Oficina de Empleo realizaba una preselección de las personas que se habían inscripto. En la edición del 2021 se convocó a una única instancia de selección con todas las personas inscriptas. Tal es así que, la articulación entre los actores implicó otros posicionamientos, acuerdos y formas de negociación que antes no se generaron de ese modo o no pueden ser hoy reconstruidos con facilidad. Para ello, se formó a quienes iban a ser el jurado en ese proceso de selección, se armó un dispositivo grupal que permitió formular las preguntas para las entrevistas a las personas travesti-trans. El cuestionario que se les presentó contenía las tareas específicas, los cursos que se llevaban a cabo, las capacitaciones, etc. La misma se enviaba a los actores que participaban de la implementación de la política, dando lugar a una apertura y posible modificatoria por parte de los mismos. Desde la Dirección de Diversidad Sexual se re-armó la instancia de selección de las personas travesti-trans inscriptas, siendo uno de los momentos que los actores destacan como más “valioso” del proceso de implementación.

Configurándose ese momento como una instancia particular del proceso, en la que se ponen a jugar factores vinculados a la coordinación y articulación entre los actores, es necesario pensar en la posibilidad de que dicha instancia sea considerada como una instancia de coordinación, en palabras de Repetto y Fernandez (2012). Los autores remarcan que es posible que se lleven adelante instancias que pueden ser construidas para ese objetivo específico o también pueden ser preexistentes, con el fin de “promover la función de coordinación, es decir, organizar ámbitos capaces de mediar y articular políticas sectoriales para que sean compatibles con los objetivos más generales de un gobierno” (Repetto y Fernandez, 2012, p.75). Esos espacios, pueden ser definidos como instancias de coordinación.

Por otra parte, el modo en el que se produjo la inclusión de personas integrantes del colectivo travesti-trans en el proceso de implementación de la política es un factor clave que contribuye al cambio de paradigma en la última edición de la política. A su vez, resulta necesario analizar qué sucede en torno a la dimensión de la coordinación entre los actores a partir que comienza a involucrarse a dicho actor en la toma de decisiones. Allí, se pone a jugar una variable que determina la dimensión política en el proceso. Con la modificación en torno a la modalidad de participación del colectivo travesti-trans en la implementación, los actores estatales deben considerar que al mismo tiempo que se potencia el valor de la participación de organizaciones de la sociedad civil, la misma situación afecta las relaciones

de poder en torno a la ejecución de la política pública. En este sentido, “no alcanza solamente con prestar atención a los aspectos técnicos de la coordinación entre Estado y sociedad civil, sino también a sus aspectos políticos” (Repetto y Fernandez, 2012, p.71).

Siguiendo esta línea, con la apertura del proceso de selección, el darle lugar a la participación de los distintos actores, permitió hacer visible y público las negociaciones, las resistencias -pocas, pero existentes- como así también poner en primer plano los intereses de cada uno de los actores. Esta cuestión vislumbró los mecanismos de coordinación que existían hasta ese momento a lo largo del proceso. La conformación de la mesa de actores, con el importante rol de los veedores, vino a hacer público y abierto un proceso que hasta ese momento se producía de manera cerrada y en el cual participaba un número menor de actores, en contraste con los que hoy en día están involucrados. A su vez, se consolidó el objetivo que quienes implementan la política perseguían en relación a que “el Estado y las organizaciones trabajen en conjunto”, palabras que resonaron en muchas de las entrevistas realizadas.

Por eso, es necesario destacar las palabras de una de las veedoras del proceso, quien explica que para llegar a esta última instancia de selección “tuvieron que pasar varios años donde el proceso se hacía de otra forma, más por lo bajo o con criterios de selección diferentes, donde pocas personas tenían conocimiento de cómo se desarrollaba la instancia de selección” (M. García, veedora del proceso de selección del Cupo Laboral Trans edición 2021, comunicación personal, 24 de Febrero del 2022).

De allí que resulta relevante señalar que en el primer período de implementación de la política, el proceso se llevaba a cabo de un modo en el que no estaban tan definidos o marcados los pasos a seguir, sino que se partía de una base en donde se iban adaptando sobre la marcha el resto de los mecanismos de puja, acuerdos políticos y debate entre los implementadores de una manera más informal. En palabras de la representante de la Oficina de Empleo, en la edición 2021 se observó un posicionamiento totalmente distinto en este proceso a diferencia de los anteriores. La última edición de implementación de la política, en sus palabras “fue con mucha apertura por parte de los agentes del Estado hacia lo que tuvieran para decir las organizaciones, fue de mucha escucha, recepción, calidez” (Representante de la Oficina de Empleo, comunicación personal, 23 de Marzo del 2022).

A su vez, se notaba que existía un “lenguaje común”, una cierta cercanía entre la representante de la Dirección de Diversidad Sexual, las referentes territoriales y la persona entrevistada. Esa cercanía era más difícil de lograr entre los agentes del Estado de cualquiera de las dependencias y la persona entrevistada, ahí se notaba un poco más la

distancia. En este sentido, desde la Dirección de Diversidad Sexual sostienen que se acordó realizar Talleres de Sensibilización para el personal de las Secretarías que presentaba dificultades en torno a la incorporación de las personas travesti-trans, ya que se observaban algunas resistencias. Estas tenían que ver por ejemplo con lo que plantea la representante de la Oficina de Empleo, que algunas veces en el proceso de selección desde algunas áreas querían encontrar el perfil “más cualificado” o una persona que se corresponda con el estereotipo de mujer femenino, querían lo que más se asemeje a eso.

En relación a los puestos de trabajo para el nuevo personal, los mismos ya estaban definidos y acordados previamente, entonces cada vez que una persona terminaba su entrevista, se iba delineando el lugar que podía ocupar. En el último período de implementación hubo un cambio en relación a la cuestión de la flexibilidad, incluso hasta en la dinámica de cómo se daban las entrevistas. En palabras de la representante de la Oficina de Empleo “me parece que fue menos estructurado este último proceso de implementación, pero más organizado a la vez, cálido y humano, lo anterior resultó quizá demasiado administrativo” (Representante de la Oficina de Empleo, comunicación personal, 23 de Marzo del 2022).

Gran parte de los actores que participaron de la implementación de la política no tenía un vínculo o contacto previo entre sí, por lo que la Dirección tenía el rol, como agencia encargada de la implementación, de ser el nexo entre los mismos. Frente al resto de los actores involucrados, la Dirección de Diversidad Sexual asume una cuota mayor de responsabilidad en el proceso, en una implementación que sin embargo comenzó a buscar que todos tuvieran la misma cuota de responsabilidad, participación y decisión.

De ahí la conformación de la mesa de actores que asegura que no quede todo alojado en la Dirección, porque es un espacio en el cual participan personas de distintos lugares, conformando un equipo de trabajo. La importancia del lugar que ocupa la Dirección de Diversidad Sexual, además de las funciones propias que tiene por llevar adelante las primeras acciones en torno a la implementación de la política, es el rol de contención con las personas del colectivo travesti-trans. La misma está en contacto permanente con todos los actores, es el espacio de confianza y cercanía con quienes ingresan a trabajar.

Por otra parte, en lo que hace específicamente a las modalidades de incorporación y participación del colectivo travesti-trans en la implementación de esta política es necesario recapitular algunas consideraciones. Como afirman Repetto y Fernandez (2012) existen diferentes fases de una política pública donde la ciudadanía o las organizaciones sociales -destinatarios de las intervenciones en cuestión- pueden ser incorporadas. Puede existir la

implementación de actividades concretas mediante la cogestión con los destinatarios de la política, donde los mismos asumen aspectos de la administración interna. En este sentido, la posibilidad de que referentes del colectivo travesti-trans sean incorporadas al proceso de selección del Cupo Laboral Trans propicia la articulación de las acciones entre los distintos actores locales, al mismo tiempo que fomentan la coordinación entre el Estado y la sociedad civil. A su vez, favorece la constitución de instrumentos de movilización social y compensación, teniendo en cuenta que el Cupo Laboral Trans es una política de discriminación positiva.

De este modo, resulta interesante observar cómo, en este segundo período de implementación de la política, se le otorga a las referentes del colectivo travesti-trans una determinada participación donde se genera un control compartido de la toma de decisiones. En este sentido, esta modalidad de participación se corresponde con lo que Repetto y Fernandez denominan “ámbitos de colaboración-involucramiento”. Esto significa que, no solo emiten su opinión sobre cómo debe llevarse adelante la ejecución de la política, sino que también “buscan involucrarse activamente en sus procesos; se establecen grupos de trabajo en los que están representados todos los actores involucrados y en los cuales se asignan responsabilidades tanto a los administradores de los programas como al público objetivo” (Repetto y Fernandez, 2012, p.82).

En relación a los mecanismos de articulación entre los actores en la implementación de la política, resulta interesante retomar el aporte de Martín Rein y Francine Rabinovitz (1993). Para estos autores, en la implementación de las políticas deben tenerse en cuenta tres imperativos: el imperativo legal de cumplir con la exigencia legislativa, el racional-burocrático de realizar lo que sea defendible en términos racionales y el consensual. Este último es el que tiende a facilitar el acuerdo entre las partes interesadas en el resultado y que tengan posibilidad de ejercer influencia.

Se hace hincapié en dicho aporte en miras a señalar que mientras que en el primer período de implementación predominaron los dos primeros imperativos, en el segundo período se intentó darle un lugar más activo al imperativo consensual. Esto se observa no solo en lo que afirman desde la Dirección de Diversidad Sexual, sino también en palabras del resto de los actores involucrados. Tal es así que una de las referentes de Comunidad Travesti Trans y a su vez veedora del proceso de selección del año 2021, afirma “esta selección tuvo una perspectiva diferente, se logró un proceso transversal, donde el Estado trabajó en conjunto con las organizaciones, retomando las sugerencias del colectivo,

mediante la conformación de la mesa de actores, donde los veedores teníamos un rol fundamental” (M. García, comunicación personal, 24 de Febrero de 2022).

Para finalizar con este apartado es importante hacer hincapié que, en términos de los medios que operan en el proceso de coordinación en la implementación de la política, este último período estuvo marcado por lo que Martínez Nogueira denomina mecanismo de adaptación mutua. En base a lo que se pudo reconstruir a partir de las entrevistas realizadas a informantes clave, se deja ver que son los actores que llevan adelante la coordinación quienes interactúan entre sí para articular las acciones, en muchas ocasiones mediante la comunicación informal. De ahí que, una de las claves para asimilar este mecanismo al proceso de implementación que aquí se analiza es el carácter informal de las interacciones entre los actores implicados. Como resaltan los autores, resulta clave “la confianza que pueda existir entre los actores involucrados”. (Repetto y Fernandez, 2012, p.91).

Los actores participantes en ese momento, tanto públicos como privados, adoptaron diferentes roles que fueron construidos en base a arreglos que no implicaban un alto grado de formalidad entre los mismos. De hecho, una de las involucradas afirma que “en las áreas que incorporaban personal, iba cambiando la persona que estaba presente (el referente), estables estábamos nosotros como Empleo, las referentes territoriales y quienes representaban al Sindicato, pero después muchos nos íbamos conociendo ahí mismo” (Representante de la Oficina de Empleo, comunicación personal, 23 de Marzo del 2022). Por lo tanto, y a modo de cierre de este apartado final, es necesario realizar una última consideración en este sentido. Si bien se diagramaron algunas directrices en torno a cómo se iba a configurar el proceso de selección, el énfasis estuvo puesto en los acuerdos mutuos entre los actores y la comunicación en torno a la articulación de sus intereses y/o necesidades, como así también a la información o los recursos con los que cada uno de ellos contaba en esa instancia.

CONCLUSIONES

En relación a las consideraciones finales de la presente investigación, es necesario plantear brevemente los postulados que se analizaron durante el desarrollo del trabajo. En este sentido, a lo largo de la última década en Argentina, se produjeron significativos avances en materia de garantía de derechos para la población travesti-trans. Es por esta cuestión que Argentina en general y Rosario en particular se configuraron como modelos a seguir no solo por los países de latinoamérica, sino también por el resto de los municipios de nuestro país.

En Argentina, tanto a nivel nacional como provincial y local desde hace más de diez años se diseñan e implementan políticas públicas que apuntan a mejorar la calidad de vida de esta población. En este sentido, la primera legislación que fue pionera a nivel mundial y constituyó un capital político y simbólico que significó un punto de partida del colectivo travesti-trans en la conquista de otros derechos, fue la Ley 26.743 de Identidad de Género. La misma fue sancionada en el Congreso Nacional en el año 2012, bajo la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner. A raíz de este hecho histórico en nuestro país, uno de los grupos sociales que se encuentra en mayor situación de vulnerabilidad, vio ampliados sus derechos a nivel laboral pero también en términos educacionales, habitacionales, sanitarios, etc.

Cuatro años después de la sanción de la Ley de Identidad de Género, surge en la ciudad de Rosario el Cupo Laboral Trans como política de discriminación positiva, siendo la primera ciudad en el país en contar con un cupo laboral de esta índole.

En este sentido, el presente trabajo se propuso indagar sobre el proceso de implementación de esta política en la Municipalidad de Rosario, específicamente en el periodo que abarca desde el año 2017 hasta el 2021 inclusive. En el primer capítulo se abordaron los lineamientos teóricos y metodológicos que guiaron esta investigación. Así, fue necesario hacer énfasis no solo en la noción de políticas públicas, sino específicamente en el concepto de implementación, como también en el modelo de análisis, los actores, qué se entiende por derecho al trabajo y por políticas públicas de discriminación positiva.

La presente investigación en relación al proceso de implementación de la política se propuso indagar los actores -públicos y privados- involucrados, caracterizándolos y dando cuenta de los roles que los mismos tuvieron en dicho proceso. A su vez, se buscó conocer cuáles fueron los mecanismos de coordinación y articulación presentes en la implementación de la política y de qué manera se generaron.

De este modo, del proceso de implementación pueden mencionarse las siguientes consideraciones finales. En principio, es necesario tener en cuenta que Rosario se transformó en 2016 en la primera ciudad de Argentina en contar con un Cupo Laboral Trans. Por lo tanto, no existían hasta ese momento experiencias a nivel nacional que puedan ser tomadas como modelo a seguir en relación a la implementación de la política. Fue necesario que transcurrieran varios años donde se implementara la política, período en el cual se produjeron cambios de gestión, incorporación de nuevos actores, modificaciones en torno a las modalidades de participación de los mismos para llegar al proceso de implementación que hoy se lleva a cabo.

De este modo, y en relación al primer período de implementación de la política, es posible brindar algunas conclusiones al respecto. Al comenzar dicho período, se puso en marcha la política priorizando algunas cuestiones referidas a la dimensión técnica del proceso de implementación de la misma. Tal es así que, una de las decisiones que resaltan es la impronta que se le da al concepto de idoneidad sobre el que hace mención la Ordenanza que da origen a la política. En el mismo sentido, la solicitud del certificado de antecedentes penales para quienes se inscribían en el RUA es otra variable a considerar. En relación al proceso de selección de las personas que aspiraban a ingresar a la administración pública municipal, se desarrolló con etapas un tanto más segmentadas, como pudo recabarse en las entrevistas realizadas.

En lo que hace a la participación de los actores en este primer período sucedió algo similar. Si bien se intentó convocar a los actores a los que la Ordenanza hacía mención, la manera en que los mismos pudieron involucrarse no fue de carácter público como sí ocurrió a medida que se fueron sucediendo las diferentes ediciones de implementación de la política. Las tareas fueron coordinadas entre las autoridades de cada una de las áreas que la Ordenanza establecía como encargadas de llevar adelante el proceso. En relación al colectivo travesti-trans, el mismo no tuvo un nivel de participación tan activa en este primer período como en el segundo.

Como cierre de este primer período, es necesario remarcar la necesidad de atravesar esos primeros años donde se puso en marcha el Cupo Laboral Trans para que el proceso se vaya repensando con el transcurso de los años, en miras a comprender qué cuestiones era necesario sostener y cuáles revisar para enriquecer el proceso de implementación de la política.

En relación al segundo período de implementación, del mismo se pueden recapitular algunas consideraciones interesantes. En primer lugar, la impronta en términos políticos que

se le otorgó por parte de los actores al proceso. Esto se explica fundamentalmente por el énfasis que se le dio a la idea de reparación de derechos para el colectivo travesti-trans, y al intento por poner en discusión la cuestión de la “idoneidad para el cargo” a la que hacía referencia la Ordenanza. Este giro en relación a cómo se configuraba el proceso de implementación responde, a su vez, a la voluntad de los actores que participan. Allí lo interesante reside en la interpretación que estos hacen de los objetivos para los cuales la política fue diseñada.

En este segundo período se observa cómo la dimensión técnica y la política del proceso de implementación comienzan a fusionarse. En este sentido, en términos de la coordinación de los actores se puede apreciar que además de la cuestión técnica en relación a la implementación del Cupo Laboral Trans, no se dejó de lado la dimensión política. Tal como plantean los autores que se abordan en el marco teórico de este trabajo, si la coordinación se reduce a un asunto técnico “pierde su habilidad para concertar visiones y perspectivas entre actores, para que se traduzcan en un accionar público integrado” (Repetto y Fernández, 2012, p.41).

En lo que hace a la participación de los actores, se destaca el rol de los veedores en la mesa de actores que se conformó para el proceso de selección del personal. De esta manera, además de otorgarle un papel clave en la implementación al colectivo travesti-trans, se buscó desde la Dirección de Diversidad Sexual plasmar en el proceso de selección el trabajo conjunto entre el Estado y las organizaciones del colectivo travesti-trans.

Otra cuestión importante a señalar es la modificación de autoridad que se produjo en la Dirección de Diversidad Sexual, organismo encargado de llevar adelante la implementación. A raíz de esto, se intentó otorgarle un nuevo sentido y orientación al proceso de selección de las/os inscriptos/as. No solo por el importante rol que tuvieron las personas del colectivo travesti-trans en este proceso, sino también por la apertura que le dieron al mismo, haciendo público ciertos mecanismos que anteriormente quedaban un tanto más relegados al interior de la Dirección de Diversidad Sexual. Al darle un giro a la implementación, el proceso de selección puede considerarse como una “instancia de coordinación” en términos de Repetto y Fernandez (2012) donde se ponen en juego factores vinculados a la dimensión política del accionar de los actores, sobre todo la toma de definiciones estratégicas, la interacción política como así también sus intereses y la coyuntura en la que están inmersos.

Para finalizar y como reflexión personal queda señalar el interés en relación a que el presente trabajo sea un aporte en torno a futuras investigaciones. A modo de conclusión, es pertinente plantear algunos interrogantes que pueden ser útiles a los fines de seguir trabajando en políticas públicas en favor del colectivo travesti-trans. En este sentido, ¿es posible pensar en proyectos que provengan desde el Ejecutivo o desde el Concejo Municipal que se propongan evaluar la Ordenanza de Cupo Laboral Trans? ¿Puede ser factible introducir algunas modificaciones en la misma con el fin de mejorar algunos aspectos de la implementación de la política? ¿Podría dicha Ordenanza explicitar plazos o fechas más claras en relación a la apertura de las inscripciones y el posterior proceso de selección del personal? Respecto a esta última cuestión, la organización y el armado de esas instancias podrían tener plazos delimitados en miras a mejorar algunos aspectos de la coordinación entre los actores. Esto mismo podría considerarse ya que, si se producen modificaciones en torno a la implementación de la política, sean solo factores externos y difíciles de controlar -como fue el advenimiento de la pandemia por Covid-19- los que condicionen ese proceso, y no tanto las cuestiones de índole interna, ya sean técnicas, administrativas o relativas a la burocracia, las que alteren el orden del mismo.

A su vez, existen algunas cuestiones que quedan sujetas al accionar y a la voluntad política de los actores. Teniendo en cuenta esto, y considerando la demanda del colectivo travesti-trans, otro de los interrogantes que surge es: ¿puede establecerse en la Ordenanza un proceso más claro en términos administrativos en relación a la implementación? Si la conducción de la dependencia encargada de la implementación de la política sufre modificaciones, sería pertinente que quien asuma luego ese cargo se encuentre con un proceso ordenado, pudiendo contar con mecanismos de coordinación más ágiles para la ejecución de la política.

Cómo últimas líneas de esta investigación resulta necesario marcar el camino que queda por recorrer en relación a mejorar la calidad de vida del colectivo travesti-trans. Si bien durante la última década en nuestro país se avanzó en materia de políticas públicas destinadas a esta población, esto no significa que se haya saldado la deuda histórica que el Estado tiene con las personas travesti-trans. Resulta fundamental continuar el proceso que se viene gestando en materia de diseño e implementación de políticas públicas que tiendan a mejorar las condiciones de vida de una población que cuenta con una expectativa de vida que no supera los 40 años. Sin embargo, a siete años de la sanción de la Ordenanza que dio lugar a la política de Cupo Laboral Trans en la ciudad de Rosario, es importante resaltar los avances que se lograron así como también darle lugar a interrogantes que posibiliten diseñar nuevas medidas o repensar y evaluar las que actualmente se implementan.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvado, M. (06 de mayo de 2022). *En una década, 12.655 personas modificaron su DNI por la ley de Identidad de Género*. Télam. <https://www.telam.com.ar/notas/202205/591742-identidad-de-genero-decada-modificacion-dni.html>
- Ámbito. (4 de marzo de 2023). *Las mujeres alcanzaron una tasa de actividad histórica aunque persisten brechas de género*. <https://www.ambito.com/economia/las-mujeres-alcanzaron-una-tasa-actividad-historica-aunque-persisten-brechas-genero-n5665418>
- Ámbito. (23 de julio de 2022). *DNI no binario: a un año del decreto, más de 500 personas cambiaron su documento*. <https://www.ambito.com/informacion-general/dni/no-binario-un-ano-del-decreto-mas-500-personas-cambiaron-su-documento-n5492584>
- Amnistía Internacional. *Los derechos humanos*. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/>
- Acuña, C. (2013). *¿Cuánto importan las instituciones?, gobierno, Estado y actores en la política argentina*. Siglo veintiuno editores.
- Aguilar Villanueva, L. (1993). *Problemas públicos y agenda de gobierno*. Miguel Angel Porrua.
- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Unidad Mujer y Desarrollo, Secretaría Ejecutiva, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo.
- Ayuso, M. (24 de agosto de 2022). *Con un promedio de vida de 40 años: por qué la comunidad travesti trans es la más vulnerable de la Argentina*. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/comunidad/con-un-promedio-de-vida-de-40-anos-por-que-la-comunidad-travesti-trans-es-la-mas-vulnerable-de-la-nid24082022/>
- AA.VV (2016) *Situación de los derechos humanos de travestis y trans en la Argentina*. https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2017/02/INT_CEDAW_NGO_ARG_25_486_S.pdf.
- Bonet i Martí, J. (2007). *Problematizar las políticas sociales frente a la(s) violencia(s) de género en B. Biglia y C. San Martín (Ed.), Estado de Wonderbra. Entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género* (pp. 35-48). Virus.
- Buchara, A. (10 de Septiembre de 2020). *Rosario, pionera en cupo trans, no tiene ingresos desde 2018 pero promete cumplir antes de diciembre*. *El Ciudadano*.

<https://www.elciudadanoweb.com/rosario-pionera-en-cupo-trans-no-tiene-ingresos-des-de-2018-pero-promete-cumplir-antes-de-diciembre/>

- Caballero Perez, I. (2018). *Feminismo y discapacidad: El derecho humano a la educación inclusiva desde una perspectiva de género*. Fundación CERMI Mujeres.
- Constitución de la Nación Argentina [Const]. Art 14 y 75. 15 de diciembre de 1994 (Argentina).
- Cortázar Velarde, J. C. (2005). *La implementación de los programas sociales como proceso estratégico y gerencial*. Revista del CLAD Reforma y Democracia, (33), 1-28.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art 23. 10 de diciembre de 1948 (Francia).
- Decreto N° 0083 de 2016 [Municipalidad de Rosario]. Cupo de ingreso laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero en los organismos municipales. 13 de enero de 2017.
- El Ciudadano. (4 de abril de 2023). *Pamela Rocchi: "El cupo laboral trans no se toma con la seriedad que se debería tomar"*. <https://www.elciudadanoweb.com/pamela-rocchi-el-cupo-laboral-trans-no-se-toma-con-la-seriedad-que-se-deberia-tomar/>
- Enredando (30 de mayo de 2016). *Cupo Laboral Trans, abriendo caminos de posibilidades*. <https://www.enredando.org.ar/2016/05/30/cupo-laboral-trans-y-la-posibilidad-de-sonar-con-otro-futuro/>
- Every LGBT (1 de septiembre de 2021). *Ley de Cupo Laboral Trans en Latinoamérica*. <https://every.lgbt/ley-de-cupo-laboral-trans-en-latinoamerica/>
- Fundación Huesped (2014). *Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina*, <https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/OSI-informe-FINAL.pdf>
- Goluvob, N. (2016). *Conceptos clave en los estudios de género*. Programa Universitario de Estudios de Género.
- Guzman Barcos, V y Montaña Virreira, S. (2012). *Políticas Públicas e Institucionalidad de Género en América Latina (1985-2010)*. CEPAL - Serie Mujer y desarrollo N° 118. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5847/S1200803_es.pdf
- Hintze, L. (28 de junio de 2022). *El cupo laboral trans: una historia de vida*. Rosario Plus. https://www.rosarioplus.com/genero/derechos/el-cupo-laboral-trans--una-historia-de-vida_a62ba101c6f958acf43cbcaee.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (31 de enero de 2023). El INDEC presentó los primeros datos del Censo 2022. INDEC. <https://censo.gob.ar/index.php/el-indec-presento-los-primeros-datos-del-censo-2022/#:>

~:text=Se%20contabiliz%C3%B3%20un%20total%20de.ninguna%20de%20las%20opciones%20anteriores

- Irschick, C. (2013). *Ciudadanía Trans*. VII Jornadas de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Isuani, F. (2007). *Capacidades Estatales para la Implementación Interorganizacional de Políticas Públicas*. IV Congreso de Administración Pública.
- Ley N° 26.743 de 2012. Establécese el derecho a la identidad de género de las personas. 23 de mayo de 2012. B.O N° 32.404.
- Ley N° 27.636 de 2021. Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”. 7 de julio de 2021. B.O N° 34.697.
- Martínez Nogueira, R. (2007). Desafíos estratégicos en la implementación de programas sociales en J. C. Cortazar Velarde (Ed.), *Entre el diseño y la evaluación, el papel crucial de la implementación de los programas sociales* (pp. 63-116). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ministerio de Cultura (9 de mayo de 2022). *Ley de Identidad de Género: 10 años*. Argentina Gov.
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/ley-de-identidad-de-genero-10-anos#:~:text=El%20organismo%20inform%C3%B3%20que%20en,y%20109%20como%20no%20binaries>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (02 de febrero de 2023). *Se registró un aumento del 465 % en puestos de trabajo para travestis, transexuales y transgénero en organismos del Gobierno Nacional a partir de las políticas de inclusión*. Argentina Gov.
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-registro-un-aumento-del-465-en-puestos-de-trabajo-para-travestis-transexuales-y#:~:text=El%20%20informe%20finalizado%20en,al%20Decreto%20721%2F2020%20de>
- O'donnell, G y Oszlak, O. (1976). *Estado y políticas estatales en América Latina*. Cedes.
- Oszlak, O. (2009). Implementación participativa de políticas públicas: aportes a la construcción de un marco analítico. En A. Belmonte (Eds.), *Construyendo confianza Hacia un nuevo vínculo entre Estado y Sociedad Civil Volumen II* (pp. 9-47). Fund.

CIPPEC. Subsecretaría para la Reforma Institucional y Fortalecimiento de la Democracia, Jefatura de Gabinete de Ministros, Presidencia de la Nación. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1753.pdf>.

- Ramirez, C. (1 de agosto de 2022). Cupo laboral trans: una segunda oportunidad para una población postergada. *El Ciudadano*. <https://www.elciudadanoweb.com/cupo-laboral-trans-una-segunda-oportunidad-para-una-poblacion-postergada/>
- Rein, M. y Rabinovitz, F. (2003). La implementación: una perspectiva teórica. Entre la intención y la acción. En L. Aguilar (ed.), *La implementación de las políticas públicas* (pp. 147-184). Porrúa.
- Repetto, F. y Fernandez, J.P. (2012). *Coordinación de políticas, programas y proyectos sociales*. Fundación CIPPEC.
- Repetto, F. (28-31 de octubre de 2003). *Capacidad estatal: requisito necesario para una mejor política social en América Latina* [Ponencia]. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá.
- Rodriguez Ramos, S. (9 de mayo de 2022). Datos oficiales: cuántas personas cambiaron su género en el DNI en los últimos 10 años. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/datos-oficiales-en-los-ultimos-10-anos-cuantas-personas-cambiaron-su-genero-en-el-dni-nid06052022/>
- Rosario Gob. (s/f). *Secretaría de Género y Derechos Humanos*. <https://www.rosario.gob.ar/inicio/secretaria-de-genero-y-derechos-humanos>.
- Rosario Gob. (s/f). *Secretaría de Desarrollo Económico y Empleo*. <https://www.rosario.gob.ar/inicio/secretaria-de-desarrollo-economico-y-empleo>
- Santa Fe Provincia (9 de diciembre de 2021). *Cupo Laboral Trans: más de veinte personas travesti-trans ingresaron a trabajar en el Estado provincial*. Gobierno de la Provincia de Santa Fe. <https://www.santafe.gob.ar/noticias/noticia/273314/#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%2013902,garantizar%20el%20derecho%20al%20trabajo>
- Salej, S. Ardila, A. y Bragato, J. (2016). De vuelta a Lipsky: el caso del Programa Estructural en Áreas de Riesgo (PEAR) del Municipio de Belo Horizonte (Brasil). *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 154, abril-junio, 2016, pp. 119-135. <https://www.redalyc.org/pdf/997/99746727007.pdf>
- Subirats, J. (1992). *Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración*. Ministerio para las Administraciones Públicas.
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C., Varonne, F. (2008). *Análisis y gestión de políticas públicas*. Ariel.

- Subsecretaría de la gestión pública. (2007). Guía orientadora para la realización de veedurías en procesos de selección de personal en la Administración Pública Provincial. https://claudiabernazza.ar/wp-content/uploads/2020/11/guia_veedores.pdf
- Vela Peón, F. (2001). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa en M. Tarres (Ed.), *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 63-94). Miguel Angel Porrua.

ANEXOS

1- Guía de preguntas de las entrevistas

Entrevista realizada a la Directora de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario.

- ¿Con qué política te encontraste al momento de asumir en la Dirección de Diversidad Sexual?
- ¿Cómo describirías el proceso de implementación en este último período?
- ¿Qué actores consideraban que tenían que formar parte de este proceso? ¿Cómo fue la convocatoria a los mismos?
- ¿Cuál fue el rol de las organizaciones del colectivo travesti trans en este proceso?
- ¿Cómo se coordinó esta implementación desde la Dirección como agencia encargada de llevar adelante el proceso?
- Además de las cuestiones técnicas, administrativas y burocráticas del proceso, ¿cómo caracterizarías la dimensión política del mismo?

Entrevista a integrante del Colectivo Travesti-Trans que participó como veedora del proceso de selección de Cupo Laboral Trans en la edición 2021.

- ¿Qué rol juega la cuestión o dimensión política en este proceso de implementación?
- ¿Cómo describirías el contexto en la implementación de esta política?
- ¿Cómo definirías este proceso de implementación?
- ¿Cómo te parece que fue la participación del colectivo travesti-trans en este proceso?

Entrevista a integrantes del Sindicato de Trabajadores Municipales de Rosario - Veedoras del proceso de selección de Cupo Laboral Trans 2021

- ¿Qué consideran que aportaron como representantes del Sindicato en ese proceso?
- ¿Cómo fue el vínculo de ustedes como representantes del Sindicato con el resto de los actores que participaron del proceso de selección de Cupo Laboral Trans?
- ¿Cómo fue el proceso de selección desde el año 2017 hasta el año 2020?
- ¿Consideran que todos los actores tenían el mismo nivel de participación en las decisiones?

Entrevista a uno de los trabajadores de la Municipalidad de Rosario que ingresó mediante la política de Cupo Laboral Trans.

- ¿Cómo se desarrolló el proceso de selección en el que participaste?
- ¿Cuál fue el tipo de participación del colectivo travesti-trans en la implementación de esta política?
- ¿Cómo se dio la articulación entre los actores que formaban parte de ese proceso?

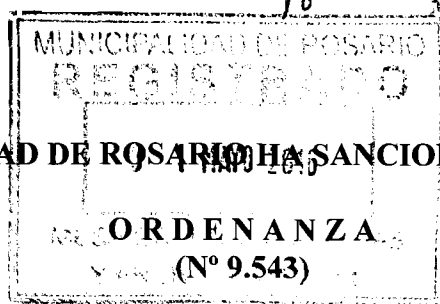
Entrevista a representante de la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Rosario

- ¿Cómo se dio el proceso de implementación, particularmente el proceso de selección de la política de Cupo Laboral Trans?
- ¿Cómo describirías el vínculo entre el Estado y las organizaciones durante ese proceso?
- ¿Ustedes como Oficina de Empleo qué tipo de decisiones tomaban en este proceso?
- ¿Considerás que es un proceso rígido y estructurado o un proceso más bien flexible, con ciertos ajustes?

Entrevista al ex Director del Área de Diversidad Sexual.

- ¿Cuentan con algún dato oficial acerca de cuántas personas travesti-trans viven en la ciudad de Rosario?
- ¿Cómo se pensó desde el Área de Diversidad Sexual la implementación del Cupo Laboral Trans luego de aprobada la Ordenanza?
- ¿Cómo describirías el proceso de implementación durante el período que desempeñaste dicho cargo?
- ¿Qué actores formaban parte de este proceso? ¿Cómo fue la convocatoria a los mismos?
- ¿Cuál fue el rol de las organizaciones del colectivo travesti trans en este proceso?
- ¿Cómo se coordinó la implementación desde el Área de Diversidad Sexual como agencia encargada de llevar adelante el proceso?
- Además de las cuestiones técnicas, administrativas y burocráticas del proceso, ¿cómo caracterizarías la dimensión política del mismo?

2. Ordenanza N°9543 - Cupo Laboral Trans en la ciudad de Rosario



LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO HA SANCIONADO LA SIGUIENTE

Concejo Municipal

Vuestras Comisiones de Gobierno y de Derechos Humanos han tomado en consideración la nota presentada por el Frente Movimiento Evita y Putos Peronistas Rosario, mediante la cual elevan propuesta para Cupo Laboral de personas trans en la Municipalidad de Rosario y el proyecto de Ordenanza presentado por los concejales María Eugenia Schmuck y Sebastián Chale, mediante el cual se establece que la Municipalidad y otros organismos descentralizados deberán ocupar a personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan condiciones de idoneidad, etc.

Se fundamenta que: “Visto: La nota enviada por el Presidente de Vox Asociación Civil con respecto a la situación laboral del colectivo de las y los trans, y

Considerando: Que el derecho a la identidad de género es una prerrogativa que integra el más amplio derecho a la propia identidad, formando parte del plexo normativo de los Derechos Humanos.

Que tanto la Constitución Nacional, así como los Tratados Internacionales de Derechos Humanos establecen el derecho a la identidad, incluyendo otros que tienen el fin de resguardar la dignidad del ser humano en virtud del reconocimiento y respeto de su identidad.

Que en el año 2012 se sancionó la Ley 26.743 que establece el derecho a la identidad de género.

Que en la legislatura de la provincia de Santa Fe actualmente se está tratando un proyecto relativo a la situación laboral del colectivo de las y los trans.

Que en el ámbito municipal se han aprobado dos Decretos que disponen que se garantice la accesibilidad al sistema de salud a travestis y transexuales (Decreto 30.439/2008) y la designación con el nombre de identidad de género sentido a los integrantes del colectivo (Decreto 30.049/2007).

Que travestis, transexuales y transgéneros comúnmente son excluidos/as del mercado laboral, viendo frustradas sus expectativas de lograr un plan existencial.

Que es un colectivo especialmente sensible a sufrir y/o padecer discriminación, ya que siguen existiendo prejuicios culturales y socio-laborales a la hora de aceptarlos en determinados ámbitos regulares del mercado laboral.

Que nuestra sociedad impone la interiorización de la heteronormatividad y cualquier forma de identidad sexual diferente supone marginación, exclusión y rechazo.

Que es responsabilidad del Estado en todos sus niveles remover los obstáculos sociales y culturales que limitan de hecho la igualdad y la libertad de los individuos, impidan el libre desarrollo de la persona humana y la efectiva participación de todos en la vida política, económica y social de nuestro país”.

Las Comisiones han creído conveniente producir despacho favorable y en consecuencia proponen para su aprobación el siguiente proyecto de:

ORDENANZA

Artículo 1°.- La Municipalidad de Rosario deberá incorporar anualmente a su planta de trabajadoras/es a cinco (5) personas travestis, transexuales y transgénero- que reúnan condiciones de idoneidad para los cargos.

Art. 2°.- Se promoverá la inclusión de personas travestis, transexuales y transgénero en los organismos descentralizados y autárquicos municipales, empresas del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todos aquellos organismos empresariales donde la Municipalidad de Rosario tenga participación mayoritaria en el capital.

Art. 3°.- Se promoverá la inclusión de personas travestis, transexuales y transgénero en todo contrato de concesión de servicios, de transferencia de actividades del Estado al sector privado o



de renovación y/o modificación de los vigentes, debiendo establecerse cláusulas que dispongan el cumplimiento y modalidad de control de aplicación de la presente Ordenanza.

Art. 4°.- Por las prestaciones que desempeñen en el Estado, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos/as a las mismas obligaciones que la legislación aplicable a todos los empleados municipales.

Art. 5°.- Autoridad de aplicación.

Será autoridad de aplicación de la presente norma el Área de la Diversidad Sexual, debiendo dar participación a la Oficina de Empleo, a la Dirección de Personal de la Municipalidad de Rosario y al Consejo Asesor del Área de la Diversidad Sexual en las instancias que se estimen pertinentes.

Art. 6°.- Funciones de la autoridad de aplicación.

- a) Generar un Registro Único de Aspirantes (RUA).
- b) Elaborar programas de concientización que tenga como fin remarcar la importancia de la inserción laboral equitativa e igualitaria.
- c) Efectuar las gestiones necesarias para reconocer y homologar los cursos de capacitación y formación desarrollados en el marco del Programa de Inclusión Laboral Trans (Ordenanza N° 9123) para que puedan tener validez como antecedentes en los concursos y contrataciones en la Administración Pública Municipal.
- d) Realizar campañas sobre el respeto a la diversidad sexual en los distintos sectores del mundo laboral.
- e) Garantizar la participación de un representante del Área de la Diversidad Sexual como miembro del tribunal examinador en toda instancia de selección de personal del RUA en la cual participen personas travestis, transexuales y transgénero.

Art. 7°.- Registro Único de Aspirantes (RUA).

El Área de la Diversidad Sexual elaborará un Registro Único de personas travestis, transexuales y transgénero que aspiren a obtener un empleo en las jurisdicciones y entidades enunciadas en el artículo 1°, con el objeto de facilitar su incorporación laboral.

El Registro Único de Aspirantes contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- a) Datos personales.
- b) Estudios.
- c) Antecedentes laborales.
- d) Cursos de capacitación realizados.
- e) Antecedentes penales exceptuándose aquellos que guarden relación directa o indirecta con el trabajo sexual de las/los interesados.

La información del RUA estará a disposición de las jurisdicciones y entidades enunciadas en el artículo 2°.

Art. 8°.- A los fines del efectivo cumplimiento de lo previsto en la presente Ordenanza las vacantes que se produzcan en las jurisdicciones y entidades enunciadas en el artículo 1, deberán ser informadas al Área de la Diversidad Sexual, Oficina de empleo y Dirección Personal de la Municipalidad, para que las mismas puedan convocar a participar de la instancia de concurso a las personas inscriptas en el RUA.

Podrán presentarse a dicho concurso únicamente las personas trans que se hayan inscripto debidamente en el RUA arriba mencionado y posean domicilio legal en la ciudad de Rosario.

Art. 9°.- Para el desarrollo de la instancia de concurso y selección de las personas trans deberá conformarse un tribunal examinador compuesto por: un representante del Área de la Diversidad, un representante de la Dirección de Personal, un representante de la Oficina de Empleo, un representante del Consejo Asesor del Área de la Diversidad Sexual y un representante del Sindicato y/o Directorio en los casos de tratarse de entes, organismos descentralizados o sociedades del estado.

Art. 10°.- La autoridad de aplicación deberá garantizar -en el marco de esta normativa- la publicidad y difusión de la apertura de instancias contractuales o de concursos así como los requisitos y características de la misma en la página web de la Municipalidad de Rosario, en el medio gráfico de mayor tirada en nuestra ciudad, en medios radiales, debiendo remitirse a aquellas ONG's con personería que trabajen temáticas relacionadas.



Concejo Municipal de Rosario
Dirección General de Despacho

3


Art. 11º.- Reglamentación.

El Departamento Ejecutivo deberá reglamentar la presente Ordenanza dentro del término de 90 (noventa) días a partir de su publicación.

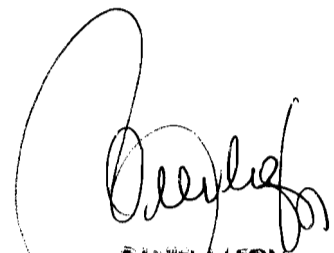
Art. 12º.- Comuníquese a la Intendencia con sus considerandos, publíquese y agréguese al D.M..

Sala de Sesiones, 19 de Mayo de 2016.-




Dr. ALEJO MOLINA
Secretario General Parlamentario
Concejo Municipal de Rosario




DANIELA LEON
PRESIDENTA
CONCEJO MUNICIPAL DE ROSARIO

Exptes. Nros. 214.332-F-2014 y 216.656-P-2014 C.M.-

Expte. N° 18215-C-16

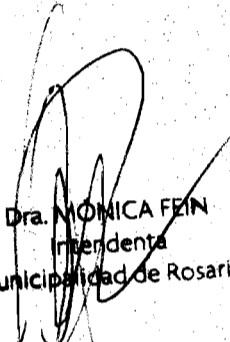
Fs. 04

Rosario, 02 de junio de 2016.-

CUMPLASE, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial Municipal Electrónico y dése a la Dirección General de Gobierno.-



Prof. Ma. Laura Capilla
Secretaria de Desarrollo Social
MUNICIPALIDAD DE ROSARIO



Dra. MÓNICA FEIN
Intendente
Municipalidad de Rosario