

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**  
**Tesis Licenciatura en Trabajo Social**

**Políticas públicas para población trans  
en Maldonado:**  
una mirada al programa Uruguay Trabaja

**Mariana Isamar Fernández Chaves Altez**

Tutor: Diego Sempol

**2017**

## Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi hermana, mi sobrino y mi abuelo de corazón que han abandonado el mundo terrenal para convertirse en seres de luz. Gracias por iluminar mis días, siempre vivirán en mi corazón.

## Agradecimientos

Agradezco haber realizado esta hermosa carrera, la cual me llevo a conocer personas increíbles, a tener aciertos y errores, y crecer como persona.

Les agradezco a mis amigas que siempre están ahí en las buenas y en las malas, dándome fuerzas para seguir adelante, son uno de los grandes regalos que me dio esta carrera.

A mi familia. Especialmente a mi madre, que siempre hizo todo lo que estaba a su alcance para que pudiera estudiar.

También le agradezco a mi compañero de vida, que siempre estuvo ahí para acompañar mis alegrías y tristeza, siempre con la palabra justa, dándome aliento cada vez que intenté rendirme.

A todas las personas que contribuyeron con sus entrevistas y con información, les agradezco de corazón, porque sin ustedes esto no hubiese sido posible.

Por último a mi tutor Diego Sempol que deposito su confianza en mí para realizar este trabajo, y a todas esas personas que colaboraron y me apoyaron durante estos años, dándome aliento y ganas de seguir luchando para cumplir mi sueño.

Mil gracias a todas/os.

## Resumen

El siguiente documento analiza y evalúa las políticas públicas para población trans en la ciudad de Maldonado, haciendo énfasis en el programa Uruguay Trabaja, el cual posee un cupo del 2% a nivel nacional para población trans.

Para poder realizar este trabajo se realizaron entrevista a actores calificados del MIDES, equipo técnico del programa en el departamento de Maldonado durante el 2016, un referente del SUNCA y tres chicas trans que participaron en el programa en diferentes ediciones.

Este documento se propone contribuir al conocimiento sobre la implementación del programa Uruguay Trabaja (UT) en el departamento de Maldonado, desde el discurso de los propios sujetos.

Palabras claves: Políticas públicas, trans, programa Uruguay Trabaja.

## Tabla de contenido:

Introducción:.....	1
Capítulo 1. Marco teórico.....	4
1.1 Algunas definiciones teóricas imprescindibles.....	5
1.2 Un poco de Historia.....	8
Capítulo 2. Marco jurídico y Políticas Públicas .....	11
2.1 La extensión de la matriz de protección social.....	11
2.2 Avances Legislativos .....	14
Capítulo 3. El programa Uruguay Trabaja y su implementación en Maldonado .....	17
3.1 ¿Qué es Uruguay Trabaja y cómo surge la cuota para población trans?.....	17
3.2. Uruguay Trabaja: Implementación en Maldonado .....	20
Capítulo 4. Percepciones. ....	28
4.1 La percepción de las participantes sobre los beneficios de las políticas del MIDES. Evaluación de su participación en UT. ....	28
4.2 Qué sigue faltando en el MIDES.....	30
Capítulo 5. Miradas Diferentes.....	32
5.1 Cómo influye el programa en la vida cotidiana de sus participantes. ¿Un antes y un después?.....	32
Capítulo 6: Conclusiones Finales .....	41
Bibliografía.....	47
Anexos .....	50

## Introducción:

El presente documento exhibe los resultados de la monografía de grado de la licenciatura en Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

El tema de investigación elegido fue políticas públicas para población trans en Maldonado. Lo que se buscó con dicho estudio fue conocer cómo influyen las políticas para población trans en la vida cotidiana de las y los beneficiarios/as y cómo son implementadas las mismas.

El trabajo se situó en la ciudad de Maldonado, porque si bien el Mides ha realizado investigaciones sobre el alcance de sus políticas, todas son a nivel nacional, y no se profundiza en ningún departamento. Resultó por ello interesante desde el punto de vista analítico abordar la implementación de estas políticas nacionales en un contexto diferente al de la capital. Se tomó el departamento de Maldonado como caso, debido a que en este lugar existieron problemas en la instrumentalización de la cuota para personas trans. En definitiva es un caso que permite problematizar la política pública desde la periferia, así como contribuye a reflexionar las formas en que se piensan e instrumentan las políticas públicas desde el centro.

Este estudio es relevante para el Trabajo Social, porque permite visualizar la realidad que vive la población trans del interior y el nivel de vulneración de sus derechos que enfrenta aún en la actualidad, así como caso testigo nos permite analizar en profundidad como el programa UT influye o no en su vida cotidiana y promueven procesos de ciudadanía.

Para llevar adelante este trabajo, se plantearon tres preguntas de investigación: 1) ¿Cómo se aplicó el programa Uruguay Trabaja en Maldonado? ¿Existió algún tipo de desafío particular para esa localidad? 2) ¿Existió algún tipo de ajuste o adecuación a este contexto específico? 3) ¿Qué efectos ha generado dicha política sobre la población beneficiaria?

Estas preguntas guiaron la investigación, la evaluación y el análisis de la información y entrevistas realizadas.

El trabajo se planteó como objetivo general, evaluar la implementación de las políticas públicas para población trans desde y en el departamento de Maldonado enfocándose principalmente en el Programa Uruguay Trabaja.

A partir de esto se plantearon diferentes objetivos específicos:

- 1- Identificar las políticas sociales para población trans existentes a nivel departamental y determinar si existen adaptaciones locales de algún tipo y como se implementan las mismas
- 2- Conocer a través del discurso de los/as beneficiarios/as, como este programa influyó en su vida cotidiana.
- 3- Conocer la percepción de los beneficiarios/as acerca de las políticas llevadas adelante por el Mides y en particular el Programa UT.

La metodología utilizada para la investigación es de carácter cualitativo y exploratorio, en la medida que

“Tienden a recoger datos de campo en el lugar donde los participantes experimentan el fenómeno o problema de estudio (...) el investigador se focaliza en aprender el significado que los participantes otorgan al problema o fenómeno en cuestión.”  
(Batthyány *et al* 2011:78).

El trabajo de campo y las entrevistas se realizaron durante el periodo Abril– diciembre del año 2016. Para llevar adelante las entrevistas se realizaron siete entrevistas semi-estructuras en profundidad, algunas de ellas individuales y otras de carácter colectivo. Tres entrevistas fueron a participantes trans del programa UT, una cuarta se hizo a tres integrantes del equipo técnico de la ciudad de San Carlos, Maldonado, integrado por la coordinadora y dos acompañantes sociales; la quinta al referente del Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA), la sexta a la Supervisora de UT a nivel central, y la séptima a un técnico de la División de Derechos Humanos del MIDES en Montevideo. Las

entrevistas a las participantes tuvieron como objetivo poder conocer su experiencia en el programa y como había influido éste en su vida cotidiana, cuánta información poseen sobre políticas públicas, y que opinión les merece la cuota existente para población trans. Mientras que las entrevistas a los diferentes actores que participan en la implementación del programa o tienen alguna relación con el mismo, buscaron indagar en cómo se implementan las políticas dirigidas a la población trans en Maldonado y que visión tenían sobre los participantes y el programa mismo.

En todos los casos las entrevistas aplicaron preguntas que variaron según los actores y el rol que desarrollan en el programa Uruguay Trabaja. Las entrevistas fueron desgravadas y se realizó un análisis de contenido en base a los objetivos específicos señalados.

El trabajo que aquí se presenta está estructurado en cinco capítulos. En el primero se presenta el marco teórico, donde se analizan los sentidos que condensa el concepto de trans y se historiza cómo este colectivo logró cobrar visibilidad en el espacio público e instalar sus demandas.

En el segundo capítulo se plantea el marco jurídico y las políticas públicas existentes en nuestro país para la población trans, y se busca analizar la importancia que tuvo la creación del MIDES y en particular la División de Perspectivas Transversales en este proceso.

En el tercer capítulo se realiza una evaluación de la implementación del programa Uruguay Trabaja en Maldonado a través del discurso experto y de las participantes trans. Este capítulo se subdivide en dos apartados: En el primero se aborda específicamente el programa UT y el surgimiento de la cuota para población trans; y el segundo se enfoca en el objetivo del programa y cómo se implementa en la ciudad de Maldonado.

En el cuarto capítulo analiza el discurso de las participantes entrevistadas, dónde se plantea como perciben las políticas existentes llevadas adelante por el MIDES, y su evaluación del programa UT.

En el quinto capítulo se trabaja la forma en que el Programa UT logró o no transformar la vida cotidiana de los/as participantes, a partir de sus propias narrativas y valoraciones subjetivas.

Finalmente, se presentan las conclusiones y los principales resultados teniendo en cuenta los objetivos planteados, así como se dejan planteadas algunas preguntas y líneas de trabajo que futuras investigaciones deberían abordar. Y por último se sugieren, a la luz de la evidencia empírica acumulada, una serie de recomendaciones para mejorar la instrumentación de políticas públicas para esta población a nivel local.

# Capítulo 1.

## Marco teórico

### 1.1 Algunas definiciones teóricas imprescindibles

La categoría trans encierra una heterogeneidad de situaciones y configuraciones identitarias que es necesario tener en cuenta. Según Sempol (2012:31): “Dentro de la categoría trans se ubican travestis, transexuales y personas transgénero. Todos comparten el hecho de que viven algún tipo de migración en su identidad de género en formas más o menos permanente”. Por lo tanto esta población está formada por individuos que viven un género diferente al asignado al nacer, y que recurren o no a cirugías y tratamientos hormonales. En ese sentido, siguiendo a este autor “(...) Lo que caracteriza a lo trans es la contingencia: no existen ni dos sexos “naturales” entre los cuales moverse, ni una relación obligatoria entre anatomía, identidad de género, expresión de género y sexualidad.” (Sempol, 2012:33).

¿Cómo se puede diferenciar o caracterizar estas formas diferentes de vivir el género? Las/os travestis utilizan de forma más o menos permanente ropa del otro género, pero no es su deseo modificar quirúrgicamente sus genitales, aunque puede o no tener modificaciones en su cuerpo, como prótesis de siliconas o tratamientos hormonales. Mientras que la transexualidad puede ser conceptualizada a través de algunos rasgos:

“(...) convicción perdurable de pertenecer al sexo opuesto a aquel que fuera asignado al nacer; malestar y rechazo intenso respecto del propio cuerpo; deseo persistente de realizar una operación de reasignación de sexo y procedimientos hormonales y dependencia del sistema biomédico. Para que una persona se identifique como transexual no es necesario que haya iniciado tratamiento hormonal y/o quirúrgico alguno”. (Sempol, 2012:33).

En último lugar el autor define a la población transgénero como aquellas “(...) personas que sufren migraciones en su identidad de género, pero que aún están en proceso y no

tienen un destino definido ni claro.” (Sempol, 2012:33). Dentro de este sub-grupo estarían las personas que buscan romper con el binarismo genérico y proponen nuevos procesos de identificación superadores de estos dos “casilleros”

Esta diversidad de situaciones introduce desafíos específicos para las políticas públicas, así como interpela la regulación heteronormativa que implica que la sociedad legitime a aquellos cuerpos que cumplen con el binomio hombre-pene y mujer-vulva. Como también lo menciona Butler (2007):

“Si una <<es>> una mujer, es evidente que eso no es todo lo que una es; el concepto no es exhaustivo, no porque una <<persona>> con un género determinado sobrepase los atributos específicos de su género, sino porque el género no siempre se constituye de forma coherente o consistente en contextos históricos distintos, y porque se entrecruza con modalidades raciales, de clase, étnicas, sexuales y regionales de identidades discursivamente constituidas.” (Butler 2007:49).

Por lo tanto, la sociedad visualiza a las personas que tienen una identidad de género trans como una “copia” o algo antinatural, lo que afecta directamente sus biografías y oportunidades de acceso a bienes materiales y simbólicos. Como menciona Butler (2007) se espera cierta coherencia entre lo que es el sexo, género, práctica sexual y deseo. Además de moverse siempre entre el binomio hombre- mujer sin posibilidades de otras identidades. Siguiendo la reflexión de esta autora, ella señala:

“La heterosexualización del deseo exige e insta la producción de oposiciones discretas y asimétricas entre <femenino> y <masculino>, entendidos estos conceptos como atributos que designan <hombre> y <mujer>. La matriz cultural ---mediante la cual se ha hecho inteligible la identidad de género--- exige que algunos tipos de <identidades> no puedan <existir>: aquellas en las que el género no es consecuencia del sexo y otras en las que las prácticas del deseo no son <consecuencia> ni del sexo, ni del género”. (Butler 2007:72).

Toma relevancia el género y el sexo, y la relación que se establece entre ambos conceptos. “(...) la distinción sexo/género muestra una discontinuidad radical entre cuerpos sexuados y géneros culturalmente construidos”. (Butler 2007: 54). El ser una persona trans va en contra de la norma existente, ya que no se da esa relación sexo/ género. Como bien lo plantea la autora:

“Cuando la condición construida del género se teoriza como algo completamente independiente del sexo, el género mismo pasa a ser un artificio ambiguo, con el resultado de que hombre masculino puede significar tanto un cuerpo de mujer y femenino tanto uno de hombre como uno de mujer.” (Butler 2007: 54,55)

Podemos hablar entonces, de otras identidades que no tienen porque estar “adecuadas” al sexo biológico, sino que constituyen lo que la persona siente y como se identifica. El género no es el resultado del sexo biológico, ni tan rígido como el sexo, sino que “(...) el género es una interpretación múltiple del sexo.”(Butler 2007:54).

En nuestra sociedad ser trans significa ser excluido/a y discriminado/a continuamente. Esta discriminación implica a la familia y genera además la desvinculación de las diferentes instituciones claves para el proceso de integración social y laboral de las personas (salud-educación). Cómo señala Sempol (2012)

(...) frecuentemente durante la adolescencia es expulsada de la familia, pierde su conexión con el sistema educativo y sanitario y queda en situación de calle, por lo que desarrolla como estrategia de sobrevivencia el comercio sexual. La situación de prostitución callejera la expone a toda suerte de violencia social, y a un mayor riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual y uso abusivo de sustancias psicoactivas.” (Sempol, 2012:35).

De esta forma, la población trans es un grupo de alta vulnerabilidad, ya que sufre discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, incluso en las matrices de protección o las políticas sociales. Esta situación comenzó a cambiar en 2005, cuando asumió el gobierno el Frente Amplio y se creó el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) con el

objetivo de paliar la pobreza y emergencia social que había en el país, creando una serie de políticas que buscaban la igualdad y equidad de la ciudadanía uruguaya.

Podemos definir a una política pública, operativamente, como una política que “(...) apunta a la resolución de un problema público reconocido como tal en la agenda gubernamental. Representa pues la respuesta del sistema político-administrativo a una situación de la realidad social juzgada políticamente como inaceptable”. (Subirats et al, 2008:35). Otra forma de caracterizarla podría ser:

“(...) se presenta bajo la forma de un conjunto de prácticas y de normas que emanan de uno o varios actores públicos. En un momento dado, en un contexto dado, una autoridad adopta prácticas de determinado género actúa o no actúa. Estas prácticas se pueden señalar concretamente: formas de intervención, reglamentación, provisión de prestaciones, represión, etc. También pueden ser más inmateriales, a veces simbólicas: un discurso, una campaña de comunicación.” (Meny, 1992:89; 90).

Para que exista una política pública debe existir un problema social visible en el campo político y voluntad política para resolverlo. No todo problema social se convierte en política pública, tienen que estar presentes una serie de elementos constitutivos. (Subirats et al, 2008:40). Además toda política pública exige la definición de una población objetivo, o beneficiaria

## 1.2 Un poco de Historia...

Para poder entender la realidad del colectivo trans en Uruguay, es necesario conocer un poco de la historia de esta población en nuestro país. La principal pista que tenemos es realizar un breve acercamiento a la historia de sus organizaciones, y al proceso mediante el cual lograron que su agenda ganara terreno y visibilidad en nuestro país. Sempol (2013) hace un recorrido por la historia del movimiento lésbico, gay, trans y bisexual (LGTB) en Uruguay para el período 1984-2013 y subraya como la población trans enfrentó durante el

régimen dictatorial (1973-1984) y los primeros años de democracia formas policiales de persecución y control. Además de razzias periódicas, durante esta etapa las personas trans enfrentaron una extensión de los períodos de privación de libertad, y una desmejora de las condiciones de encierro (maltrato, abuso sexual), así como fueron sometidas a dispositivos de control y chantaje.

Si bien varias travestis participaron en la organización Homosexuales Unidos (HU), la primera organización mixta importante en nuestro país, como señala Sempol (2013:146) la progresiva separación de agendas y necesidades particulares llevaron a que se creará entre el año 1991 y 1992 la Mesa Coordinadora, que más tarde daría lugar a la aparición de la primera organización trans uruguaya: la Asociación Trans del Uruguay (ATRU). Este grupo, preocupado por la persecución policial que se amparaba en la ilegalidad que aún enfrentaba el comercio sexual callejero, intentó junto a la Asociación de Meretrices del Uruguay (AMEPU), el Departamento de Medicina Legal de la Facultad de Medicina, el Ministerio de Salud Pública, la Jefatura de Policía de Montevideo y el SERPAJ elaborar un proyecto de ley para reglamentar la prostitución en la calle para mujeres y travestis, además de crear “zonas de seguridad”. Este proyecto, al igual al que en 1993 Daniel García Pintos del Partido Colorado presentó (en el que se excluía a las travestis) no lograron ser aprobados, por lo que el problema se extendió hasta el año 2002 en donde finalmente se aprobó una nueva reglamentación del comercio sexual, en el Parlamento bajó la <sup>1</sup>ley n° 17.515 sobre Trabajo Sexual, que legalizó su ejercicio en las calles de la ciudad.

---

<sup>1</sup> La ley 17.515 sobre Trabajo Sexual fue aprobada en 2002. La misma consta de 35 artículos que regulan el trabajo sexual, tanto en las calles como en locales autorizados. Primeramente la ley define como trabajadores sexuales en el Art 2: “todas las personas mayores de dieciocho años de edad que habitualmente ejerzan la prostitución, recibiendo a cambio una remuneración en dinero o en especie”. Otro punto importante es el art 3 que plantea que “por el solo hecho de su actividad, no serán pasibles de detención por parte de la autoridad policial, las personas que ejerzan el trabajo sexual de acuerdo a las normas establecidas en la presente ley y demás disposiciones” Se establecen una serie de condiciones para llevar a cabo dicho trabajo, tales como: la inscripción en el Registro Nacional del Trabajo Sexual y que obtengan el carné de trabajador sexual, teniendo los controles de salud al día. También plantea que cada departamento establecerá zonas geográficas dónde se podrá ofrecer el trabajo, teniendo en cuenta el horario y el número de trabajadores sexuales. (Para ampliar información ver Ley 17.515).

La visibilidad de las organizaciones lésbico, gay, trans y bisexuales (LGTB) comenzó a generar resultados positivos: la integración de sus demandas en la agenda política y el acercamiento con actores políticos sensibilizados con sus demandas que motorizaron la temática dentro del sistema político. Para Sempol (2013) existen por ellos dos períodos distintos en la forma en que el Estado se relaciona con la población no heteroconforme: uno en donde las regulaciones estatales se enfocaron en la contención sanitaria, relacionada con el VIH- Sida, y otro a partir del 2005, cuando el gobierno del Frente Amplio comienza a reconocer una serie de derechos, que dieron paso a la integración formal y ciudadana de importantes sectores no heteronormativos. (Sempol, 2013:157).

La aprobación de normas fue un paso importante para desnaturalizar la discriminación, promover la integración y generar protección jurídica a toda la población LGTB, y facilitar sus procesos de integración. El Estado comenzó a reconocer la existencia de discriminación por orientación sexual e identidad de género en 2003 y 2004 gracias a la aprobación de la Ley 17817 y la reforma de los artículos 149 Ter y 149 Bis del Código Penal. Éste reconocimiento jurídico abrió un camino progresivo y fue un gran paso hacia la integración, no sólo normativa sino también social. (Sempol, 2013:209).

En los últimos 15 años se logró una mayor visibilidad y atención por parte del Estado de las demandas del movimiento LGTB, además éste experimentó un crecimiento significativo de sus organizaciones y de su capacidad de movilización, desarrollándose en áreas completamente nuevas y complementarias a lo político, como la cultura, la academia, el cooperativismo y el deporte. El desarrollo de políticas focalizadas en la población trans confirma el éxito de su creciente incidencia en la construcción de las políticas sociales en Uruguay. En ese sentido, el movimiento LGTB logró colar en la agenda política los problemas de exclusión que vive la población trans y exigió en forma eficiente la instrumentación de políticas públicas para resolverlo.

## Capítulo 2.

### Marco jurídico y Políticas Públicas

#### 2.1 La extensión de la matriz de protección social

La instalación del Mides fue sumamente importante porque “(...) jerarquizó la agenda social del Estado, facilitando la articulación y coordinación de las política sociales”. (Rocha, 14:18:19). A su vez, la creación dentro de esta secretaría de Estado del Departamento de Políticas Transversales (DPT) fue también clave, dependencia que tenía como objetivo:

“(...) incidir en el diseño de la política social desde una perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación y la transversalización allí de las perspectivas de género, generaciones y etnia/raza, con énfasis en los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, apuntando a la generación de indicadores de progreso y promoviendo la participación de la sociedad civil en el diseño de las políticas. (Rocha 2014:20).

El proceso de todas formas no fue fácil: el MIDES en 2005 consideraba a una mujer trans un hombre soltero sin menor a cargo, y por lo tanto no aplicaba para ser incluida en políticas públicas. Una vez, logrado que las autoridades ministeriales reconocieran la identidad de género, fue necesario convencerlas de que no basta analizar la pobreza en base a indicadores económicos y de consumo, ya que la exclusión tiene dimensiones simbólicas que implican barreras al acceso a espacios y bienes materiales y simbólicos.

Además del rol que tuvo el movimiento social en estos cambios, es importante también subrayar el trabajo de actores claves, sensibilizados con esta temática, que se encuentran insertos en la estructura estatal. En ese sentido, merece ser destacado el trabajo llevado adelante por el Departamento de Perspectivas Transversales del MIDES, actualmente denominado División de Derechos Humanos (DDH), espacio que buscó transversalizar

género, sexualidad, etnia-raza y discapacidad con el paradigma de los derechos humanos, construyendo políticas públicas participativas.

Gracias a estas batallas, a partir de 2012, el Estado y el MIDES comenzaron a implementar acciones afirmativas, que se pueden definir según Bossuyt (2002) como [...] “un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva” (Bossuyt, 2002). Por lo tanto, éste tipo de acciones está destinadas a un grupo de personas específico, que se encuentra en situación de desventaja respecto a otros y que es claramente identificable.

La primera acción afirmativa instrumentada por el MIDES fue la Tarjeta Uruguay Social Trans (TUS Trans). Si bien la TUS se implementó en el año 2006, en el marco del Plan Nacional de Atención a la Emergencia Social (PANES), recién en setiembre del 2012 esta política se extendió a la población trans (sin excepciones) gracias a la firma de Daniel Olesker, por ese entonces ministro de Desarrollo Social. Esta prestación implica un monto de dinero para gastar en alimentos y productos de limpieza en los mercados adheridos, equivalente a los que reciben los hogares con un menor a cargo. Esta focalización busca el reconocimiento de la población trans como sujetos de derechos y su situación de vulnerabilidad y exclusión. Además la prestación (mínima desde el punto de vista monetario) intenta vincular a la población con el sistema de prestaciones y protección social, e incrementar el conocimiento que se tiene sobre este grupo a través del relevamiento de información de los beneficiarios (Lukomnik, 2013:32).

A este primer paso, le siguieron varios más. A continuación se presentan cada una de estas medidas, y se explica más en profundidad sus objetivos.

#### a) Sensibilización

En el 2012 se inició un proceso de sensibilización al funcionariado del MIDES y de producción de conocimiento sobre políticas públicas y diversidad sexual desarrolladas en el marco de un convenio entre MIDES y la Universidad de la República (UdelaR). Este convenio tiene un (...) doble objetivo: la sensibilización de funcionariado del MIDES y la

generación de información para la transversalización de las perspectivas de no discriminación y diversidad sexual en las políticas sociales del MIDES. (Rocha 2014:38).

#### b) Programa identidad

Otra de las cosas en la que el MIDES ha apoyado a la población trans, es en el cambio de nombre y sexo registral, a través del Departamento de Identidad. De las personas trans entrevistadas para esta investigación, dos ya tenían el cambio de nombre realizado, y resaltaron el papel del MIDES, en ese logro.

#### c) Cambio de formularios oficiales

Se realizó el reconocimiento de la identidad trans, incorporando la categoría mujer trans y hombre trans a los formularios oficiales del MIDES a efectos de permitir visibilizar a esta población y recabar información sobre ella. No obstante, en algunos departamentos la implementación de este cambio puede ser problemática. Por ejemplo en el departamento de Maldonado se han registrado curiosamente más hombres trans, que mujeres trans (cuando la visibilidad de trans femeninas es mucho mayor respecto a la que tienen los trans masculinos) lo que puede ser indicador, como señala Rocha (2014) de que existe un error en la comprensión de las categorías.

#### d) Llamados laborales focalizados

Llamado laboral para trabajar en el MIDES destinado exclusivamente a personas trans, realizado a través de la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), gracias a lo que ingresaron 7 personas a trabajar en esa secretaría de estado.<sup>2</sup>

#### e) Cuotas en programas

Inclusión de cupos especiales para acceder a los programas de capacitación e inserción laboral, con énfasis en el proceso del Programa Uruguay Trabaja (UT); (2014).

---

<sup>2</sup> Éste llamado es exclusivamente para la ciudad de Montevideo.

## 2.2 Avances Legislativos

Uruguay lidera en América Latina (junto a Argentina) el reconocimiento de derechos para las personas LGTB, gracias a la aprobación de leyes de avanzada. A continuación realizamos una breve presentación de estas conquistas:

a) Ley 18.246 (2007) Unión concubinaria, la que establece casi similares derechos que la figura del matrimonio, pero es un proceso judicializado que se puede declarar una vez concluida la relación o incluso luego de la muerte de uno de los integrantes de la pareja. Se considera unión concubinaria en la norma:

“(...) la situación de hecho derivada de la comunidad de vida de dos personas -cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual- que mantienen una relación afectiva de índole sexual, de carácter exclusiva, singular, estable y permanente, sin estar unidas por matrimonio entre sí (...).”

b) Ley 18.620 (2009) de Derecho a la Identidad de Género y Cambio de Nombre y Sexo Registral. Esta norma permite a la población trans obtener un documento acorde con su identidad de género, es un proceso judicializado, pero no exige ni operación de reasignación de sexo previa ni hormonización. La única condición es que la persona viva hace dos años la identidad de género que quiere acreditar jurídicamente. La ley plantea en ese sentido, que “Toda persona tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad conforme a su propia identidad de género, con independencia de cuál sea su sexo biológico, genético, anatómico, morfológico, hormonal, de asignación u otro.”

c) Ley 18.590 (2009) Reforma del sistema de adopciones. Este cambio incluyó la posibilidad de que parejas del mismo género puedan adoptar. El objetivo fue proteger e igualar los derechos de los hijos e hijas de familias LGBT y las heterosexuales al permitir la adopción conjunta por parte de parejas en unión concubinaria.

d) Ley 19.075 (2013) de Matrimonio Igualitario. Esta reforma del Código Civil reconoce el derecho de las parejas del mismo sexo a contraer matrimonio en igualdad de condiciones que las parejas heterosexuales.

e) Ley 19.167 (2013) Reproducción asistida, norma que en su artículo 2 establece:

“Las técnicas de reproducción humana asistida podrán aplicarse a toda persona como principal metodología terapéutica de la infertilidad, en la medida que se trate del procedimiento médico idóneo para concebir en el caso de parejas biológicamente impedidas para hacerlo, así como en el caso de mujeres con independencia de su estado civil, de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.”

f) Ley 19.133 (2013) cuota para población trans en la Ley de Empleo Juvenil. Se plantea como una acción de acción afirmativa. El artículo 23, plantea que “Los organismos del Estado y las personas públicas no estatales deberán contratar jóvenes bajo la modalidad de primera experiencia laboral en un número al menos equivalente al 50% de sus contrataciones anuales de becarios y pasantes. El 50% del total de contrataciones de primera experiencia laboral beneficiará a mujeres jóvenes, el 8% a personas jóvenes afrodescendientes, el 4% a personas jóvenes con discapacidad y el 2% a personas transexuales.” Esta ley constituye otras de los ejemplos de acciones afirmativas para población trans.

g) Ley Integral para personas Trans (2017- en proceso) El anteproyecto de ley fue presentado el 17 de mayo de 2017 y se estructura de 20 artículos. El objeto de la misma es:

“(…) asegurar el derecho de las personas trans de todas las edades, de las diversas orientaciones sexuales, condiciones socioeconómicas, pertenencia territorial, origen nacional, creencias, orígenes culturales y étnico-raciales o situación de discapacidad, a una vida libre de discriminación y estigmatización para lo que se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación. (MIDES, 2017:1).

La ley hace hincapié en varias temáticas relacionadas a políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación. A partir de esos ejes se establecen diferentes artículos que abarcan: visibilidad de la población trans, acciones afirmativas, inclusión educativa, derecho a la cultura, derecho a la salud y acceso a la vivienda.

El principal objetivo es generar igualdad de derechos y de acceso a los mismos, en áreas donde la población trans se ha visto excluida durante años. Al aprobarse esta ley, se estaría marcando un gran avance en materia de políticas en nuestro país, en lo que refiere a la diversidad sexual, y específicamente a la población trans.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Para ampliar información sobre el anteproyecto de ley ir a <<<http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/77785/1/proyecto-de-ley-integral-para-personas-trans.pdf>>>

## Capítulo 3.

### El programa Uruguay Trabaja y su implementación en Maldonado

#### 3.1 ¿Qué es Uruguay Trabaja y cómo surge la cuota para población trans?

UT es un programa de inserción laboral socioeducativo, que fue creado en el año 2007 por la Ley 18.240. “Surgió como parte del componente de Trabajo Promovido que se enmarca en la Red de Asistencia e Integración del Plan de Equidad.”<sup>4</sup> (Rocha 2014:140). Tiene como objetivo general:

“Contribuir al desarrollo de procesos de integración social a través de estrategias socioeducativas y de mejora del nivel de empleabilidad de personas en condición de vulnerabilidad social y desocupación de larga duración, reconociendo al trabajo como actividad humana central que produce efectos sinérgicos en la órbita persona, familiar y social.” (Rocha, 2014: 143).

Se lleva a cabo en todo el país a través de convenios con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), que son elegidas por méritos. El equipo técnico de la OSC se conforma de 1 coordinador general, 1 o 2 acompañantes sociales, 1 referente operativo y 1 administrador, cada uno con una función definida. A este grupo de trabajo se le suma el referente del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) y él/la supervisor/a que pertenece al MIDES y tiene a su cargo diferentes convenios.

El programa trabaja en la mejora de mobiliario de instituciones de la ciudad donde se desarrolla, se busca promover entre los/as participantes destrezas relacionadas a la albañilería, pintura, entre otras; intercalando lo que es el trabajo propiamente dicho con las

---

<sup>4</sup>Tiene como antecedente al Programa “Trabajo por Uruguay” de 2006-2007, implementado en el marco del Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES) del MIDES.” (Rocha 2014:140).

capacitaciones. Estas últimas son una parte importante del programa, y en ellas se incluyen una serie de temáticas, divididas en tres componentes, el laboral, el educativo y el social.<sup>5</sup>

En el año 2013 se decidió modificar la ley de creación de dicho programa para poder incluir cupos especiales, para grupos de población que “(...) sufran discriminación de género, étnica o presenten vulnerabilidad extrema por razones de violencia, consumo problemático de sustancia psicoactivas u otros factores”. (Rocha 2014:140).

Es así que en 2014 se resolvió habilitar tres cupos especiales: 8 % para personas afrodescendientes, 4 % para personas con discapacidad, y un 2 % para personas trans. (Rocha 2014:140). Esta medida puede considerarse una acción afirmativa de suma importancia en la sociedad uruguaya.

Para profundizar en los criterios que fueron aplicados para instrumentar el sistema de cuotas se entrevistó a uno de los integrantes del equipo técnico de la División de Derechos Humanos (DDH)<sup>6</sup>, grupo que impulsó la creación de las cuotas. “(...) Surge de un cálculo pretendidamente proporcional a la población (...) Como no conocíamos el universo, la verdad lo hicimos a ojo, ahora lo conocemos por el censo.” (Entrevista n°1 Técnico de la DDH, 30/08/2016). Su testimonio confirma lo difícil que fue y es planificar políticas públicas sin información básica imprescindible, así como subraya la importancia que tiene contar con referentes calificados que ofrezcan información de calidad para lidiar en forma exitosa con esta dificultad.

Más allá de que actualmente el censo trans realizado en 2016 parece confirmar que esta comunidad es pequeña en Uruguay (ya que no superaría las 1500 personas), se buscó relevar la opinión de los diferentes participantes del programa UT en este tema. En esta línea, también se consultó a la supervisora del departamento de Maldonado durante el año 2015, la misma no tenía conocimiento sobre cómo se creó la cuota para población trans, y tampoco si el porcentaje asignado es el adecuado, su respuesta dejó en evidencia la falta de

---

<sup>5</sup> Componente laboral: se brindan talleres de Derechos laborales y seguridad social; Salud ocupacional y seguridad laboral; Técnicas de búsqueda de empleo; Emprendedurismo y Asociativismo y Cooperativismo; Capacitación específica; Módulo introductorio de la formación básica para Cuidadoras/es. Componente Educativo: Alfabetización Digital; Apoyo a la acreditación educativa formal; Nivelación en Lectoescritura y calculo. Componente Social: Género; Promoción y prevención en Salud. (MIDES, 2015:19).

<sup>6</sup>Para ampliar ver Anexo I- Entrevista N° 1 Técnico de la DDH. 30/08/2016

información sobre el tema entre los actores que integran UT, y la falta de cuestionamientos y de pienso sobre la propia ley de cuotas.

“Si, no sé en realidad yo no tengo tan claro en que se han basado para crear el porcentaje realmente eh: supongo que tiene que ver con, seguramente tiene que ver con alguna cuestión más técnica, de repente nosotros acá no manejamos tanto. Eh: tampoco sé, no sé, no tengo muy claro si es el adecuado.(...)” (Entrevista n°2 Supervisora UT, Maldonado año 2015. 07/09/2016)<sup>7</sup>.

Por otro lado, al consultar a las participantes de UT estos señalaron que el porcentaje es muy poco, sobre todo teniendo en cuenta que el programa plantea un 2% para todo el país, y no para cada departamento. Estas opiniones, si bien pueden llegar a ser desatinadas a la luz de la información actual, resulta interesante incluirlas a efectos de recuperar contingencia del proceso de construcción de esta política pública, y visibilizar las tensiones y desafíos con los que tuvo que luchar desde el principio el equipo técnico que llevo adelante el debate técnico y político para lograr su instrumentación. En ese sentido, pese a la falta de información precisa sobre la cantidad total de personas trans se debió definir un porcentaje para instrumentar esta política. El riesgo fue importante: si los cupos no se llenaban buena parte del debate político llevado a cabo para lograr su instrumentación se hubiera echado a perder, si la demanda hubiera desbordado por completo la oferta, se hubiera producido una deslegitimación de la política entre la población objetivo. Entonces el proceso de diseño e instrumentación de esta cuota tuvo que lidiar desde el principio con una suerte de espada de Damocles, y apoyarse en informantes calificados que pudieran ofrecer información de calidad para tomar la decisión final.

---

<sup>7</sup> Para ampliar ver Anexo II- Entrevista 2 Supervisora UT en Maldonado año 2015. 07/09/2016

### 3.2. Uruguay Trabaja: Implementación en Maldonado

En Maldonado, según los datos del censo 2016, hay 38 personas trans, de las cuales (de acuerdo a la División de Monitoreo) han participado del programa UT solo 9 (una participó en dos ediciones).<sup>8</sup>

¿Por qué participaron en el programa UT tan pocas personas trans hasta el momento? ¿Qué relación existe entre esta baja participación y la forma en que se trabaja la generación de la demanda? ¿Para cada llamado, de qué forma se realiza la difusión de la información sobre que existe un 2% para personas trans? En el 2016 en la ciudad de Maldonado, según las integrantes del equipo técnico, el cupo quedó desierto, y lo mismo sucedió en Piriápolis. ¿A qué obedece esta falta total de participación? Las explicaciones pueden ser múltiples: desde una retracción de la participación como resultado de experiencias negativas hasta debido a la existencia de problemas de accesibilidad en las formas de comunicación. El técnico de la DDH señaló que para informar a la población sobre la cuota, el primer año se envió mensaje de texto a los celulares registrados en la TUS trans, y en las demás ediciones se incluyó esta información en los tickets expedidos cuando la persona usa su tarjeta TUS para comprar (Entrevista n°1 Técnico de la DDH pág. 49 30/08/2016).

Si se observa el cuadro n°1 se puede ver cómo han ido variando las inscripciones de personas trans en los diferentes años de implementación del programa UT. Las inscripciones de mujeres trans fue mayor en el segundo año de implementación de la cuota, decayendo luego al siguiente año, mientras que el número de participantes se duplicó en la segunda edición, manteniéndose estable en el año 2016 pese a que el número total de participantes aumentó.

Otro dato importante de destacar es la inscripción por primera vez de varones trans en el año 2016, algo que hasta el momento no había sucedido, si bien ninguno finalmente terminó participando efectivamente del programa.

---

<sup>8</sup> Del total de las participantes sólo se pudieron entrevistar 3. Si bien se pudo contactar a un total de 7, y 6 habían accedido a ser entrevistadas, por motivos que se desconocen, sólo se pudieron concretar las antes mencionadas. Se estableció comunicación en varias oportunidades, concretando las entrevistas, pero llegado el día, cancelaban y cambiaban la fecha, así en varias oportunidades. Por último se vio como un rechazo, y no se volvió a insistir.

Cuadro N° 1: Cantidad de inscriptos y participantes de Uruguay Trabaja por identidad de género en el departamento de Maldonado. (2014-2016).

Identidad de Género	2014		2015		2016*	
	inscriptos	Participantes	Inscriptos	Participantes	Inscriptos	Participantes
Mujer	412	44	328	51	417	42
Varón	231	27	234	25	405	46
Mujer trans	6	2	11	4	9	4
Varón trans	0	0	0	0	4	0
Total	649	73	573	80	835	92

Fuente: División de Monitoreo (DINEM- MIDES). 2017 \*Datos actualizados enero 2017.

Las tres ediciones llevadas a cabo en el departamento de Maldonado han presentado dificultades relacionadas a la cuota para población trans, específicamente vinculados a hechos de discriminación.

En base a las entrevistas realizadas tanto a los actores expertos, como a las beneficiarias se pudieron identificar varias carencias relacionadas a la implementación del programa, la mayoría de ellas referidas antes que nada a la falta de capacitación y sensibilización de los equipos técnicos, las personas que trabajan en el programa y del referente del SUNCA y los maestros.

A su vez, a medida que se fue realizando la investigación quedó cada vez más claro que una debilidad en la instrumentación del programa es la falta de un dispositivo de seguimiento de la aplicación de las cuotas. Muchas veces el MIDES no tiene conocimiento de los problemas de discriminación que surgen, ya que el programa es llevado adelante por una OSC y los conflictos que surgen no siempre llegan a oídos del supervisor o a alguno de

los integrantes del equipo técnico de la División de Derechos Humanos. El problema es que no hay una persona en territorio que esté de forma constante supervisando, sino que el seguimiento se realiza desde MIDES Central, el que interviene cada vez que se plantean problemáticas específicas, algo que dependen casi por completo de la forma en que se maneje con el tema la OSC. Éste es un deber importante del programa, ya que el/la supervisor/a suele trabajar vía telefónica apoyando al equipo técnico en las problemáticas que van surgiendo durante la implementación, pero esto sólo sucede si se le informa la existencia de problemas.

El equipo técnico de la sociedad civil, durante la entrevista realizada, no desplegó ninguna autocrítica respecto a su trabajo, y se limitó a subrayar la falta de capacitación para trabajar con población trans. Esta valoración introduce un problema importante sobre responsabilidades y roles: ¿La capacitación para trabajar con población trans la tiene que brindar el MIDES o la OSC ya tiene que estar capacitada en género y diversidad sexual? Las integrantes del equipo técnico consideran la primera alternativa como la legítima, y recalcan que no recibieron sensibilización de ningún tipo, pese a que es el segundo año que dos de ellas participan en el programa, y que han pedido capacitación. (Entrevista n°3 Equipo Técnico OSC 14/09/2016).

“Tengo capacitación en género porque trabaje en el servicio de violencia doméstica, no ha sido mucha viste (...) pero tengo, tengo, alguna capacitación”. (Entrevista n°3, Equipo Técnico. Socióloga 14/09/2016)<sup>9</sup>.

“Yo antes trabajaba en el SOCAT del Mides, entonces ese año que trabajé tuve dos capacitación en población trans, eh pero no fue específicamente para capacitarnos en Uruguay Trabaja. No”

Además cabe resaltar que si bien el MIDES realiza capacitación y sensibilización a los equipos técnicos, muchas veces cambian las OSC que participan en el programa, o incluso los propios equipos técnicos de estas organizaciones, pero las capacitaciones muchas veces no se vuelven a realizar; se realizan en casos concretos, ya sea por pedido de la OSC, o por

---

<sup>9</sup> Para ampliar información ver anexo III. Entrevista n° 3 Equipo técnico UT, Maldonado.

existencia de problemáticas, que lleguen a conocimiento de él/la supervisor/a o a la DDH. Al consultar al técnico de la DDH sobre este tema, señaló:

“Se hizo con algunos equipos nuevos, (...) por ejemplo en el caso de Maldonado, me acuerdo que, como la OSC era nueva y el año anterior hubo problemas con la OSC que estaba, que trabajo muy mal los temas, eh fuimos específicamente y le dimos una, fue una instancia de, fue más una charla, pero donde les pasamos varios piques para el trabajo. Ta, o sea se hicieron intervenciones puntuales de ese estilo, entendés, frente a OSC nuevas o si, lugares donde hubo algún tipo de situación problemática, etc. todo eso, el equipo iba y hacia una intervención. El tema es que:: eso cuando nos enterábamos, cuando nos enterábamos, nosotros íbamos siempre; el tema es que muchas veces no nos enterábamos, y a veces ni el referente de Uruguay Trabaja se enteraba.” (Entrevista n° 2 Técnico de la DDH, 30/08/2016).

A partir del discurso de los diferentes actores podemos visualizar claramente que la comunicación entre el MIDES y la OSC no es la adecuada, resaltando una gran falta de comunicación con el/la supervisor/a, que muchas veces impide la resolución y el trabajo de conflictos y problemáticas.

Por otro lado, el pliego presentado para la licitación en el año 2015<sup>10</sup>, si bien hace mención a los conocimientos sobre género y diversidad sexual, los mismos no son un requisito excluyente u obligatorio. Una exigencia tan laxa que permite cuestionar la centralidad que tiene esta problemática para el programa.

También es importante cuestionarse si cuando la OSC brinda el taller sobre género que está estipulado en el pliego, realmente se habla de identidad de género. Este taller está programado para brindarse en 12 horas en los grupos de 15 personas, mientras que en los grupos compuesto por 25 o 35 personas se da en 15 horas. Lo más importante es ¿en qué momento del programa la OSC dicta éste taller? y ¿quién lo dicta? Esta última pregunta es sumamente importante, ya que suele ser el equipo técnico quien brinda el taller, pero a su

---

<sup>10</sup> Para acceder al pliego ir a URL <<[https://www.comprasestatales.gub.uy/Pliegos/pliego\\_506064.pdf](https://www.comprasestatales.gub.uy/Pliegos/pliego_506064.pdf)>>

vez ellos no poseen los conocimientos adecuados como para transmitirlos a un grupo. Entonces la finalidad del taller se ve desdibujada, porque no se puede capacitar a un grupo en una temática que se desconoce.

Las beneficiarias del 2015 entrevistadas señalan haber tenido un taller sobre género. En el caso de la participante de la ciudad de San Carlos, donde la OSC era Centro de Participación Popular CPP, el taller consistió en que ella expusiera su historia de vida al grupo. En cuanto a la que se trabajó en la ciudad de Maldonado, en donde la OSC era YAPEYÚ, si bien la participante reconoce haber tenido ese taller, hace referencia a que la información que se daba no era la adecuada, y que nunca se habló específicamente sobre población trans.

“no hablaron mucho del tema trans, sino más de la sexualidad, que eso es otra cosa que no cierra en el programa, porque no sé entiende si se va hablar de una cosa y se habla de otra (...) cosas que nada que ver, como se lava el hombre y como se lava la mujer<sup>11</sup>, como se lava, yo qué sé, cualquier cosa, que uno ya sabe como es, pero ta”. (Entrevista n°6 participante 2015, ciudad de Maldonado 05/10/2016).<sup>12</sup>

Acá es importante resaltar que si bien las experiencias relatadas ocurrieron en el mismo año (2015), tuvieron como protagonistas a dos OSC distintas, lo que permite visualizar como el programa funciona diferente según la OSC que lo lleva adelante, no existiendo en los hechos una propuesta de trabajo más homogénea. Además, el hecho de que los integrantes del equipo técnico pueden estar más o menos capacitados en distintas temáticas, afecta directamente la calidad y la implementación del programa, sobre todo en el caso de que existan participantes trans o con discapacidad.

A su vez, y siempre en base a los testimonios relevados para esta investigación, resulta evidente la escasa planificación para la realización de los talleres de género, así como la falta de criterios comunes sobre los contenidos que mínimamente debe incluir.

---

<sup>11</sup> La entrevistada hace referencia a las formas de higienizarse los genitales.

<sup>12</sup> Para ampliar información, ver anexo VI. Entrevista N° 6 participante trans UT año 2015.

Como podemos observar en el Cuadro N° 2, en la primera edición la OSC fue GUYUNUSA, ese año se presentaron problemas de discriminación hacia una participante Trans. Si bien la afectada no lo reconoció en la entrevista –señaló que se había apartado solo por motivos vinculados al uniforme- Gonzalo Gutiérrez mencionó durante la entrevista que ella tuvo problemas de discriminación, algo que más tarde confirmó en un programa transmitido por youtube llamado TRANS-UR.<sup>13</sup>

“(…) estuve en Uruguay Trabaja, al cual tuve que renunciar al quinto día, no era bien tratada, digo, entré como trans, me trataban como masculino, daban mi nombre completo adelante de todo el mundo, no me daban el desayuno, no daban la ropa de trabajo , el calzado adecuado, mucho maltrato la verdad (…)” (TRANS- UR Capítulo 23. Minuto 14:07).

En la segunda edición en el año 2015, participan dos OSC, CPP en la ciudad de San Carlos y YAPEYÚ en Maldonado. Esta última tiene problemas con participantes trans, una de las entrevistadas menciona haber denunciado al programa por discriminación, haciendo alusión a que la discriminación también era dirigida a personas con discapacidad. El técnico de la DDH menciona que en este caso se tuvieron que hacer intervenciones puntuales con el equipo técnico, para generar una mayor sensibilización en el tema.

“(…) lo que paso en Maldonado fue que la referente de UT, ella venía de otro equipo y estaba sensibilizada en temas de diversidad, entonces enseguida hizo contacto con nosotros, nos puso al tanto de la situación, nos brindo toda la información, nos llamo para que participemos. Nosotros hicimos un trabajo con el equipo técnico y otro con todo el grupo, y bueno fue una cuestión que se actuó rápido, y se abrieron las puertas, para, ta; pero ahí claramente, para nosotros saber, para intervenir. Para saber se necesito de una referente que estaba al tanto del tema, preocupada por la temática, etc, etc; eso fue determinante. Parte de la experiencia pasa por ese lado, por tener referentes que ya fueron capacitados todos, eso sí,

---

<sup>13</sup> TRANS UR es un programa transmitido en youtube, realizado por una trans uruguaya que busca visibilizar las diferentes realidades de las trans del país, en el capítulo 23 minuto 14:07 ella menciona el hecho de discriminación vivenciado en el programa en la edición 2014. <https://www.youtube.com/watch?v=YBF9pPAOELs>

de UT que estén sensibilizados en estos temas, que prioricen estos temas, no se tiene que ver bastante con eso. (Entrevista n°1 Técnico de la DDH 30/08/2016).

Si bien se destaca la actuación que se tuvo y el trabajo realizado en esa situación concreta, la participante siguió teniendo problemas por discriminación, y a otra de ellas la expulsaron del programa. Es importante resaltar que los hechos discriminatorios no sólo eran hacía las participantes trans, sino que también hacia las personas con discapacidad. Lo que deja en evidencia no sólo la falta de capacitación y sensibilización en la temática de diversidad sexual, sino también en otras áreas.

En 2016 otra participante sufrió discriminación en UT, esta vez en la ciudad de San Carlos con la OSC CPP: una chica trans (de las 5 que había en el programa) renunció por estar viviendo discriminación por parte del referente operativo. Esto deja en evidencia nuevamente la falta de conocimiento y sensibilización de los equipos técnicos, que no están capacitados adecuadamente para trabajar temáticas de diversidad sexual y las problemáticas que surgen en torno a eso. De los dos meses que estuvo la participante en el programa nunca se habló del tema identidad de género, lo que nos hace preguntarnos ¿cuál es momento adecuado para introducir el taller? ¿Qué importancia se le da al mismo dentro del programa?

Cuadro N° 2: Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que han participado en el programa Uruguay Trabaja en Maldonado. (2014-2016).

OSC en Maldonado 2014	OSC en Maldonado 2015	OSC en Maldonado 2016
GUYUNUSA	CPP	CIEDUR
	YAPEYÚ	CPP
		JUVENTUD PARA CRISTO
		YAPEYÚ

Fuente: División de Monitor  
DINEM- MIDES) 2016.

Respecto a las capacitaciones, dos entrevistadas, las resaltaron como positivas, mientras que la tercera si bien la valoró como un espacio positivo, subrayó su necesidad de profundizar aún más en contenidos.

## Capítulo 4.

### Percepciones.

#### 4.1 La percepción de las participantes sobre los beneficios de las políticas del MIDES. Evaluación de su participación en UT.

En éste capítulo se expone la opinión subjetiva de las participantes trans sobre el programa UT en Maldonado, haciendo una evaluación del mismo. Además se mencionan los beneficios de las políticas existentes en nuestro país, para dicha población.

Las participantes entrevistadas destacan principalmente el rol del MIDES, resaltan su papel en los beneficios existentes para la población trans, y los avances en materia de políticas. Las tres entrevistadas poseen la TUS Trans, dos ya cuentan con el cambio de nombre y la tercera está realizando los trámites. “(...) yo creo que si el Mides no existiera, la población trans éste, estaría mucho peor de lo que está (...)”. (Entrevista nº5 año 2014/2016 San Carlos pág. 25,26).

Por otro lado, si bien las tres entrevistadas coinciden en que el papel del Mides ha sido fundamental para la población trans, tienen opiniones diferentes a la hora de evaluar su participación en Uruguay Trabaja, asociada principalmente a sus experiencias personales. Sólo 1 de las entrevistadas se muestra conforme con su participación, aunque podemos deducir de su discurso que no marco un cambio significativo en su vida.

“Para mí, la verdad me ayudó muchísimo (...) (...) por lo menos, eh, conocer gente, y todas esas cosas a mí me encantó, ta obvio que, cuando terminó el programa, que dieron el certificado, todas esas cosas, teníamos pena, viste porque no queríamos que terminara, pero, pero estuvo muy bueno. (Entrevista nº7, participante año 2015, ciudad de San Carlos. 29/10/2016)

Las otras entrevistadas mencionan haber tenido problemas de discriminación. Una de ellas participó en dos ocasiones 2014/2016 y en ninguna de las dos logró finalizar el programa. Aun así, ella hace una evaluación positiva de su pasaje.

“mi evaluación es positiva en el sentido, lo malo es que bueno, que, que trate de, de , intenté otra vez, poder estar en UT, no, no, no sé puede en el caso de las trans, no es posible, no es mi caso hay otras, si tú vas a Maldonado, muchas se han ido, muchas las han corrido, han tenido problemas, porque no es gente que esté preparada, o sea, necesitas un taller, como dijiste antes, nunca lo hicieron en público, yo creo que ellos no lo tienen, yo creo que si tu no das a la gente algo es porque o no te interesa o no lo tenés, no lo tenés no lo puedes dar (...) (Entrevista n° 5 participante año 2014,2016 ciudad de San Carlos. 16/09/2016).

Cabe destacar que este caso no tuvo respuesta de la OSC ni del MIDES. Tampoco se trabajó su problemática de forma personalizada, lo que permite ver las carencias del programa a la hora de trabajar problemáticas puntuales, una tarea designada específicamente a los acompañantes sociales.

La otra entrevistada logró terminar el programa, pero realizó una denuncia al mismo por discriminación. A su vez menciona que los hechos de discriminación no sólo fueron vivenciados por ella, sino que también por las otras chicas trans que estaban en el programa y las personas con discapacidad. El rol de acompañante social no aparece como tal, las entrevistadas mencionan que ante los hechos vivenciados el equipo técnico no hizo nada, no hubo ningún tipo de intervención.

Es sumamente relevante que las autoridades competentes puedan rever el programa, teniendo en cuenta las experiencias de las participantes, para mejorar el pasaje de las mismas. De esta forma lograr que el programa influya en sus vidas de forma positiva, tanto durante como después del pasaje por el mismo. Para que esto sea posible es necesario una mayor intervención del Mides, y una reforma en el funcionamiento del programa, donde exista realmente un puente entre los/as participantes y el equipo técnico.

## 4.2 ¿Qué sigue faltando en el MIDES?

Como se mencionó en el capítulo anterior hay una serie de políticas públicas y leyes para la población trans. El Mides tiene un rol importante en lo que respecta a éste tema. Al consultar a las participantes, si bien destacan los avances y el rol del MIDES como fundamental, es una realidad que aun sigue faltando mucho en materia de políticas. Esto sucede principalmente por la falta de datos estadísticos, sobre cuánta población trans hay en el país, y cuál es la realidad del colectivo. Esto comienza a cambiar a partir del censo realizado en 2016.<sup>14</sup>

En cuanto a lo que sigue faltando, las participantes mencionaron principalmente el trabajo y mejoras en la TUS trans. Surgió por parte de una de ellas el tema sobre los llamados a personas trans en MIDES central, que no se dan en el interior del país, Planteando la discusión entre las oportunidades que se dan a nivel central y la periferia. En el interior se hace más difícil acceder a un trabajo, por lo que éste estilo de llamados se vuelven necesarios para la población trans del interior, pero siempre se concentran en la capital.

“(…) bueno y el Mides yo creo que tendría que contratar más, más personas, o ayudarlas a que consigan un buen trabajo, más allá de mí, yo conozco gente que tiene estudios, pero sabes que pasa, pasa más, mucho en Montevideo, como mucho en éste país, está todo concentrado en Montevideo (...)”. (Entrevista n°5 participante años 2014/2016, ciudad de San Carlos. 16/09/2016).

Otro planteo interesante que hace una de las entrevistadas, nos permite visualizar la existencia de políticas públicas inadecuadas a la realidad de las personas trans, como es el caso del programa Yo Estudio y Trabajo, que lleva adelante una acción afirmativa,

---

<sup>14</sup> En el año 2016 el MIDES realizó el primer censo de población trans en el país, lo que permitió conocer la realidad de la población con más precisión, si bien existía determinada información derivada de las TUS Trans, no había una recolección de datos específica que mostrara la realidad de forma global (económica-social- educativa). Según los datos del documento base presentados a la población el 21 de setiembre del 2016, participaron del censo un total de 853 personas trans, de las cuales **36** pertenecen al departamento de Maldonado. De acuerdo a los datos obtenidos hay mayor presencia de población trans en las zonas fronterizas y costeras, cómo Montevideo, Canelones, Artigas, Salto, Cerro Largo, Paysandú y Maldonado, y es mayoritariamente joven, siendo la edad promedio 37 años. (Documento Base, 2016: 4)

teniendo un cupo del 2% para jóvenes trans de entre 16 y 20 años, éste programa tiene como requisito que los jóvenes estén inscripto en una institución educativa.

Lo que sucede con éste programa es que no se adecua a la realidad de las personas trans; cómo se ha mencionando en el presente documento, las personas trans son expuestas a la exclusión, violencia y discriminación, y unos de los ámbitos donde vivencian estos hechos es en el sistema educativo, el cual muchas veces las/os excluye, es por ese motivo que al tener ese requisito es poco probable que el cupo se complete.

“cupo de trabajo y eso, porque el MIDES tiene esos programas, eso de, tipo de, Estudio y Trabajo pero para los que tienen ya, ponele tema del ciclo básico completo que a veces algunos no han terminado, yo por lo menos terminé la escuela y hice 6 meses de UTU y no pude terminarla por el tema de discriminación también; ese tipo de cosas también que hubieran trabajos, cuando hay cupos meter más gente trans.” (Entrevista nº 6 participante 2015 ciudad de Maldonado. 05/10/2016).

Otra de las entrevistadas menciona que es necesario que se aumente el monto de la TUS trans, ya que es muy bajo y no logra cubrir las necesidades más elementales

“y yo pediría, yo por el tema de alimentos y todas esas cosas, que sí pudieran, aumentar un poco la tarjeta, aparte de eso, porque son, en mí caso yo agarro \$600 y con eso, no, no hago nada viste ta, hago mí, un surtidito. Por una parte esa, y por otra parte, algún otro tipo de taller, viste, de laboral o de, o algo que te enseñé el tema de, de laboral viste (...)” (Entrevista nº7 participante 2015, San Carlos. 29/10/2016).

Si bien se reconocen por parte de las entrevistadas los avances en políticas públicas y leyes, aún queda mucho trabajo por delante. En lo que refiere a UT, como se pudo ver hay experiencias diversas, que dejan al descubierto las carencias del programa, que tienen consecuencias directamente sobre los/as participantes.

## Capítulo 5.

### Miradas Diferentes

El capítulo analiza cómo influye el programa en la vida cotidiana de los/as trans que participan del programa UT, a partir de la experiencia de las mismas, y del discurso de los actores calificados entrevistados.

#### 5.1 Cómo influye el programa en la vida cotidiana de sus participantes. ¿Un antes y un después?

Es importante primeramente plantear que entendemos por vida cotidiana. Tomando los aportes de Heller (1985):

(...) la vida del hombre entero, o sea: el hombre participa en la vida cotidiana con todos los aspectos de su individualidad, de su personalidad. En ella se “ponen en obra” todos sus sentidos, todas sus capacidades intelectuales, sus habilidades manipulativas, sus sentimientos, pasiones, ideologías (Heller; 1985: 39)

Los actores calificados resaltaron que el programa tiene muchos puntos positivos para los participantes, destacando el aporte económico, los servicios de salud y la propia cuota. Teniendo en cuenta principalmente los procesos de discriminación vivenciados por esta población durante su vida, donde la mayoría de las veces son excluidas del sistema educativo, el mundo laboral y el sistema médico. El programa une esas tres dimensiones para brindarles a los participantes no sólo una experiencia laboral, sino también capacitaciones en diferentes temáticas, ayuda con la documentación e información sobre políticas existentes.

Consultando al Equipo técnico sobre los beneficios mencionan que:

“(…) los otros beneficios que vemos es la integración social, o sea la integración social y también es el beneficio del resto de los participantes de aprender a convivir ya darte cuenta que no tienen tres ojos, que no tienen cuatro piernas que son personas comunes y corrientes, creo que ese es el más beneficio que hay a nivel grupal, aprenden a darse cuenta que no son bichos que son personas comunes y corrientes y que hay que respetarlas por cómo eligen ser, y ta me parece a mí que es un beneficio que es para todos (Entrevista nº 3 Equipo técnico 14/09/2016).

“Con el cupo ya es un beneficio porque entran directamente, no tienen que competir con tantas personas.” (Entrevista nº 3 Equipo técnico. Socióloga. 14/09/2016).

Acá podemos ver que resaltan el trabajo en grupo y el beneficio más que individual es grupal, o para el otro participante en cuánto al reconocimiento del otro como diferente. Todos los actores calificados coinciden en que es un trabajo que tiene muchos beneficios.

El técnico de la DDH entrevistado resalta que es una alternativa de trabajo protegido, dónde para muchas personas es la primer experiencia de trabajo formal, y además de recibir un ingreso en dinero, durante el periodo de trabajo tienen acceso a diferentes servicios. (Entrevista nº 1 Técnico de la DDH 30/08/2016).

En cuanto al referente del SUNCA, él mismo menciona que el programa beneficia en muchas cosas a la población trans, ya que les brinda un trabajo diferente al que conocen “el único trabajo que conocen es el trabajo en la calle”, haciendo referencia a la prostitución. La falta de conocimiento del referente no permite ver la realidad de las personas trans, y reproducen un mensaje erróneo, no sólo se refiere a la población trans en masculino, sino que dice que ejercen la prostitución porque quieren, y no porque esa sea la única alternativa que encuentran debido a la exclusión que reciben de la sociedad.

“(5) en muchas cosas beneficia, verdad; porque haber, en lo que yo he visto, verdad, la enseñanza para ellos es (8) es muy buena, verdad; hay personas trans sabemos que lo único que (5) como te puedo explicar, a ver, el único trabajo que ellos conocen verdad, es trabajar en la calle verdad, y lo que le enseña ese equipo técnico, tanto el MIDES, verdad, y tanto la ONG, verdad, el objetivo de

ellos es enseñarles que para ellos tienen futuro, en trabajo, verdad, que hay futuro para ellos, y no solamente el camino que ellos agarran (...) la población trans tiene un gran problema, verdad, en el sentido que a veces el problema que no, no encuentran salida, pero a veces no la buscan, pero hay, para ellos hay muchas salidas.  
(Entrevista n° 4 Referente del Sunca 07/11/2016)

El discurso del referente del SUNCA permite ver nuevamente la falta de capacitación de los técnicos y personas que trabajan en el programa, estos hechos permiten cuestionarse si es oportuno que un integrante del SUNCA sin formación técnica, sea referente de un grupo, ya que la falta de conocimiento y sensibilidad en diferentes temáticas como discapacidad, consumo de sustancias psicoactivas y población trans, puede provocar una mala experiencia en los/as participantes, al no ser tratados/as de forma adecuada. El referente del SUNCA menciona que la población trans tiene un gran problema “(...) no encuentran salida, pero a veces no la buscan” hace una generalización de la población trans y tiene una visión social muy limitada sobre la realidad que vive el colectivo, culpabiliza a las trans por ejercer la prostitución, pero no se cuestiona el rol de la sociedad y cómo se va limitando el campo de los posibles de esas personas, hasta dejarles como única opción el trabajo sexual.

Cabe resaltar que el trabajo es un derecho<sup>15</sup>, por lo tanto el Estado tiene que garantizar el cumplimiento del mismo. Las personas trans, como bien menciona Sempol (2012) sufren la exclusión de sus familias desde la adolescencia, así como también del sistema educativo, esto conlleva a que la prostitución sea la única salida que encuentren. De las tres entrevistadas dos de ellas se han prostituido, pero ya no lo hacen, mientras que la otra nunca lo ha hecho.

Tomando los aportes de Sartre (2004) cada persona tiene un campo de los posibles, que está definido por su historia. “(...) las condiciones materiales de su existencia circunscriben el campo de sus posibles (...). El campo de los posibles es así el fin hacia el cual supera la gente su situación objetiva. En ese campo depende a su vez estrechamente de la realidad social e histórica.” (Sartre, J. 2004:86). Entonces si bien hay personas trans que no han

---

<sup>15</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948 en el artículo 23 “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.” (Naciones Unidas, 1948:7).

ejercido nunca la prostitución, o como en el caso de una de las entrevistadas que no lo hacía por necesidad, sino por elección propia, no podemos obviar que las personas trans están condicionados por un campo de los posibles, que limitan su elección, en el caso del trabajo la mayoría de las veces la única salida que encuentran es el trabajo sexual.

También es importante resaltar, que en el caso de las personas trans el tener mayor educación no es sinónimo de acceso a un trabajo formal calificado, así es el caso de una de una de las entrevistadas que a pesar de tener un diploma universitario de Asistente Dental, la última vez que consiguió un trabajo relacionado a eso fue en el año 1999 aproximadamente. Además de eso posee varios cursos, pero eso aún no le ha permitido acceder a un trabajo formal, sino que trabaja realizando tareas de limpieza sin estar registrada a los servicios médicos y sociales correspondientes.

Por otro lado al preguntarles a las participantes cómo influyo el programa en su vida cotidiana, hubo diversas respuestas.

“Por lo menos, eh, conocer gente, y todas esas cosas a mí me encantó (...)”. (Entrevistada n°3 participante 2014, pág. 6).

“Sigue siendo la misma (...) Ni empedo me sentí cómoda, yo tuve muchos problemas con el UT, le tuve que hacerles una demanda por discriminación.” (Entrevista n°2 participante 2015 Pág.4).

Sólo una de las entrevistadas destaca algo positivo del programa, que fue conocer personas, pero no hace mención a un cambio en su vida que sea de carácter significativo. Mientras que las otras entrevistadas no identifican un cambio, pero si hacen mención a la discriminación que vivieron. Estas experiencias tienen repercusión en la vida de las participantes, pero no de una forma positiva cómo busca el programa.

Es interesante ver la respuesta de la entrevistada N° 5, cuando plantea que si bien ella veía en el programa la oportunidad de aprender cosas nuevas, no se sintió cómoda con el referente operativo, ya que este le exigía, sin darle tiempo a que aprendiera, y sin tener en cuenta su condición de salud. Acá se puede ver cómo opera la discriminación en forma de exigencia hacia el otro, exigiendo aprendizajes en cortos periodos de tiempo, sin tener en

cuenta, lo que cada persona puede dar, y que cada persona tiene un tiempo diferente de aprendizaje.

“(…) yo me sentí cómoda en partes, en el sentido que había cosas, como lo de la nota, lo de las cosas, yo sentía como que para mí era una oportunidad, y que yo podía aprender cosas, y a parte era una oportunidad de dinero, y de trabajo, y de aprender cosas que yo no sé(…), (…)por lo que no me sentí cómoda fue por el referente que me tocó, que nunca le importó mi edad, ni mi enfermedad, ni, ni el hecho de que yo supiera o no supiera lo que estoy haciendo, el nunca, ni siquiera me dio un tiempo a que tu aprendieras, yo creo que cualquier trabajo que tú hagas necesitas un tiempo de adaptación, de aprendizaje (…)”. (Entrevista n°5 participante 2014-2016 ciudad de San Carlos. 16/09/16).

A su vez es necesario resaltar que en este caso concreto, dónde la participante no se sentía cómoda trabajando, y pidió un cambio grupo, el equipo técnico no accedió a esto, y tampoco trabajó con la participante de forma individual, o con el referente operativo. Se culpabilizó a la participante de tener actitudes no adecuadas, y de no adaptarse al grupo. Todo el equipo técnico, específicamente la acompañante social del grupo de la participante, asegura haber trabajado con ella de forma individual, pero que no hubo manera de hacerle entender que no era discriminación. Acá también hay un hecho importante que sucedió por fuera de la entrevista gravada, donde el equipo técnico planteó que la participante era “agresiva” y que había que tener cuidado al entrevistarla

“Sí, sí. Pero como te decía ella, son cosas personales que, esa persona además de haber sufrido, porque sufre discriminación, porque es una sociedad muy discriminatoria y obviamente la persona se aprende a defender, ella en particular, el caso en particular es que veía en todo acto discriminación, todo, en cualquier acto de límite, y por más que vos hablaras con ella y quisieras hacerle entender no había manera, porque yo intente, intentamos pero no hubo manera.” (Entrevista n°3 Equipo técnico socióloga. 14/09/16).

Los hechos a los que hacen referencia las integrantes del equipo técnico, son por un lado, un día que la participante se sacó 12 en la clase de alfabetización y lo dijo adelante de todos los compañeros, ahí se desató un problema en el grupo, ya que otros se habían sacado más bajo, y el equipo técnico vio esa actitud como inadecuada. Un ejemplo de los límites que plantean es que un día que le dijeron en una clase que se quitará un gorro que llevaba puesto, y dicen que la participante lo vio como un hecho personal y discriminatorio. De hecho el equipo técnico hace mención a la experiencia del año anterior con otra trans, y comparan las dos situaciones

“Nada, se integró perfectamente, se le trató en ese, en esa cuadrilla se la trato perfectamente, no se le discriminó, y después tenemos otra persona que, sí fue muy difícil de integrar esa es la cuestión que tenemos que contarte, llegó esta semana un gran conflicto y ella tomó la decisión de renunciar, sintiéndose discriminada y un montón de cosas que se trabajaron previamente, pero es un caso particular creo, como se trabaja a nivel grupal? Se trabaja según la persona, bueno según lo que traiga la persona, digo por más, que sí, todo lo que es la comunidad trans tiene como una discriminación en los grupos es depende también de la persona, y como la persona se integra no. (Entrevista n°3 Equipo técnico pág77)

En este fragmento se ve claramente como piden a la persona trans que se integre y se adapte, cuando en realidad es desde el equipo técnico que se debe acompañar y apoyar a la persona. Se comparan dos realidades, sin tener en cuenta que son dos personas diferentes, que tienen tiempos y formas de integrarse diferentes. Una vez más el rol de acompañante social no aparece como tal, no hay un trabajo individual. En el caso de la entrevistada que renunció menciona que habló con la acompañante social y esta no le dio mayor importancia a la problemática que la participante estaba vivenciado.

“(…) le dije que yo quería que me cambiara para el otro grupo, porque hay dos grupos, porque yo sentía eso, lo que digo, que el tipo me discriminaba y no tenía piedad de mí, yo le dije, y ella lo que me contestó el último día que por eso decidí irme, que eso no

era posible me dijo”. (Entrevista nº 5 participante ciudad de San Carlos 2014-2016. 16/10/2016).<sup>16</sup>

En el caso de otras de las participantes que estuvo en otra OSC, también asegura no haber recibido apoyo del equipo técnico, mientras se sentía discriminada. “No hicieron nada, la verdad que no hicieron nada.” (Entrevista 3 participante 2015, Maldonado).

Retomando los aportes de Heller (1998) ella hace mención a que al hombre cuando nace, lo hace dentro de un mundo ya existente, que es independiente al sujeto, por lo tanto que tiene determinadas normas y valores. El sujeto como particular nace

“en condicione sociales concretas. Ante todo debe aprender a <usar> las cosas, apropiarse de los sistemas de uso, y de los sistemas de expectativas, esto es, debe conservarse exactamente en el modo necesario y posible en una época determinada (...)” (Heller, 1998:19).

Por lo tanto, la sociedad en la que están insertos/as los/as personas trans es anterior a ellos y esperan que los sujetos actúen de determinada forma, ponen en ellos determinadas expectativas, son ellos/ellas las que deben de adaptarse y manejarse mejor en el grupo, se las culpabiliza cuando no se comportan de acuerdo a lo esperado.

Es por eso que para las participantes el programa no tuvo una gran influencia, ni generó grandes cambios, ya que la sociedad en la que están insertas se rige por la heteronorma. De las chicas entrevistadas dos de ellas se encuentra haciendo tareas de limpieza en casa de conocidos, y otra a pesar que ha estado buscando trabajo, no se ha podido insertar aun en el mundo laboral.

El testimonio de las participantes deja ver cuánto sigue faltando en el MIDES y en la sociedad, porque si bien el programa brinda un trabajo por 6 o 8 meses, no da la suficiente seguridad a las personas de que su estadía sea la más adecuada, es por eso que la supervisión del MIDES es fundamental que sea de cercanía y frecuente, para brindar un mejor pasaje por el programa.

---

<sup>16</sup> Para ampliar ver Anexo V Entrevista nº5 participante trans UT, año 2014, 2016.

Es interesante ver como se confrontan miradas diferentes en cuanto a los beneficios del programa, por un lado los técnicos hacen referencia a que el programa tiene un montón de beneficios, económicos y sociales; y por otro lado las participantes que no logran identificar esos beneficios. Esto se puede deber a las diferentes expectativas que hay puestas en el programa. Cómo los actores desde su subjetividad creen que lo que ofrece el programa es realmente beneficioso para las participantes, pero las participantes tienen otras expectativas y quizás esperan otras cosas que el programa no brinda, también la implementación y el rol del equipo técnico es fundamental, ya que según la experiencia que se tenga en el programa, puede influir en los beneficios que cada persona identifica.

Por último al preguntarles a las participantes que cambiarían del programa hay miradas diferentes que están asociadas a la vivencia de cada una en el programa. Por un lado una hace referencia a la discriminación “(...) que no hubiera discriminación, yo qué sé, que no hubiera cosas con el tema de las trans, con la gente discapacitada también, porque discriminaban mucho a gente discapacitada, que eso no hubiera (Entrevista 3 participante 2015).

Otra de las chicas entrevistadas, que tuvo una experiencia favorable en el programa, dice que ella lo que le gustaría que cambiara sería que hubiesen talleres que tengan una salida laboral.

“y capaz que podría como agregarle algunos talleres más, por ejemplo, eh, no sé, como para enseñarnos más otras cosas, éste aparte de informática y que tuvimos este, ta eso que, (cosas de esos caños), en mi caso no va viste, pero ta, pero yo que sé, haber otros tipos de talleres o algo.” (Entrevista nº7 participante año 2015, ciudad de San Carlos. 29/10/2016).

Mientras que la otra hizo énfasis en la capacitación que tienen los equipos técnicos, que claramente tienen consecuencia en los participantes.

“yo creo que lo que cambio (...) (...) es la gente que está a cargo de los grupos, yo creo que es gente que no está preparada (...) (...) he yo creo que en el caso de lo que yo viví con el señor, es que no,

es gente que no está preparada que tienen que hacerle una preparación psicológica, una forma de cómo tratar a la gente, de ver realmente lo que una persona puede dar y lo que no puede dar, hay algo que se llama igualdad también, que el señor no lo sabe(...)". (Entrevista nº 5 participante 2014-2016 ciudad de San Carlos. pág. 16/09/2016).

Podemos concluir éste capítulo, diciendo que según el relato de las participantes el programa no tiene un gran significado en sus vidas, no marca una antes y un después, todo sigue siendo igual. Si podemos identificar cosas positivas y negativas, por un lado, las capacitaciones, la experiencia, el compañerismo, y por otro los hechos negativos como lo es la discriminación.

## Capítulo 6.

### Conclusiones Finales

Para finalizar éste trabajo es importante reflexionar sobre las preguntas que abrieron esta investigación exploratoria. En primer lugar, se logró identificar las diferentes políticas existentes en nuestro país para la población trans, así como también evaluar y analizar específicamente el programa UT en Maldonado, no sólo atendiendo la visión que tienen algunos actores que trabajan en dicho programa, sino antes que nada a partir de la perspectivas de las propias participantes.

En base a las entrevistas realizadas se puede afirmar que el programa UT brinda a sus participantes una serie de oportunidades y aspectos importantes en función de sus trayectorias laborales y educativas. En primer lugar, el programa permite a las participantes entrar en contacto con una primera experiencia de trabajo formal, e interiorizarse de las exigencias y adecuaciones que impone la cultura laboral en un ambiente relativamente protegido que facilita el aprendizaje significativo, el ensayo y error, y el forjamiento de un nuevo horizonte de expectativa que implique la formalización laboral.

También, en segundo lugar, las participantes, en el programa acceden a una serie de talleres formativos, que en muchos casos pueden funcionar como puentes entre el programa UT y el sistema educativo, una suerte de tránsito acompañado de una propuesta a la otra, aspecto que puede dinamizar su integración social y laboral en forma significativa. Estos talleres y la experiencia cotidiana puede ser vistos como espacios de re-socialización en donde las participantes recuperan/desarrollan habilidades para la vida que habían dejado por el camino debido a los graves procesos de exclusión sufridos.

En tercer lugar, para estas trayectorias biográficas, el programa permite una primera aproximación al Estado en forma positiva. La población trans está atravesada por los problemas de violencia social y estatal, formas específicas de exclusión y disciplinamiento social que refuerzan en forma cotidiana el orden sexual. Romper con esa tendencia histórica es un quiebre significativo, que en muchos caso permite la aparición y

fortalecimiento de demandas, la construcción de una agenda de problemas e incluso el surgimiento de organizaciones sociales que utilizan las oficinas del MIDES como un lugar protegido para ensayar nuevas formas de acción colectiva. Hasta aquí lo positivo, que es mucho y significativo.

Pero la aplicación del programa, -un éxito político en el proceso de inclusión de la población trans en las políticas sociales del MIDES-, tiene también claras limitaciones y desafíos pendientes, dimensiones que quedan aún más expuestas y visibles si se realiza un análisis desde los márgenes y no desde el centro.

En ese sentido, el primer problema que surgió claramente a partir de la investigación es la falta de formación (o al menos sensibilización) de los equipos técnicos encargados de llevar adelante el programa. La ausencia de una perspectiva de género, de una mirada garantista de los derechos de la diversidad sexual y en particular sobre los problemas y desafíos que introduce una agenda centrada en la población trans abre numerosos problemas a nivel micro y produce la existencia de discursos paradójicos o contradictorios. Por un lado, se enfatiza a nivel general una perspectiva centrada en los Derechos Humanos y en el reconocimiento de la identidad trans y por otro a nivel cotidiano los/as técnicos/as tienen dificultades para reconocer la identidad de género de las participantes, usar su nombre social y gestionar las demandas y ansiedades específicas de esta población. Una de las pruebas más contundentes de este problema es el hecho de que pese a que existieron denuncias de discriminación no hubo una respuesta institucional sobre el asunto a nivel local. Dos de las tres entrevistadas manifestaron experimentar situaciones de discriminación y denuncian una ausencia total de intervenciones o formas de mediación por parte del equipo técnico, algo que resulta inaceptable cuando se lleva adelante una política social que dice explícitamente buscar el desarrollo de una cultura de derechos humanos y la integración de los sujetos al tejido social.

Esta dificultad no sólo habla del problema concreto de un equipo técnico en particular sino también de la forma en que se instrumenta esta política social: el MIDES podría solicitar en el pliego de selección de las OSC formación en esta área, y de no existir esta formación obligar a la contraparte -en caso de ser seleccionada- a generar instancias internas de formación en estos temas. Sin embargo, en el pliego 2015 no se exigió que los equipos

técnicos tuvieran conocimiento sobre género, ni diversidad y cuando se le preguntó a la coordinadora y a las acompañantes sociales si habían recibido capacitación para trabajar con población trans, ambas aseguraron que se había tramitado una solicitud en ese sentido al MIDES pero que este aún no la habían recibido.

Esta falta de formación resulta crítica a nivel micro, ya que las personas seleccionadas han experimentado en forma reiterada el estigma y han desarrollado estrategias de sobrevivencia que es necesario desarticular para lograr nuevos aprendizajes y el desarrollo de un compromiso real con las propuestas del programa. Este cambio es posible sólo si el equipo técnico tiene un trabajo coherente y creíble, y se confirma en la cotidianidad de que se va a generar un espacio colectivo en donde todos/as los participantes van a ser respetados durante la convivencia y recibir trato digno y libre de cualquier forma de violencia. Este problema se vuelve especialmente grave cuando se incluye en el análisis a los referentes del SUNCA, que pese a haber recibido algunas sensibilizaciones, durante la entrevista dejó entrever claramente la existencia de un gran desconocimiento sobre la temática:

“A ver el trato de ellos, es que ellos se definen de una forma, verdad; que les gusta que lo trates de la forma que ellos se definen verdad, si vos tenés un problema con ellos, lo definís de otra forma, verdad. Son una persona cerrada, que se encierran en ellos mismos, que no te responde, en el sentido, porque a ver, a nosotros nos dan, primero para trabajar con esa gente, verdad; nos dan tipo una clase verdad, como tenemos que tratarlos a ellos verdad, y ellos tienen, te pongo un ejemplo si ellos se identifican, ellos el nombre real vamos a poner un ejemplo que sean Fabián , el nombre de que ellos se quieren identificar ponele que sea Fabiana, verdad; y a ellos les gustan que los traten del nombre que ellos se sienten identificados como Fabiana, verdad (...).” (Entrevista n° 4 referente del SUNCA del 2014 al 2016 07/11/2016).<sup>17</sup>

El referente se refería a las personas trans todo el tiempo en masculino, y deja entrever una visión culpabilizadora sobre el comercio sexual al subrayar que la realización de este tipo de actividades son por opción y no por necesidad ante los fuertes procesos de exclusión

---

<sup>17</sup> Para ampliar ver Anexo v- Entrevista 4 Referente del SUNCA.

que enfrentan en forma cotidiana. Este discurso remarca el discurso heteronormativo existente en la sociedad, y cómo la existencia de otras identidades está lejos aún de estar naturalizado. Más grave aún es como los propios equipos técnicos entrevistados para esta investigación naturalizaban estas lagunas en la formación y las formas de violencia y discriminación directa que traían aparejadas al señalarse aspectos como la edad o la costumbre de los representantes del SUNCA al momento de analizar sus dificultades para lidiar con lo nuevo.<sup>18</sup>

Este problema coloca en el centro del debate la importancia de pensar en forma clara y aceptada tanto el cómo se instrumenta una política a nivel social como el qué se lleva a cabo. A partir del estudio de caso de Maldonado, se puede concluir que el MIDES prestó especial atención al qué (justificación política y técnica de porque incluir una cuota para personas trans en el programa UT) pero no al desarrollo de una serie de dispositivos de formación y seguimiento de la política instrumentada en territorio.

El segundo problema, que surge claramente a partir de la investigación, es la inexistencia de un seguimiento a los/as participantes una vez finalizado el programa, lo que no permite ver su posterior trayectoria ni apoyarlo ante los grandes desafíos que se abren una vez que finaliza la propuesta. Si bien se dejan marcados lugares de referencia como son las Oficinas Territoriales para que los/as participantes sepan a donde concurrir, el seguimiento sigue siendo un deber importante del programa, ya que los/as participantes están de 6 a 8 meses trabajando y recibiendo capacitaciones, y de un día para otro quedan sin ese sostén, no hay un después a todo lo que han estado haciendo. El equipo técnico, como la supervisora plantean que si la persona tiene aptitudes se la puede insertar en otros programas MIDES y así tienen una suerte de “seguimiento” aunque no está en relación con lo que es el programa.

“No hay ningún, ninguna exigencia del programa, de que tu le  
hagas seguimiento y es una de las cosas que nosotros como equipo

---

<sup>18</sup> Por ejemplo durante una entrevista se señaló: “(...) el año pasado a nivel referente del Sunca, no sabía manejarse, se ponía muy nervioso, lo que nosotros veíamos que el referente del SUNCA se ponía muy nerviosa, él, él, ella hasta en la forma, decía el nombre porque como se siente él, No se siente ella, y le decíamos, pero claro no tiene ningún tipo de formación, una persona que viene de la construcción, que toda la vida trabajaron con hombres, que tiene una edad, era específica entonces muy difícil también eso, pero no actos discriminatorios de falta de respeto, eso no.” (Entrevista n°3 Equipo técnico psicóloga. 14/09/2016).

vemos como una gran, un gran déficit del programa , porque estamos 8 meses generando grandes cambios en las personas, haciendo un gran proceso y los 8 meses cae (...)" (Entrevista nº 3 Equipo técnico psicóloga. 14/09/2016).

El seguimiento se hace necesario para muchos de los/as participantes sean o no personas trans. El apoyo de un profesional es esencial en la etapa de finalización del programa y también es una forma de evaluar el proceso. Es importante destacar que los actores calificados entrevistados coinciden en la necesidad de que exista este seguimiento.

Las participantes también manifiestan la falta información de las políticas existentes, ya que al no haber en el departamento un grupo que reúna a toda la población trans, sólo se enteran si concurren al MIDES o si buscan por internet, aunque eso está asociado al acceso que tenga cada persona a las redes y al manejo de las mismas.

También es importante destacar que éste año sólo hubieron inscriptos para el cupo trans en la ciudad de San Carlos, mientras que en Maldonado y Piriápolis no se anotó nadie, lo que nos lleva a preguntarnos, ¿qué está sucediendo en éste departamento? ¿Por qué razón no hay inscripciones? ¿Todas las personas trans del departamento se encuentran trabajando formalmente? O no se anotan porque conocen experiencias negativas de otro/as participantes, o porque la difusión del programa no es suficiente o adecuada. Estas son interrogantes que futuros trabajos de investigación deberán explorar.

La investigación también pone sobre relieve los límites de una política social de este tipo para grupos poblacionales que sufren formas de exclusión y vulneración de derechos múltiples y agregados. Esta interseccionalidad de la desigualdad desafía aún más la eficacia de una política social de este tipo y exige pensar en forma integral y en red las intervenciones a efectos de atender en forma sostenida múltiples aspectos y vulnerabilidades al mismo tiempo tanto durante el programa como una vez terminada la instancia de participación en UT. De esta forma tanto UT y Yo Estudio y Trabajo deben ser perfeccionados, ya que el primero tiene fallas en su implementación, y el segundo se contradice con la realidad de la población trans, al exigir que se encuentren insertas en el sistema educativo para acceder al programa.

El trabajo sigue siendo hasta hoy uno de los derechos más vulnerados de la población trans, y las experiencias negativas que han vivido algunas de ellas en el programa UT, nos permite cuestionarnos ¿qué pasaría si fuera otro lugar de trabajo que no fuera respaldado por el MIDES? Si se producen hechos de discriminación en lugares dónde hay profesionales y técnicos, ¿qué sucede dónde no los hay?

Es claro que es necesario seguir avanzando en la transformación social a efectos de desarrollar formas de convivencia compatibles con los Derechos Humanos y la posibilidad de vidas vivibles y dignas en donde se reconozca la plenitud e integralidad de lo humanos. Sólo una transformación social a través de un intenso debate cultural que articule políticas focalizadas con fuertes dispositivos de seguimiento a nivel micro parece ser el camino viable para volver realidad la promesa de integración social y felicidad que el Estado y la sociedad uruguaya han robado a esta población durante décadas.

## Bibliografía

- Butler, Judith (2007). *“El género en Disputa: El feminismo y la subversión de la identidad”*. Edición Paidós. México.
- Consejo Nacional de Políticas Sociales (CNPS). (2014) *“De la equidad hacia la igualdad”*. Las Políticas sociales del gobierno Nacional en el período 2010-2014. Montevideo.
- Heller, Ágnes. (1985). *“Historia y vida cotidiana”*. Grijalbo.
- \_\_\_\_\_ (1998). *“Sociología de la Vida Cotidiana”* .Ediciones Península. Barcelona.
- Meny, I. Thoening, JC. (1992) *“Las Políticas públicas”*. Madrid: Editorial Ariel.
- Rocha, Cecilia (2014) *“Diversidad sexual en Uruguay”*. Las políticas de inclusión social para personas LGBT del Ministerio de Desarrollo Social (2010-2014) Informe Final. Montevideo, Uruguay
- \_\_\_\_\_ (2015) *“Experiencia en políticas de salud y diversidad sexual en Uruguay”* en Cuadernos de la UNFPA Fondo de Población de las Naciones Unidas- Uruguay.
- Sempol, Diego (2012) *“Políticas Públicas y diversidad sexual”*. Montevideo, Ministerio de Desarrollo Social.
- \_\_\_\_\_ (2013) *“De los Baños a la calle. Historia del movimiento lésbico, gay, trans uruguayo (1984-2013).”* Montevideo, Uruguay. Ubicación SEMd 306.766.

- Subirats, J. et al (2008). *“Análisis y gestión de políticas públicas”*. Barcelona. Editorial Ariel.
- Sartre, Jean - Paul (2004). *Crítica a la razón dialéctica*. Cap.3 *“El método progresivo-regresivo”*. Buenos Aires: Losada. Traducción de Manuel Lamana.

## Documentos consultados

- Mides (2011) *“Acciones afirmativas para la población trans en el Uruguay.”* División de investigación y perspectivas transversales Dirección Nacional de Política Social-URL<<[http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/13604/1/26setiembre2011.acciones\\_afirmativastrans.pdf](http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/13604/1/26setiembre2011.acciones_afirmativastrans.pdf)>>
- Poder Legislativo. Ley N° 17515 Trabajo Sexual (2002).  
URL << <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7840476.htm>>>.
- Poder Legislativo. Ley N° 18.246 Unión concubinaria. (2007).  
URL<<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp313926.htm>>>
- Ley N° 18.620 Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre registral en documentos identificatorios (2009).  
URL<< <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp5323661.htm>>>
- Ley N° 18.590 Código de la Niñez y la Adolescencia. Modificación en disposiciones relativas a la adopción. (2009).  
URL<< <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3443636.htm>>>.
- Ley N° 19.075 Matrimonio Igualitario. (2013).  
URL<< <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9553198.htm>>>

- Ley N° 19.167 Reproducción asistida. (2013).  
URL<< [http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/leyes/2013/11/msp\\_512.pdf](http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/leyes/2013/11/msp_512.pdf)>>
- Ley N° 19.133 Empleo Juvenil. (2013).  
URL<< <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9485805.htm>>>
- Ley N° 18240 Uruguay Trabaja. Creación. (2007).  
URL<<<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8139123.htm>>>
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2017) “Ley Integral para personas Trans”.  
URL<<<http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/77785/1/proyecto-de-ley-integral-para-personas-trans.pdf>>>
- Agencias de Compras y Contrataciones del Estado (ACCE) Licitación Pública 045/2015, Pliego 2015 Uruguay Trabaja.  
URL<<[https://www.comprasestatales.gub.uy/Pliegos/pliego\\_506064.pdf](https://www.comprasestatales.gub.uy/Pliegos/pliego_506064.pdf)>>
- Naciones Unidas. (1948) “La Declaración Universal de los Derechos Humanos”.  
URL <<[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)>>  
Visitado [25/06/2016].
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) TRANSFORMA 2016 “Visibilizando realidades: Avances a partir del Primer Censo de personas trans”.