



 **Ciencias Sociales**

 **Trabajo Social**

MONOGRAFÍA DE GRADO DE LA LICENCIATURA EN TRBAJO SOCIAL

***Población trans e inserción laboral:
un análisis a través de las trayectorias.***

Estudiante: María Victoria Gularte

Docente Tutora: Mariana Viera

Noviembre, 2020. Montevideo, Uruguay

INDICE

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 3 |
| 2. Presentación y delimitación del tema | 4 |
| 3. Justificación | 9 |
| 4. Metodología | 11 |
| 5. Sexo, género y diversidad sexual | 13 |
| 5.1 Una aproximación a los conceptos de sexo, género, diversidad sexual y heteronormatividad | 13 |
| 5.2 Población transexual en Uruguay | 17 |
| 6. Recorrido por el mundo del trabajo | 23 |
| 6.1 El mercado laboral en Uruguay hasta la situación actual | 28 |
| 7. Análisis | 34 |
| 7.1 Una aproximación a los colectivos “Unión Trans en Uruguay” y “Trans Boys Uruguay” | 34 |
| 7.2 El mercado laboral y la inserción de las personas Trans | 35 |
| 7.3 Inserción Laboral entre hombres y mujeres Trans | 39 |
| 7.4 El rol del comercio sexual | 40 |
| 7.5 Ley Integral para Personas Trans | 41 |
| 8. Reflexiones finales | 43 |
| 9. Bibliografía | 46 |

1- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde a la monografía de grado de Licenciatura en Trabajo Social que se dicta en la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

En la misma se realiza un análisis acerca de las particularidades que presenta la población trans en la inserción laboral, además de conocer cuál es el rol del comercio sexual en este proceso. Para ello se buscó conocer el relato de personas trans entre 20 y 50 años de edad en la ciudad de Montevideo.

En una primera instancia, se presentará el tema de investigación desarrollando características de la situación laboral de nuestro país e información acerca de la población trans en dicho contexto. Luego de la delimitación del tema se exponen el objetivo general y los objetivos específicos de esta monografía.

Luego se procede a justificar la pertinencia de la elección de dicho tema, destacando la poca bibliografía encontrada acerca de la población trans desde el Trabajo Social y en el Uruguay. Además de destacar la importancia de conocer estas realidades desde las perspectivas y vivencias de estas personas buscando comprender cómo el empleo y el género determinan la vida de los sujetos.

Para ello se utilizó una metodología cualitativa a través de la técnica de entrevistas, entendiendo que estas permitirían a los sujetos compartir sus experiencias desde sus subjetividades.

Seguidamente se desarrollan los conceptos de sexo y género para así comprender a lo que refiere la diversidad y particularmente la población transexual. Inmediatamente se realiza un breve recorrido histórico acerca de la población en nuestro país para comprender lo que han vivido hasta llegar a la actualidad y hasta alcanzar la implementación de una Ley Integral para Personas Trans.

Posteriormente se desarrolla la categoría Trabajo y todo lo que esta representa, se describe brevemente los cambios ocurridos en el mercado laboral para así comprender el contexto actual y comprender como estos cambios impactan en la vida de los sujetos y la importancia del estar en empleado o no en nuestra sociedad. Ante esto se desarrollan los

cambios ocurridos en las últimas décadas en el Uruguay para así vislumbrar como estos cambios impactaron específicamente a la población objetivo.

A partir de esto se realizó un análisis de los relatos de las distintas personas entrevistadas y las particularidades de sus trayectorias en distintos momentos y rubros buscando contestar los objetivos planteados inicialmente.

Por último, se presentan las reflexiones finales acerca del proceso realizado, los objetivos alcanzados y los hallazgos inesperados de los cuales surgen nuevas interrogantes y sugerencias para continuar ahondando en esta población y sus particularidades.

A continuación se presenta un listado de la bibliografía utilizada en el documento.

2- PRESENTACION Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

En la presente monografía final de grado se investigará las particularidades que presenta la población trans al momento de insertarse laboralmente realizando para ello un análisis de sus trayectorias laborales en nuestro país y más específicamente en la ciudad de Montevideo. Por tal motivo, se indagará en las características de su acceso al mercado laboral y el rol del comercio sexual en las trayectorias de los hombres y las mujeres trans comprendidos/as entre los 20 a los 50 años de edad.

La inserción laboral en Uruguay es un proceso complejo. La tasa de desempleo históricamente en nuestro país se ha mantenido en niveles bajos a excepción del año 2002, cuando la desocupación alcanzó un 19,4%. A partir de allí tuvo un comportamiento descendente hasta el año 2011, para continuar con un leve crecimiento en los últimos años. En el promedio del año 2018, la tasa de desempleo se situó en 8,7%, siendo actualmente de 9,2%.

La Encuesta Continua de Hogares (ECH) manifiesta que la desocupación afecta porcentualmente en mayor medida a determinados tramos de edad: como son a las personas más jóvenes y a las de mayor edad. La tasa de desocupación de los hombres entre 14 y 24 años corresponde a un 26,8 % siendo para las mujeres en ese mismo tramo de un 32,9%. Entre los hombres de 25 y 39 la tasa de desocupación es de 5,6% mientras que en las mujeres es de un 9,7%. En lo que refiere al tramo de edad de los 40 a 60 años, los hombres presentan un 3,7% de desocupación mientras en las mujeres es de 5,8% (Instituto Nacional de

Estadística, 2019).

En la Encuesta anteriormente nombrada, se expresa específicamente que los grupos que tienden a tener un mayor nivel de desocupación son a los jóvenes de 14 a 24 años y los adultos mayores de 60 años de edad. En cambio la mayor tasa de actividad se encuentra en el tramo de 25 a 40 años de edad, representando en los hombres un 94,2 % y en las mujeres un 82,3% de actividad. En todos los tramos considerados la tasa de actividad masculina es superior a la femenina.

Ante esto, dicha Encuesta entiende que la etapa de la adultez media no representa un problema principal en lo que refiere al número de desocupados en nuestro país. A pesar de ello, existen otros factores que inciden en la obtención de un empleo digno y de calidad, como son las exigencias del mercado de trabajo que determinan que un sujeto sea potencialmente “empleable” y que generan o derriban oportunidades para que el mismo sea calificado como “competente”. Entre algunos de estos se encuentran las restricciones asociadas al género y al nivel educativo alcanzado.

Cuando hablamos de trabajo digno y de calidad hacemos referencia a: “la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social (Ghai, 2003, p. 125).

Estar empleado comprende mucho más que un medio para suplir las necesidades de subsistencia que se nos presentan en la vida cotidiana; ya que representa un complejo entramado de relaciones y vínculos que determinan, no sólo las condiciones económicas de los sujetos, sino también los vínculos sociales; el lugar que ocupará en la sociedad según las normas que rijan en la misma; además del acceso a determinadas protecciones.

La desocupación constituye una dificultad en diferentes aspectos, por un lado a nivel social, se pierde el contacto con determinados ámbitos por fuera del núcleo familiar, determinados grupos de pertenencia, así mismo se presenta cierta fragilidad a nivel identitario, generando aislamiento, vergüenza, baja auto-estima, entre otros” (Villadeamigo, 2017, p 6)

El mercado laboral se encuentra en constante cambio, presentando este un amplio abanico de exigencias que dejan por fuera de la competencia a una gran cantidad de sujetos, los cuales no poseen las herramientas necesarias para competir en el mismo. Las condiciones de desigualdad y marginalización anteceden muchas veces el acceso al empleo, siendo el mercado laboral quien reproduce las pautas de una sociedad patriarcal, colocando al hombre en el centro, entendiendo como inferiores a las mujeres y todos aquellos que no cumplan con las expresiones de género impuestas por la heteronormatividad. Esto se reproduce en la estructura productiva, la cual marginaliza a varios sujetos generando diversas transformaciones, limitando el acceso al mercado laboral y las oportunidades para corresponder a las exigencias existentes. Por ello, surge la necesidad de crear políticas afirmativas, creando cuotas de acceso a las minorías, para poder palear esa reproducción existente.

Entre los mayores retos que enfrentan las políticas activas de empleo y de formación profesional en Uruguay, se destacan la heterogeneidad, inestabilidad y precariedad que caracterizan al mercado de trabajo y el impacto de las transformaciones en la estructura productiva. Como consecuencia de esto, la capacitación y formación se han transformado en factores claves de las posibilidades de paliar los efectos negativos de dichos fenómenos y de evitar o atenuar la expulsión y/o exclusión de personas del mercado de trabajo (OIT, 2005, p. 25)

Para poder comprender específicamente la realidad de la población trans se considera pertinente acercarnos a algunos datos sobre las condiciones de vida que atraviesa.

La misma enfrenta amplias privaciones, lo cual conlleva a una pobreza multidimensional con respecto a la población en general. Presenta carencias en distintas áreas impactando ello en la obtención de un nivel de vida digno, como es la salud, la educación, mercado laboral, entre otros aspectos. (MIDES, 2016)

El Censo Nacional de Personas Trans, realizado por el Ministerio de Desarrollo Social y la Universidad de la República (2016), contabilizó la existencia de 853 personas trans en Uruguay. De los datos obtenidos en el mismo se desprende entre otros aspectos que esta es una de las poblaciones más vulneradas del país debido a los hechos de violencia y discriminación que sufren en su vida cotidiana.

La misma también presenta una desvinculación familiar en edades muy tempranas, proceso que generalmente va también acompañado de la desvinculación del sistema educativo. Según Sempol (2016) la gran mayoría de la población culminó los niveles primarios de educación y el primer nivel de secundaria. Además parece existir una mejora relativa en relación a las mujeres más jóvenes respecto a las adultas y entre dichas jóvenes sólo un tramo muy reducido alcanzó estudios terciarios. “Mientras entre las primeras un 21,9% cursó Bachillerato, entre las segundas solo un 7,6% llegó a este nivel y existe además entre las que cuentan con Primaria como única formación una diferencia de 6% con las adultas. Entre las jóvenes solo un 11,8% logró ingresar a la Universidad.” (MIDES, 2016 p 13)

La temprana desvinculación del entorno familiar y educativo incide en que esta población se inicie en el trabajo sexual callejero como alternativa para el sustento. “Ello hace que los/las trans estén expuestos a condiciones de trabajo insalubre marcada por la violencia, el consumo de sustancias psicoactivas y a la exposición a enfermedades de transmisión sexual.”¹

Según el primer Censo Nacional Trans el 67 % de la población trans uruguaya ejerce o ejerció en algún momento de su vida el comercio sexual. Esto se percibe como una de las principales opciones laborales para esta población como consecuencia de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. En comparación con otras áreas del mercado, presenta mayores “ventajas” en la etapa de la juventud, periodo en el cual existe la mayor acumulación de sus ingresos a diferencia del resto de la población. Además, el comercio sexual les permite generar redes sociales, principalmente entre sus pares, dato que no es menor en consideración a la ruptura existente con sus vínculos primarios, episodio que suele repetirse en muchas situaciones, como ya se ha mencionado anteriormente (MIDES 2016)

Ante las situaciones de desigualdad y discriminación entre otros aspectos, a las que están sometidas estas personas es que se elabora e implementa en Uruguay una Ley Integral para Personas Trans (2018), la cual tiene entre otros objetivos mitigar las consecuencias de una sociedad que aún está en proceso de entender y aceptar lo diverso, promoviendo el pleno goce de sus derechos.

¹ <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/mides-datos-preliminares-primer-censo-trans>

Esta ley plantea la creación de políticas públicas específicas dirigidas a esta población. Mediante el diseño y la promoción de acciones afirmativas –públicas y privadas– se intenta disminuir la discriminación estructural y permanente que atraviesan. Con estas medidas se pretende integrarlas a todos los ámbitos de los que han sido históricamente excluidas: social, educativo, cultural, económico, laboral, sanitario, etcétera.²

Se elige como **tema** de estudio de esta monografía: la población transexual y su inserción al mundo del trabajo formal en Montevideo, para poder comprender esta problemática desde las trayectorias individuales de aquellos y aquellas que lo vivencian en su día a día.

Objetivo general: describir las particularidades de la inserción laboral que atraviesan las personas transexuales comprendidas entre los 20 y 40 años de edad a través de los relatos de sus trayectorias, en el departamento de Montevideo.

Objetivos específicos:

- Identificar las particularidades y las barreras que atraviesan las personas transexuales a la hora insertarse en el mercado laboral formal.
- Comparar las diferencias en las formas de acceso al mercado laboral y sus particularidades entre hombres y mujeres trans.
- Identificar el papel que cumple el comercio sexual en las trayectorias laborales de las personas transexuales.

² <https://feminismos.ladiaria.com.uy/articulo/2018/10/uruguay-tiene-una-ley-integral-para-personas-trans-enterate-de-cual-es-su-contenido/>

3- JUSTIFICACIÓN

Como se expresó anteriormente, este documento pretende profundizar en las particularidades que presenta la población trans en su acceso al mercado laboral, contemplando sus diversas características y el rol que ocupa el comercio sexual en sus respectivas trayectorias.

El interés por esta temática surge a raíz de conocer las condiciones de vida que caracteriza a esta población, que como se ha desarrollado previamente, se encuentra en situación de vulnerabilidad en diversos aspectos, cómo es en el aspecto económico, social y cultural. “Muchas de estas personas sufren una temprana desafiliación familiar e institucional debido al conflicto emanado de su identidad de género, por lo cual encuentran grandes dificultades en la inserción laboral” (Lukomnik, 2013, p 9). Esto conlleva a la aparición de otras formas de trabajo como es el ejercicio del comercio sexual como medio para subsistir.

El deseo por estudiar este tema surge especialmente luego de haber participado en talleres y seminarios acerca de la temática de género y diversidad sexual, donde se percibía diferentes relatos acerca de sus protagonistas, sobre todo en lo relacionado a las dificultades que habían experimentado a lo largo de su vida para obtener un empleo que satisficiera sus necesidades.

Se considera de vital importancia ahondar en este tema para acercarnos a esta realidad poniendo en evidencia sus trayectorias, las oportunidades y dificultades que se les ha presentado en su transcurso por el mercado laboral. Es fundamental conocer estas realidades desde los relatos de estos quienes vivencian esta situación en su vida cotidiana, es decir, a través de sus propias experiencias y trayectorias laborales. Para de este modo entender qué dificultades identifican, cómo se lleva a cabo el ingreso al comercio sexual y cómo es vivida esta actividad

Además, se pretende indagar en esta temática porque, si bien se considera que actualmente existe acceso a información acerca de la situación de la población trans en distintas áreas, aún ha sido poco abordada la intersección entre las categorías género y diversidad con relación al trabajo desde la perspectiva del Trabajo Social.

Se ha realizado una búsqueda de antecedentes para aproximarnos más a ese tema. En primer lugar se ha encontrado una monografía de grado titulado “Identidad transexual y discriminación laboral” realizado por Monica Julien (2015) perteneciente a la Facultad de Psicología. La misma se propuso indagar sobre los distintos aspectos de discriminación laboral a los que se ven expuestas las personas con identidad trans en nuestro país.

A su vez, se halló información a partir del libro “La identidad de género en las políticas sociales” un Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para población trans realizado por Julia Lukmonik (2013). Esta se dedica a analizar la relación de las personas trans con las políticas públicas del Estado uruguayo. Presenta información acerca de la situación económica de la población trans, destacando la vulnerabilidad en la que se encuentran. Así como también, la necesidad de que se apliquen políticas en este ámbito, de todos modos no profundiza acerca de la situación laboral.

Por otro lado se encuentra el libro sobre “Diversidad sexual en Uruguay” Las políticas de inclusión social para personas LGBT publicado por el Ministerio de Desarrollo Social (2010-2014) en el año 2014. Este analiza y sistematiza las acciones implementadas por parte del MIDES hacia la diversidad sexual, particularmente en la población trans. Se plantea a la situación económica de la población trans como un problema a ser considerado, pero no se desarrolla las características de la situación laboral de la misma.

Ante esto, se considera que profundizar en dicha temática desde el Trabajo Social, es de vital importancia ya que se entiende que el trabajo determina en gran medida la vida de los sujetos, siendo necesario el acercamiento de sus realidades para poder comprender sus trayectorias laborales hasta la actualidad. Solo conociendo sus vivencias podremos continuar generando insumos acerca de las diferentes situaciones que viven los sujetos en nuestra sociedad.

4- METODOLOGÍA

En esta monografía se aplicará una metodología de carácter cualitativa, ya que la misma refiere, en un sentido amplio, a “(...) la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable. (...) Es un modo de encarar el mundo empírico...” (Taylor y Bogdan, 1987, p. 20). Desde esta perspectiva Taylor y Bogdan (1987), consideran a las personas o grupos a investigar de forma holística, tratando de comprenderlos en su marco de referencia. Según estos, el análisis cualitativo no busca “la verdad”, sino que intenta develar las perspectivas de las personas en su cotidianeidad, desde métodos humanistas.

Esta metodología permitirá el acercamiento a la población objetivo de esta investigación, desde una perspectiva que reconoce los diferentes significados que se puedan encontrar en el proceso. La metodología cualitativa posee un carácter interpretativo del problema en su propio contexto, buscando comprender el significado y la interpretación que las personas involucradas le otorgan al mismo. Como señalan Taylor y Bodgan (1992) esta metodología es inductiva y flexible, la cual permite ir comprendiendo los datos, dado que entienden al sujeto y al contexto desde una perspectiva holística, el mismo es considerado un todo, estudiando al sujeto en su situación, no descontextualizado.

Se utilizará la técnica de entrevista, siendo esta flexible y permitiendo con la misma interactuar de forma directa con las personas, accediendo a sus propias interpretaciones sobre un determinado fenómeno a estudiar, favoreciendo el acceso a información de difícil observación (Sautu, et. al, 2005). Por otro lado:

(...) las entrevistas adoptan más las formas de un diálogo o una interacción (...) Permite al investigador y al entrevistado moverse hacia atrás y hacia adelante en el tiempo (...). Las entrevistas pueden adoptar una variedad de formas, incluyendo una gama desde las que son muy enfocadas o predeterminadas a las que son muy abiertas. (...) La más común, sin embargo, es la entrevista semi estructurada que es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está pre determinado (...) (Erlandson et al citado en Valles, 1999, p178)

En esta investigación se realizarán entrevistas semi estructuradas, para dar lugar a un diálogo más natural, ampliando las posibilidades de preguntas y respuestas sujetas a la relevancia de la información e interpretación de las personas durante el proceso. Es decir “Es una conversación sistematizada que tiene como objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente. Es una situación en la que, por medio del lenguaje, el entrevistado cuenta sus historias y el entrevistador pregunta acerca de sucesos, situaciones” (Benadiba y Plotinsky citado en Sautu et al, 2005, p. 48)

Para lograr el acercamiento a la población objetivo se establecerá contacto con los colectivos “Unión Trans” y “Trans Boys Uruguay”, movimientos uruguayos que abordan los derechos de la diversidad sexual, con el fin de conocer las particularidades de sus miembros.

Se realizarán entrevistas a hombres y mujeres trans comprendidos entre los 20-50 años de edad hasta alcanzar el efecto saturación de la información, entendiendo por esto cuando “no se encuentran datos adicionales dónde el sociólogo pueda desarrollar propiedades de la categoría. Conforme va viendo cosas similares una y otra vez el investigador adquiere confianza empírica de que una categoría está saturada” (Glaser y Strauss citados en Valles, 1999, p.2015) Es decir, se procurará abarcar la mayor cantidad de datos que sea posible, para asegurarse que se logró la saturación de la misma.

Por medio de las entrevistas, se pretende indagar acerca de ¿Cuáles son las oportunidades o dificultades que se les ha presentado en la inserción laboral? ¿Cuáles fueron las experiencias que han tendido a lo largo de sus trayectorias laborales? ¿Qué rol ha cumplido el comercio sexual en su vida y en la de sus pares? ¿Qué diferencias logran percibir en las trayectorias laborales entre hombres y mujeres trans?

Por otro lado, se utilizará la técnica de análisis documental. Al decir de Corbetta (2007) toda sociedad produce una gran cantidad de documentos que pueden ser utilizados como base de datos para la investigación social. “Un documento se define como cualquier material que proporciona información sobre un determinado fenómeno social y que existe al margen de la acción del investigador” (Corbetta, 2007, p. 403). Sobre dicha información se puede decir que “En la esfera pública de todas las sociedades se producen una infinidad de documentos, que permanecen como <<huellas>> de esa cultura y que pueden servir de documentación para el investigador social” (Corbetta, 2007, p. 388). En este trabajo se abordará la Ley Integral para Personas Trans (2018) y el Censo Nacional Trans (2016)-

5- Sexo, género y diversidad sexual

En este capítulo se considera pertinente desarrollar las particularidades y las diferencias existentes entre las categorías de análisis: “Género” y “Sexo”, ya que ambos términos son fundamentales para comprender la situación que atraviesa nuestra población objetivo, la población transexual. Luego se abordará a la población trans en Uruguay, presentando sus características más importantes.

5.1 Una aproximación a los conceptos de sexo, género, diversidad sexual y heteronormatividad

Primeramente, es necesario mencionar que en relación al concepto **sexo** en su definición biológica (mujer-vagina, hombre-pene) se haya un complejo entramado, el cual toma un significado específico dependiendo de cada persona, sociedad, cultura, lugar, tiempo y espacio (López et. al, 2006). Lopez et al (2006), tomando los aportes de Ana María Fernández, mencionan que:

(...) lo que se ‘sabe’ respecto a lo que hombre y mujer son, se ha organizado, en nuestra cultura a partir de una lógica binaria: (...) activo-pasivo, fuerte-débil, racional-emocional, etcétera, donde la diferencia pierde su especificidad para ser inscripta en una jerarquización (...) (2006, p. 31).

Estos pares, en conjunto con otros, organizan los sentidos a partir de los cuales se visualizan las prácticas que producirían un determinado contenido para las identidades de género instituidas (López et. Al, 2006).

En relación a ello, Butler (2002) plantea que el sexo no refiere sencillamente a una condición estática de lo que identifica al sujeto, sino que expresa una de las diversas formas mediante las cuales el mismo puede llegar a ser visible, es la norma que coloca al individuo dentro de lo reconocido en la esfera cultural a la que pertenece.

Por lo tanto, el género específicamente se puede entender cómo “(...) la organización social de la reproducción de las convenciones sobre lo masculino y lo femenino” (López et. Al, 2006, p.30). En cuanto a esto, las teorías feministas coinciden en un mismo punto, el cual establece que la diferencia entre mujeres y hombres se construye socialmente. Por tanto, el género abarca todo un conjunto de roles, conductas y características construidas socialmente,

en función del sexo biológico, de las cuales se desprenden permisos y prohibiciones (Batthyány; 2015).

En este sentido, el concepto género, como dimensión de análisis, hace referencia a las atribuciones sociales del sexo. El género refiere a la construcción social del hecho de ser mujer u hombre, a la interrelación entre éstos y a las relaciones de poder/subordinación que se da entre ellos (De la Cruz, 1998).

Es importante considerar que el género determina la vida de los sujetos en un sistema patriarcal como el nuestro. Este

En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social. (Fontela, 2008, s/p)

El sistema patriarcal ha sido discutido en distintas épocas históricas, siendo retomado por las feministas alrededor de los años 60 para explicar la situación de opresión que las mismas experimentan manteniéndose en la actualidad

En términos generales podemos decir que el patriarcado puede definirse como:

Un sistema de relaciones sociales sexo– políticas basadas en diferentes instituciones públicas y privadas y en la solidaridad interclases e intragénero instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia (Fontela, 2008, s/p)

En el sistema patriarcal la heterosexualidad se presenta como una norma, no dejando espacio para la diversidad. En este sentido Adrienne Rich (1980) introduce el concepto de heterosexualidad obligatoria como régimen social impuesto por el patriarcado mediante mecanismos e instituciones diversas, con el fin de colocar a la heterosexualidad como un modelo hegemónico de relaciones sexuales y de parentesco.

El sistema patriarcal considera al hombre en el centro del poder, colocando a las mujeres en situación de inferioridad, así como también a toda expresión de género que no cumpla con las normas de la heteronormatividad. “Lo que establece la obligatoriedad cultural por la vida heterosexual, considerada cómo deseable, única y normal. El rechazo que puede provocar esta norma frente a la diversidad es denominado homonegatividad.” (Tellechea, 2009, p.28)

Según Butler (2001) la heterosexualidad implica normativas que se imponen en las representaciones sociales, en la subjetividad de los sujetos, así como también en las instituciones públicas y privadas, es decir, en todos los espacios dónde se legitima la sociedad.

La heteronormatividad como construcción social legítima simbólica y materialmente la heterosexualidad, que se vive como no problemática y natural, a su vez que condena a aquellos que escapan a esa norma a un lugar de subordinación social, a lo abyecto, volviéndolos burdas copias de lo considerado natural, bueno, necesario y sano. (Sempol, 2014, p.16). Se genera diversas formas de violencia como forma de castigo contra las identidades y sexualidades disidentes, ya que no cumplen con la heteronormatividad hegemónica, es decir aquellos que no sean hombres, masculinos heterosexuales, o mujeres, femeninas heterosexuales.

Es decir, la heteronormatividad establece como normal y natural la heterosexualidad condenando a todos aquellos que no cumplen con esa norma (gay, lesbianas, trans, etc) adjudicándoles un lugar de inferioridad y subordinación (Sempol, 2013).

Ante lo expuesto anteriormente acerca de las particularidades existentes entre el sexo y el género, se expresa la existencia de diversas construcciones en relación del segundo, los cuales no condicen con el sexo biológico, hallándose diversas formas de identificarse y de adoptar roles y conductas dentro de dicho sistema dominante.

Un ejemplo de estas diversas expresiones del género es la población trans. Se entiende por ello que:

trans es un término paraguas que contiene a personas transgénero, travestis y transexuales en una misma categoría. (...) surge la definición de trans como las personas que tienen una identidad de género diferente a la que les fue asignada al

momento de nacer; pueden o no realizarse intervenciones médicas en su cuerpo - terapias hormonales, cirugías plásticas, etcétera-, pueden identificarse como mujer u hombre trans, o como trans” (Gómez, 2016, p.75)

En cuanto a Las/Los Travestis: se puede decir que estos se identifican con las versiones establecidas socialmente de lo femenino y lo masculino, estos se expresan utilizando vestimenta considerada del sexo opuesto. La diferencia se encuentra en que no desean modificar sus genitales quirúrgicamente, aunque esto no impide que realicen otras modificaciones en sus cuerpos, ya sean con prótesis de silicona u con hormonas. Es importante destacar la diferencia entre estos y los “transformistas” ya que los segundos utilizan la identidad de género femenina como una expresión artística, cómo una actuación (Sempol, 2013)

En cuanto a las personas Transgénero; Diego Sempol (2013) enuncia que “(...) son personas que sufren migraciones en su identidad de género, pero que estos cambios aún están en proceso no teniendo un destino definido según los parámetros culturales hegemónicos.

Finalmente, Las y Los Transexuales son para este autor aquellas personas definidas desde la perspectiva de la Psiquiatría y la Endocrinología como algo “patológico”, sobre todo cuando el tema fue manejado por Henry Benjamin a mediados de la década del 60’. Esta concepción considera que a la persona le pertenece el sexo opuesto del cual fue “asignado” al nacer. Son aquellas personas que sienten un malestar o rechazo de su propio cuerpo (“disforia de género”) y el deseo persistente de realizarse una operación de reasignación de sexo, tratamiento hormonal y dependencia del sistema biomédico (Sempol, 2013).

Sin embargo, Sempol (2013) sostiene que no es necesario someterse a algún tipo de cirugía quirúrgica o tratamiento hormonal para que una persona se considere Transexual; muchas veces tanto hombres como mujeres transexuales sostienen con convicción su pertenencia al sexo opuesto al que se les asigna, sin someterse a ningún tratamiento específico.

La construcción de la identidad y su sexualidad fueron reprimidas en base a intereses del sistema productivo, los cuales fueron instaurando ciertos valores en el imaginario social, que repugna toda expresión diversa a lo establecido. También a todo aquello que no responde a ser productivo y reproducirse para continuar ese ciclo, limitando o excluyendo expresiones por fuera de esta pauta, expresiones de goce y libertad, cómo no identificarse con el género

asignado al nacer o explorar la sexualidad de otras formas.

5.2- La Población transexual en Uruguay

Tomando en cuenta lo abordado anteriormente en esta monografía, se considera necesario realizar una contextualización de la población Trans en nuestro país. Para ello, se consideraran principalmente los aportes realizados por Diego Sempol en su texto “De los baños a la calle: Historia del movimiento lésbico, gay, trans uruguayo (1984-2013)” publicado en el año 2013.

Durante el siglo XX en Uruguay los discursos médicos y psicoanalíticos censuraron y apologizaron las sexualidades y las diversas identidades de género. “En el novecientos la medicina local rotuló a la atracción entre personas del mismo sexo como “inversión”, (...) Para el saber médico, cómo señala Barrán (2002: 181-182) el origen de los “invertidos radicaba en problemas biológicos (“monstruosidades físicas” y “malas compañías”)” (Sempol, 2013, p. 23).

En ese entonces los psiquiatras uruguayos sugerían diversos tratamientos, para revertir la situación de los “invertidos”, siendo uno de ellos, el electroshock.

El psicoanálisis también abonó a la construcción de la homosexualidad como una enfermedad, pero en lugar de apelar a la categoría “invertidos” prefirió casi siempre la de “perverso”, haciendo hincapié, para explicar este fenómeno, en problemáticos procesos de identificación y la detención o desviación en el crecimiento psicoafectivo de los individuos (Sempol, 2013, p.24).

Según el autor anteriormente mencionado entre los años cincuenta, sesenta y setenta la homosexualidad fue considerada una enfermedad.

Se buscaba entender qué rol ocupaba cada persona dentro de una pareja homosexual, ya que se analizaba la relación desde una mirada teleológica heterosexista que establecía que sólo podría existir un deseo sexual cuando uno de los integrantes debía ejercer de alguna manera las características del sexo opuesto (Sempol, 2013).

No será hasta fines de los años ochenta que se comenzará a discutir la homosexualidad desde una perspectiva no patológica. Se empieza a abordar la temática desde un marco teórico que la consideraba una variante más de la sexualidad, utilizándose

lentamente la categoría “orientación sexual”. Este proceso va de la mano con la sexología, único ámbito académico que obtuvo un impacto considerable en retirar a la homosexualidad del listado de enfermedades mentales.

Si bien la homosexualidad fue considerada una enfermedad durante décadas, ello no impidió que fuera objeto de persecución policial y tratamiento judicial. “El Estado es un gran difusor de la heteronormatividad y activo practicante de formas de violencia hacia los disidentes sexuales” (Puar citado en Sempol, 2013, p.26). Es por tal motivo, que los homosexuales eran detenidos en los espacios públicos acusados de “ultraje al pudor” o de atentar contra las “buenas costumbres”. También estos sólo aparecían en los medios de comunicación cuándo eran asociados a delitos o cuándo se llevaban a cabo detenciones en reuniones de estos grupos (denunciados por vecinos). Con el pasar del tiempo, sólo se reforzó la idea de que su lugar era en el domicilio privado, en silencio, siendo esta la única forma de compartir sus experiencias con sus pares sin generar mayores consecuencias a nivel social.

El discurso de las autoridades gubernamentales planteaba una “tolerancia opresiva”, mientras la homosexualidad suceda entre cuatro paredes no sería problema ni del Estado ni de nadie.

Este tipo de discurso planteaba artificialmente que en estos temas el espacio público era neutral, sin embargo, la reclusión en lo privado no hace más que ligar simbólicamente la heterosexualidad con nociones de normalidad y naturalidad, acrecentando su legitimidad excluyente para ocupar la escena pública (Sempol, 2013, p33).

En los años sesenta y principios de los setenta se produjo una consolidación de un circuito semiclandestino de socialización entre homosexuales y travestis, lo que manifestaba una “flexibilización” de la “tolerancia represiva”. Los encuentros se llevaban a cabo en baños de cines, bares, restaurantes y parques (Sempol, 2013).

En los años setenta con el inicio de la Dictadura en nuestro país se comienza a llevar a cabo una situación de persecución y violencia hacia la población homosexual, lésbica y travesti. En este período la “(...) heteronormatividad cobró un nuevo ropaje, en dónde la intromisión en la vida privada que consagró el autoritarismo, implicó también una desestabilización del arreglo de “tolerancias opresivas” (Sempol, 2013, p45).

Los regímenes militares llevaron a cabo un discurso heteropatriarcal, con la familia como centro, fundado en “valores esenciales” y valores de la Iglesia Católica que se sustentaban en un “orden natural de la vida” y recriminaban todo aquello que no lo representara (Sempol, 2013).

(...) la Doctrina de la Seguridad Nacional y la exacerbación implícita del régimen heteronormativo estructuró en buena medida todo el sistema educativo y sus programas durante la dictadura cívica militar (...) que buscó reforzar la familia como la base de la sociedad y los roles tradicionales de género (Sempol, 2013, p. 46).

Se afirmaba que los homosexuales podían corromper a los menores y atentar contra las familias, pilar sagrado de la sociedad. Otro grupo que sufrió discriminación en este período además de los homosexuales, fueron los travestis, los cuales tenían como estrategia de sobrevivencia el comercio sexual.

Si bien la persecución policial al comercio sexual callejero siempre existió, lo que cambió con el autoritarismo fueron los lapsos de detención y los niveles de violencia institucional (...) Y los malos tratos y la tortura para obtener información sobre delincuentes (narcotráfico, contrabando, robos) al principio casi ausentes fueron instalándose como una práctica policial cotidiana (Sempol, 2013, p. 51).

A esto se le sumaron secuestros por parte del ejército, golpizas, maltratos y violencia sexual de todo tipo hacía homosexuales y travestis.

Este proceso que iba a culminar en 1980 con la transición a la democracia, dejó innumerables consecuencias en toda la población, fundamentalmente a la homosexual. La población transexual debió comenzar un nuevo proceso de colectivización, lento y cauteloso ante las secuelas del miedo.

En el año 1984 se creó la primera organización homosexual lésbica en nuestro país, grupo que nació en la clandestinidad debido a las condiciones políticas y sociales adversas post dictadura. Este colectivo surge en un marco de creciente movilización social antidictatorial y un clima social repleto de expectativas con la llegada de la democracia. Varios homosexuales exiliados también volvieron al país durante esa etapa, su indignación ante lo vivido en la dictadura y las experiencias que traían consigo desde el exterior fueron motor para las nuevas formas de organización. Es en este contexto que surge el movimiento

“Escorpio”, disparador de la movilización y la lucha por cambios en la situación de esta población (Sempol, 2013).

Para el autor, estas identidades no fueron reconocidas en su especificidad hasta entrados los años noventa. Las distintas formas de “publicitación” y a consecuencia de las primeras operaciones de reasignación de sexo en nuestro país, fue que se dejó de colocar a las personas Trans en la categoría de homosexuales; donde normalmente eran colocados.

A fines de los años noventa el país presenció un proceso de politización de la diversidad sexual (Sempol, 2013), debido a su progresivo fortalecimiento, entre otras cuestiones. Estos elementos también fueron potenciados con la asunción de un gobierno de izquierda en el año 2005, el Frente Amplio, el cual hablaba de igualdad afectiva, justicia social y derechos humanos, lo que abría un nuevo marco de oportunidades para las poblaciones más vulnerables, entre ellas la LGBT. Este hecho generó nuevas expectativas y motivaciones a los colectivos referidas a su reconocimiento.

A partir de esto la “Marcha del Orgullo Gay” realizada por primera vez en nuestro país en el año 1993, modifica su nombre en el año 2005 a “Marcha de la Diversidad” ampliando su capacidad de alcance y su convocatoria exponencialmente.

Los movimientos sociales comenzaron a acercarse a legisladores/ as de todos los partidos políticos con el fin de avanzar hacia la inclusión de sus preocupaciones en la agenda gubernamental. Los primeros esfuerzos estuvieron orientados a una ley que condenara la discriminación por orientación sexual (Sempol, 2013) culminando ello con la aprobación de la Ley 17.817 de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación, la cual fue declarada de interés nacional en el año 2004. En ella se hace referencia a la importancia de

Enfrentar todo tipo de discriminación y define esta situación como: toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (MIDES, 2014, p.16)

También sucesos como la creación de la Ley N° 18620 en el año 2008; la cual permite el cambio de nombre a quienes no se sienten identificados/as con su sexo biológico asignado y la garantía hacia la población Trans por parte del Estado en cuanto a cubrir un porcentaje de cupos de trabajo en los organismos y oficinas del Estado, han sido algunos de los avances que han conseguido las distintas movilizaciones realizadas por el movimiento LGBT, en conjunto con diversas Organizaciones Civiles y a algunos actores políticos de nuestro país.

Esta Ley innovó el sistema jurídico uruguayo en la medida que no implicó –como en el resto de los derechos consagrados en esta etapa- la ampliación de un derecho ya existente a sectores hasta ese momento excluido, sino el reconocimiento de un nuevo derecho, el derecho a la identidad de género más allá de la anatomía. La ley permite el cambio de sexo registral a todas las personas, independientemente del hecho de si se han realizado o no una operación de reasignación de sexo. Esta política sobre los márgenes permitió el primer reconocimiento legislativo de las identidades trans, un primer paso en su integración social, así como la separación jurídica entre identidad de género y biología, lo que posibilitó la superación de una “ciudadanía quirúrgica normalizadora (Sempol, 2013, p.312).

La población Trans aún se encuentra en situación de desigualdad y alta vulnerabilidad a pesar de los avances logrados en nuestro país. Estos colectivos se han fortalecido y han logrado muchos cambios positivos, pero las secuelas de dicho proceso aún persisten.

La población trans es una de las poblaciones identificadas en la sociedad uruguaya actual que experimenta niveles más elevados de exclusión social. Sus niveles educativos, de ingresos, trabajo, salud y situación de vivienda dan cuenta de esta exclusión. Por esto, desde el año 2008 se han creado políticas para esta población específica, a veces a través de la ampliación de políticas existentes y otras a través de la creación de nuevas políticas (Lukomnik, 2013, p.18).

Recientemente en el año 2019 se aprobó la Ley N° 19684, “Ley Integral para personas Trans”, la cual tiene como fin mitigar algunas desigualdades adquiridas por esta población. Impactando en diversas áreas de su vida.

La misma contiene 24 artículos vinculados a la salud, educación, vivienda, reparación por violencia institucional e inclusión laboral.

Como se establece en el Artículo 3: la ley tiene como objetivo asegurar el derecho de las personas trans a alcanzar una vida libre de discriminación y estigmatización, para lo cual se pretenden implementar mecanismos de prevención, atención, protección, promoción y reparación.

En esta Ley se reafirman derechos, como es el referido a la expresión de la identidad de género, con independencia del sexo biológico del sujeto, así como el derecho al cambio de sexo registral. Este último refiere a la adecuación de nombre o sexo en documentos de identificación formulando un informe que será elevado a consideración de la Dirección General del Registro de Estado Civil.

En lo respecta al área de la salud, se establece la prohibición a toda forma de discriminación a las personas trans en el acceso a los servicios de salud, se elaborarán protocolos de actuación por las autoridades competentes, trabajando con equipos multidisciplinarios y especializados en identidad de género y diversidad sexual.

También se presentan artículos que pretenden subsanar algunas consecuencias a partir de los sucesos ocurridos durante la última Dictadura vivida en nuestro país.

En relación a ello en el artículo 10 se afirma:

(Régimen reparatorio).- Establece un régimen reparatorio para las personas trans nacidas con anterioridad al 31 de diciembre de 1975, que acrediten en forma fehaciente que por causas relacionadas a su identidad de género, fueron víctimas de violencia institucional o privadas de su libertad, habiendo sufrido daño moral o físico, así como impedidas del ejercicio pleno de los derechos de la libre circulación, acceso al trabajo y estudio, debido a prácticas discriminatorias cometidas por parte de agentes del Estado o de quienes sin serlo hubiesen contado con la autorización, apoyo o aquiescencia de los mismos.

Frente a la situación laboral se plantea que se deberá destinar el uno por ciento de los puestos de trabajo a ser ocupados en el año, por personas trans que cumplan con los requisitos normativos para acceder a los mismos. Vinculado a ello, se busca asegurar que las políticas educativas de todos los niveles, promuevan la inclusión de las personas trans a lo largo de su vida educativa, para así también poder acceder a más oportunidades laborales.

Si bien este es un gran logro alcanzado por estos colectivos, aún es un paso más en el proceso por alcanzar un nivel satisfactorio de bienestar en su calidad de vida, quedando un largo camino por recorrer para lograr un reconocimiento jurídico y social.

6- Recorrido por el mundo del Trabajo

En el presente capítulo, se definirá a la categoría de análisis trabajo y cómo la misma ocupa un lugar importante en la vida de los sujetos. A partir de ello, se expondrán algunos de los principales cambios en el mundo del trabajo, así como también, la situación laboral que atraviesa nuestro país en la actualidad.

Según Marx (1985) el trabajo establece una relación entre el hombre y la naturaleza. En este proceso el hombre utiliza sus fuerzas naturales, pertenecientes a su cuerpo, con el fin de apoderarse de materiales de la naturaleza para su propio beneficio. De este modo, al transformar la naturaleza exterior a él, transforma también su propia naturaleza.

El autor anteriormente mencionado concibe que el trabajo pertenece exclusivamente al hombre. Expresa que producir bienes para la satisfacción de sus necesidades es la actividad esencial de los seres humanos, lo que los distingue de otras especies animales. Es decir, “producir significa transformar la naturaleza, y al transformar la naturaleza el ser humano expresa su rasgo esencial” (Marx, 1985, p.)

Es importante comprender que no se limita únicamente a utilizar la naturaleza para su propio beneficio, sino que busca modificarla, transformarla, desprendiéndose el trabajo como un concepto fundamental para entender al ser humano. La vida productiva se les presenta a los hombres como un medio para satisfacer sus necesidades y conservar la especie. El trabajo, no constituye únicamente un medio para subsistir, sino que también es un medio en sí mismo para desarrollar la esencia humana.

En el año 1973 surge lo que se conoció como el “régimen de acumulación flexible”, a partir de este se llevan a cabo una serie de transformaciones, entre las que destacan: un gran salto tecnológico, los cuales generaron muchos cambios en el ámbito industrial. “El fordismo y el taylorismo ya no son únicos y se combinan con otros procesos productivos. (...) en algunos casos hasta sustituidos, como permite constatar la experiencia japonesa a partir del toyotismo” (Antunes, 2001, p.25).

En este proceso surgen nuevos modos de trabajo, dónde la producción en serie o en masas (características del fordismo) se sustituye por la flexibilización de la producción. El toyotismo comienza a penetrar y hasta sustituir al patrón fordista del capitalismo globalizado.

Se vivieron formas transitorias de producción, cuyas consecuencias son también agudas en cuanto a los derechos del trabajo. Estos derechos altamente modificados, son flexibilizados, con el fin de alcanzar una mejor producción, un mayor capital utilizando instrumentos necesarios para la nueva fase competitiva que presenta el mercado.

Derechos y conquistas históricas de los trabajadores son sustituidos y eliminados del mundo de producción.

Para comprender este proceso de cambios en el mercado laboral es necesario tener presente el modelo fordista, modelo por el cual la industria y el proceso de trabajo se consolidaron a lo largo de este siglo. Este consistía en la producción en masa a través de una línea de montaje y de productos generalmente más homogéneos, a través del control del tiempo y el cronómetro fordista, acompañado de la producción en serie taylorista. Además presentaba una organización del trabajo diferente, una fragmentación de las funciones, separación de tareas en la ejecución del proceso de trabajo y una consolidación del trabajo colectivo fabril. Este representó un modelo de organización social, que abarcaría igualmente esferas ampliadas de la sociedad y que junto con el taylorismo, predominó en la gran industria capitalista a lo largo del siglo XX (Antunes, 2001).

La crisis del modelo de acumulación taylorita-fordista, “ya era una expresión de una crisis estructural del capital que se extendió hasta el día de hoy” (Antunes, 2005, p33).

A principios de los años ochenta comienza a llamar la atención de los políticos el concepto de flexibilidad en el mercado de trabajo. Los gobiernos y las organizaciones empleadoras empezaron a considerar los factores de rigidez que se presentaban en el mercado, siendo ello un obstáculo económico que había que eliminar para volver a obtener una ventaja competitiva (Sarfati, Kobrin, 1992).

Los cambios pretendidos estaban relacionados a modificaciones en las legislaciones laborales, referentes a contrataciones y despidos, protección social, costes de mano de obra, formación y organización del trabajo.

Los empleadores reclamaban más libertad y flexibilidad frente a las medidas de protección del empleo, los cuales no les permitían ajustar su mano de obra de forma rápida ante los cambios ocurridos en la demanda. Para estos, la capacidad de despedir a trabajadores con mayor facilidad, generaría más movilidad y capacidad de contratar a otros. “Es cierto

que estos puestos de trabajo serían menos estables, pero representarían una alternativa al desempleo y proporcionarían experiencia laboral especialmente a los jóvenes” (Sarfati, Kobrin, 1992, p 31).

La década del 80 presenció en los países del capitalismo avanzado, profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en sus formas de inserción en la estructura productiva y en las formas de representación sindical y política (Antunez, 2001).

En respuesta a dichos cambios se han ido transformado las estructuras productivas y ocupacionales, aumentando el desempleo, diversificándose las formas de empleo (trabajo temporal, medio tiempo, autoempleo).

Surgieron políticas muy diversas para proteger a diferentes sectores que, por distintos motivos quedaban fuera del empleo y del acceso a la protección. Este contexto estuvo marcado por el debate sobre cómo articular mejor el empleo y la protección social para alcanzar mayores niveles de bienestar. Se ha enfatizado la necesidad de adaptar los sistemas de protección al nuevo contexto de precarización laboral generado por el modelo flexible que impusieron los mercados de trabajo y reorientarlos para aumentar y mejorar el empleo, así como también generar políticas destinadas a “activar” e incorporar al mercado de trabajo a personas que no ingresaron en él (CEPAL)

Nos encontramos en un contexto de fragmentación y diversificación del mercado laboral. Por un lado, se hallan sujetos con una alta calificación que cumplen con una exigencia cada vez mayor por parte del mercado laboral, que poseen las herramientas para competir en el mismo y por otro lado, existen trabajadores que acceden a empleos de baja calidad debiendo apelar en muchas situaciones al multi empleo para alcanzar el sustento económico.

En consonancia con lo anteriormente mencionado encontramos que

(...) esta hiperactividad laboral responde, en muchos casos, a los bajos ingresos percibidos. Pero no son solamente las dificultades económicas y la era del consumo las que provocan la hiperactividad laboral sino que, también, se relaciona con las exigencias cada vez mayores del mundo laboral, el temor a la pérdida del trabajo y/o al hiperdisciplinamiento producto de la interiorización de la ideología de la autorresponsabilidad, la excelencia, la imagen perfecta (Weisz, 2014, p. 147).

Castel (2010) por su parte, plantea que se ha llevado a cabo un cambio de modelo, de un capitalismo industrial a un nuevo capitalismo que no es necesario nombrar sino comprender cómo el mismo incide en la vida de los individuos, cuáles son las consecuencias en la producción, en el consumo y en las regulaciones laborales de dicho modelo.

El autor anteriormente mencionado expresa que en el nuevo modelo capitalista se lleva a cabo un proceso de descolectivización del individuo. Con los cambios que se presentan en la división social del trabajo, las tareas se vuelven cada vez más específicas, los contratos comienzan a ser a corto plazo, las empresas se terciarizan, entre otros aspectos. Ante dicho proceso los sujetos comienzan a desprenderse del colectivo y a centrarse en su situación, en la división social del trabajo y a competir por un mejor lugar.

Castel (2010) plantea que es necesaria la existencia de un Estado social que asegure a través de las protecciones la propiedad social de los sujetos y la regulación laboral. Esta es la única posibilidad de existencia del individuo moderno ante los riesgos que pueden condicionar a todos, de lo contrario se encuentran en una situación de inseguridad social.

Las transformaciones en el mundo del trabajo, la verdadera mutación civilizatoria a la que nos enfrentamos hoy, altera leyes y normas y nos entrega “desregularización”, precariedad, informalidad, tercerización: formas sociales y laborales generadoras de caos y de incertidumbre, violadoras de la ética laboral, que cosifican al sujeto y lo expulsan a la intemperie, enfrentando a un abandono psico-simbólico sustentado en la casi inexistencia de la ley (Araujo 2011, p.10).

Por lo tanto, el trabajo se encuentra altamente unido a la construcción y desconstrucción de las subjetividades e identidad de los sujetos.

El no trabajo, es decir, aquellos expulsados por el sistema laboral, se encuentran en situaciones de “individuación” y procesos de desestabilización psicológica, social y cultural; las cuales introducen nuevas patologías de frustración

Estamos en presencia de una ruptura del “control social”, frente al destejido sistemático de las redes y los lazos que unen y dan significación, cayendo en la exclusión como patología crónica de la no-existencia y la desaparición civil, presenciando o viviendo la impunidad con la que se ha banalizado la injusticia social (Araujo 2011, p.10).

En los 80 se visualiza el inicio del neoliberalismo como una alternativa de salida de la caída sistemática de las inversiones y de la rentabilidad del capital originada por el Estado de Bienestar. Esta corriente parte del postulado de que “el mercado es el mejor mecanismo de asignación de los recursos económicos y de la satisfacción de las necesidades individuales” (Laurell, 1992, p.133).

Se comienza un nuevo orden orientado al mercado, descentralizando el aparato de Estado. El mercado se convierte en el regulador principal de la sociedad y de la economía. Esto sucede porque se concibe al mercado como ineficiente, obstaculizador de la expansión del capital a nivel mundial. Ante esto se impone la flexibilidad laboral como estrategia para la reducción de costos laborales, para consolidar el desarrollo y la expansión del mercado. “El Estado pierde la capacidad reguladora y ordenadora de la sociedad; su acción se hace mínima para dar paso al sector privado, el Estado ya no interviene ni es responsable directo del bienestar colectivo, se impone la privatización, mercantilización y control de los servicios sociales.” (Añez, 2004, p.6)

Las transformaciones del trabajo en este periodo tienen como consecuencia una ruptura con las formas tradicionales de protección social, generando la inseguridad social, la pobreza extrema, convirtiéndose ello en una problemática compleja. Se debilitan las organizaciones sindicales, se presenta una austeridad en los salarios y en el gasto social (Añez, 2004).

6.1- El mercado laboral en Uruguay hasta la situación actual

Las transformaciones ocurridas a nivel mundial en relación al mercado laboral y al mundo del trabajo también repercutieron en Uruguay.

Como se ha desarrollado anteriormente en esta monografía, el modelo de acumulación capitalista consolidado en los años 90 promovió un modelo de crecimiento con bajo empleo en el país. De este modo, se pasa a una nueva modalidad del desempleo, el “desempleo repetitivo” como consecuencia de los grados de inestabilidad en el empleo. Esta situación instaló la precariedad laboral traduciéndose también en vulnerabilidad social. La precarización del trabajo, es decir, la desregulación, la informalidad, la tercerización e inestabilidad fomentan trayectorias laborales inestables oscilando entre el empleo y el no empleo. (Zumaniego)

Esta precarización de las condiciones laborales fue promovida por los cambios tecnológicos, los cuales han repercutido e impactado directamente en las estructuras productivas, en los modos de producción y en las modalidades de contratación.

El individuo al perder su condición salarial ante “la disminución de los puestos de trabajo, tanto en términos relativos como absolutos; los lugares de trabajo perdidos en los periodos malos no logran recuperarse en los buenos, por lo que el creciente desempleo no es coyuntural sino estructural” (Claramunt, 2018, p.22), de este modo pierde su base material y social impidiendo la reproducción de su existencia y su sociabilidad, generándose una integración inestable en el tejido social.

Se presenta un contexto dónde nada es seguro, donde todos pueden perder el empleo, transformándose la inseguridad en parte de la vida cotidiana de los sujetos, perdiéndose la noción de empleo estable tan prioritaria en los modelos económicos anteriores. Se trata de la tensión e incertidumbre propia de la “desestabilización de los estables” y la instalación de la precarización de los trabajadores como refiere Robert Castel (1998).

Entre 1999 y 2002 Uruguay vivió la crisis económica y social más grave de su último siglo de vida como país independiente. La recuperación económica que comienza a observarse en el año 2003 acelerada a partir del año 2004 no se tradujo inmediatamente en

una mejora del bienestar de los hogares, puesto que el ingreso continuó descendiendo y su distribución tuvo un marcado deterioro.

Recién en el año 2005, con las modificaciones que produjo el cambio de gobierno en los mecanismos institucionales de negociación salarial, con la implementación de la obligatoriedad de la negociación colectiva tripartita- Estado, sindicatos, cámaras empresariales y la introducción de nuevas políticas sociales de contención de la privación social, se observa una moderada evolución positiva de los principales indicadores sociales (Arim, 2008, p. 46).

En marzo del año 2005 se produjo uno de los cambios más importantes de la historia uruguaya: después de 170 años una fuerza política que representa a un partido no tradicional asumió la administración política del país: el Frente Amplio.

El nuevo gobierno colocó el énfasis en tres acciones implementando medidas significativas en lo referido al bienestar social. Por un lado, se produjo la reinstalación de los Consejos de Salarios en tanto ámbitos institucionales de negociación salarial para solucionar el conflicto capital-trabajo. Estos se reactivaron luego de que en los años noventa se asistiera a procesos de desregulación del mercado de empleo, por otra parte, se encuentra el lanzamiento de un Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES) y la creación de un organismo coordinador en este campo, el Ministerio de Desarrollo Social. Este gobierno focalizó la mirada en la justicia social y en los derechos humanos, lo que abrió un nuevo marco de oportunidades para las poblaciones más vulnerables. Se atienden así situaciones de extrema pobreza, comenzándose a otorgar una mejor visibilidad a la vulnerabilidad social. Por ejemplo,

En la primera orientación se encuentra la creación de una pensión especial para ciudadanos de entre 65 y 70 años, iniciativas de empleo protegido, recalificación laboral y cooperativas sociales y la tarjeta alimentaria pre-paga (tarjeta Uruguay Social o TUS). En la segunda existe un conjunto de programas asociados al sector educativo formal e informal, laboral y de salud (Centros de Atención a la Infancia y la Familia- Plan CAIF); Maestros y Aulas Comunitarias; Universalización de la Educación (Claramunt, 2018, p.68)

En el gobierno del Frente Amplio si bien no se abandonó la tradición en cuanto a la implementación de políticas universales, otorgó un mayor énfasis en las políticas focalizadas

para afrontar situaciones de extrema vulnerabilidad, entendiendo que el mercado por sí solo no es capaz de solventar las problemáticas sociales. Con estas políticas se pretendió garantizar un piso mínimo de protección a las poblaciones no cubiertas por las políticas tradicionales creadas previo al año 2005. Aún así, no se han alcanzado los ajustes necesarios para lograr la integración social en esos sectores.

En lo que refiere a las políticas laborales y relaciones de trabajo las acciones políticas de los gobiernos del Frente Amplio se han reorientado efectivamente en forma diferente a la llevada adelante en los años 90, signadas por la flexibilización y la desregulación laboral, tanto que se puede hablar de un quiebre con aquellas orientaciones. Se configura un mapa diferente de relaciones laborales, pasando de la mercantilización de las relaciones de trabajo a una mayor regulación estatal, de la descentralización de la negociación colectiva (Claramunt 2018, p.68)

La autora plantea que con la asunción del FA al gobierno se presenta un cambio en el rol del Estado, tomando este un rol más activo. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social asume un mayor protagonismo en las políticas laborales. Se amplían las leyes de protección a los derechos de los trabajadores, se promueve la ley de 8 horas (y no más de 48 horas semanales) para el sector agropecuario y se implementa el régimen de descanso. Se reduce la jornada laboral para una mejor calidad de vida, además de implementar el subsidio por paternidad o maternidad y la norma de responsabilidad penal empresarial que ha abatido la cantidad de accidentes fatales en el área rural así como también en la construcción. Sumado a ello, se promulgan leyes fundamentales para la libertad sindical, de trabajo doméstico, de tercerizaciones, incentivos a las micro y medianas empresas, regulación el trabajo nocturno y el empleo juvenil (Claramunt, 2018).

En efecto, la tasa de actividad y la tasa de empleo se incrementaron 2,7 y 4,3 p.p. al tiempo que se produjeron mejoras notorias en varios indicadores que dan cuenta de la calidad de los puestos de trabajo. El incremento en el empleo fue acompañado de una reducción generalizada en la extensión de la jornada laboral y de un incremento de la productividad aparente del trabajo que creció notoriamente en el período (40,5%). Las remuneraciones por hora también crecieron, 32% en términos reales, y se produjo una caída en la desigualdad de las mismas de aproximadamente 10 p.p. medida a partir del índice de Gini. (Carrasco, Cichevski, Perazzo, 2018, p. 3)

Más allá de estas mejoras, aún persisten grupos de sujetos que presentan amplias dificultades en la inserción laboral, e importantes problemas de calidad en sus puestos de trabajo, en diferentes zonas del país con baja cantidad calidad de empleo. Estas problemáticas que persisten al crecimiento económico sostenido suponen desafíos pendientes para las políticas laborales. (Carrasco, Cichevski, Perazzo, 2018)

En los últimos dos años se suman además preocupaciones relativas al estancamiento en los avances que en materia laboral se venían registrando en nuestro país. Luego de un periodo de crecimiento económico muy fuerte entre 2005 y 2014, debido fundamentalmente a un contexto regional y mundial favorable en términos del aumento de los precios también tiene una presencia muy importante entre los asalariados formales (privado y públicos)." (Cuesta Duarte 2010: 1-2) La informalidad pasó del 35% en 2006 al 27% de los ocupados en 2012. A pesar de haberse producido una disminución significativa, la proporción de trabajadores en esa condición es todavía elevada, lo cual constituye un problema central del funcionamiento del mercado de trabajo (Arim y Amarante 2009 en Antía et al, 2013 citado en Claramunt 2018, p. 71).

La población objetivo de esta monografía presenta amplias dificultades en la inserción laboral. Ello constituye un gran desafío para las personas trans por distintos motivos, entre ellos la falta de formación producto de la deserción temprana de las instituciones educativas. Sumado a esto, en diversas ocasiones esta población no cuenta con las herramientas necesarias para la búsqueda de empleo, además de una incomodidad vivida ante las entrevistas laborales debido al prejuicio y a la estigmatización muchas veces instaurada por la falta de congruencia entre su género y su sexo biológico. Por esto, es que su realidad laboral está atravesada por fenómenos de desempleo, precariedad, subempleo, exclusión y acoso. Un claro ejemplo de ello, lo constituye el caso de las mujeres transexuales, las cuales son rechazadas en casi cualquier profesión, por lo que algunas de ellas no tienen otra opción para sobrevivir que dedicarse al mundo del espectáculo o la prostitución. Entre los datos más relevantes a considerar se encuentra que el 67% de las personas trans censadas en el año 2016, ejerció el comercio sexual en algún momento de su vida. (Censo Nacional para personas Trans, 2016)

La situación de desigualdad vivenciada por las personas trans, desde hacen varios años han sido reconocidas por distintos gobiernos en el mundo, lo confirma un comunicado

de la Oficina Internacional del Trabajo al informar que la homofobia y transfobia son una realidad en el mercado laboral. Las personas cuya orientación sexual no se ajusta al modelo heteronormativo en que vivimos y habitamos poseen un alto riesgo de ser objeto de discriminación. (OIT, 2007)

En esta misma línea España y Portugal han llevado a cabo el Proyecto Europeo ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado”. (ADIM, 2019, p.4) Este es un proyecto financiado por la Unión Europea, en el cual participan empresas públicas y privadas de España y Portugal que buscan mejorar la inclusión y el respeto a la inclusión a las personas LGBT+ en el ámbito laboral. Si bien en estos países se han aprobado leyes pioneras a nivel mundial direccionadas a esta población, aún persisten diversas situaciones de homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia en los contextos laborales.

Según los resultados de la encuesta ADIM, en el ámbito laboral el 36% de personas LGBT+ escucha a menudo o muy a menudo rumores sobre su orientación sexual / identidad de género o la de alguna otra persona; el 36% algún chiste o comentario negativo acerca de las personas LGBT; un preocupante 13% presencia a menudo o muy a menudo que una persona es víctima de burla o insultos por ser LGBT; un 7% que una persona no recibe un ascenso, subida salarial o se ve perjudicada profesionalmente por ser LGBT y un 2% que una persona pierde su trabajo por ser LGBT. (ADIM, 2019, p. 7)

En Uruguay a partir del año 2013 el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) cambió su forma de abordaje respecto a las personas trans y pasando a considerarlas parte de los grupos objetivo de sus programas de inserción social, educativa y laboral, aplicándose para ello para su inclusión en diferentes programas sociolaborales estatales.

Ante el análisis de la ejecución de las cuotas ente los años 2013 y 2017 se concluye que:

Es necesario inscribir estas políticas de acción afirmativa en políticas educativas y campañas de carácter universal que faciliten la explicitaciones de las metas buscadas y las razones que fundamentan su instrumentación. Este desarrollo se vuelve prioritario en un contexto fuertemente transfóbico, que tiene naturalizado por completo tanto la violencia hacia personas trans como los privilegios cisgénero. (Arismendi et al, 2017,

p. 63)

A su vez, en dicho informe se destaca que en la cultura uruguaya, la instrumentación de cuotas o cupos despierta polémicas y críticas en detrimento de las formas estructurales de desigualdad que presentan determinadas poblaciones.

Recientemente en el año 2019, con la aprobación de la “Ley Integral para personas Trans” el Estado les otorgó el 1% de las vacantes en la administración pública y los entes privados, recibiendo a cambio los empleadores beneficios fiscales. También la misma establece y promueve la realización de cursos de inserción laboral para esta población, tendiendo como base los datos del censo trans realizado en el año 2016. En el cual se plantea que:

La fuerte discriminación laboral que sufren las personas trans las aleja de cualquier posibilidad de empleo remunerado. El comercio sexual se constituye en la primera opción donde aseguran buenos ingresos y además no son cuestionadas en su identidad de género. Para alterar esta realidad es necesario visibilizar diversos referentes sociales que también amplíen las posibilidades a futuro.³

³ <https://docplayer.es/53054489-Transforma-visibilizando-realidades-avances-a-partir-del-primer-censo-de-personas-trans-documento-base-21-de-setiembre-de-2016.html>

7- ANALIS:

7.1- Una aproximación a los colectivos “Unión Trans del Uruguay” y “Trans Boys Uruguay”

En este apartado, se presentarán brevemente los colectivos que integran las personas entrevistadas, estos son: “Unión Trans del Uruguay” y “Trans Boys Uruguay”. Luego de la misma se intentará dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente en esta monografía vinculadas al mercado laboral y la población trans.

“Unión Trans del Uruguay” es una organización uruguaya la cual promueve la defensa de los derechos de las personas trans, el acceso a los servicios de salud y la lucha por una sociedad igualitaria considerando a las personas trans. La misma, fue creada en el año 2013 teniendo su actividad como cometido la lucha por la diversidad y el género, la participación y los derechos.

Unión Trans del Uruguay se reúne en un principio para construir un borrador de proyecto para la Ley Integral para Personas Trans, ya que sus integrantes provenían de distintos espacios de participación, habiendo integrado otras organizaciones.

El Colectivo se aleja un poco del eje de la diversidad sexual, entendiendo que la identidad no tiene que ver con lo sexual, sino que más bien refiere a lo identitario teniendo esto que ver con la forma de querer ser, a través de un lenguaje, una cultura, una forma y un lugar asignado en el mundo.

Por otro lado, “Trans Boys Uruguay” es un colectivo que promueve los derechos de los niños, niñas, adolescentes y hombres Trans. Ha sido el primero en formarse en Uruguay, nucleando tanto a personas de la capital, como también de otros departamentos del país como son Tacuarembó, Río Negro, Treinta y Tres, Rocha, Salto, Maldonado y Canelones.

Este colectivo comenzó agrupando a varones⁴ trans, por la necesidad de visibilizar, informar, asesorar y acompañar a los chicos que integran el colectivo. Luego se fueron sumando las familias quienes también necesitaban informarse para saber cómo actuar frente a determinadas situaciones. Ante esto al nombre “Tran Boys Uruguay” se le agregó “niñez, adolescencia y familia” y hoy hacen parte del colectivo también niños, niñas y adolescentes

⁴ Al utilizar el término “varones” estaré haciendo referencia a varones trans.

trans.

7.2- El mercado laboral y la inserción de las personas trans.

En primer lugar, en lo que refiere a la búsqueda laboral, los varones trans comentaron no haber tenido mayores dificultades en este proceso, mientras que las mujeres trans expresaron la existencia de diversos obstáculos en los distintos puestos a los que se postulaban.

Estos manifiestan que en la búsqueda laboral siempre existían respuestas negativas y violentas. Enfatizando que el puesto debía ser ocupado por una “chica” invalidando con tal expresión su identidad. A partir de ello y de este tipo de situaciones, expresan haber encontrado pocas alternativas laborales a las cuales pudieran acceder.

(...) en realidad antes de estos trabajos tuve muchas barreras para ingresar a cualquier trabajo. Y tenía que ver directamente con las cuestiones identitarias, no? Tenía que ver con que la sociedad no estaba preparada para recibirnos, ni para emplearnos. Y, si. En el 2006, que fue cuando me vine a Montevideo, repartí muchos curriculums. Durante 2006, 2007, 2008. Pero en realidad nunca tuve suerte. No me tomaban en ningún lado. (Josefina, Ver Anexo)

En relación a sus experiencias laborales los entrevistados varones expresaron que percibieron apoyo y contención por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, mientras que las mujeres manifiestan haber tenido dificultades. Algunos de los entrevistados expresaron haber realizado sus transiciones ya insertas en el mercado laboral permaneciendo en la misma empresa durante y después del proceso.

Tal situación no quita que en la mayoría de las experiencias relatadas por los entrevistados no hayan sufrido algún tipo de discriminación o violencia hacia su persona por su condición, ya sea por parte de la institución o empresa donde trabajaban o también por parte de compañeros o clientes. En relación a los compañeros, destacan la insistencia en el uso de pronombres, o comentarios negativos acerca de su persona, también cuestionamientos acerca del uso de los baños, siempre refiriéndose al sexo de los sujetos y no a su género. Si bien algunos de los entrevistados expresan que en la actualidad diferentes empresas buscan acompañar más estos procesos, aún sigue existiendo casos de discriminación en distintos rubros, principalmente en lo que refiere a las mujeres trans.

Yo tuve un episodio de discriminación en mi trabajo bastante importante, fui como el primer caso que hice como “validar” la Ley Trans en el aspecto laboral. Mi empresa quiso despedirme por ser una persona trans, eso lo puedes encontrar en internet y lo encuentras “Cajera trans despedida” (Amelí Ver Anexo).

Las situaciones de discriminación se encuentran vinculadas mayormente a las construcciones existentes referentes al comportamiento, costumbres, vestimenta asignadas a cada género, ignorando en muchas situaciones las aptitudes requeridas para ejercer el cargo independientemente del género.

Me dijeron que los hombres no usaban caravanas y yo lo primero que hice fue explicarles “yo soy esto” y estoy por comenzar este proceso (yo estaba por hormonizarme y todo) les di toda la información que tenía para brindarles las herramientas correspondientes y la dueña del local lo que me dijo fue: “los hombres no usan caravanas, (...)” (Amelí ver anexo)

Se considera pertinente en relación a ello, hacer mención al concepto de estigma. En este sentido, se busca comprender a partir de este cómo los prejuicios existentes sobre una persona condicionan el accionar de la misma, quien se puede encontrar limitada por el estigma instituido socialmente.

Según Goffman (1963), la sociedad define las categorías de personas que pueden encontrarse. Ante un extraño, lo aparente permite anticipar determinados atributos que se juzgan como propios y colocarlo en una categoría, es decir, prever su “*identidad social*”. Esta anticipación, basada en supuestos sobre otro individuo, es transformada en expectativas y demandas enunciadas “*en esencia*”. En este sentido, es necesario considerar los atributos que han sido colocados en ese otro como una “*identidad social virtual*”. En cambio, aquellos atributos y categorías que le pertenecen al individuo, constituyen su “*identidad social real*”.

Cuando un extraño es portador de ciertos atributos percibidos socialmente de una forma desagradable, no deseable, se lo reduce a un “ser menospreciado”. Este tipo de atributos constituye un estigma, principalmente cuando prima un carácter de descrédito hacia ese otro, siendo denominado también como desventaja o defecto.

En este sentido, el autor afirma que:

El término estigma será utilizado, pues, para hacer referencia a un atributo profundamente desacreditador; pero lo que en realidad se necesita es un lenguaje de relaciones, no de atributos. Un atributo que estigmatiza a un tipo de poseedor puede confirmar la normalidad de otro y, por consiguiente, no es ni honroso ni ignominioso en sí mismo (Goffman, 1963, p.13).

Quienes han sido definidos por el autor como “normales” consideran que la persona que posee un estigma no es “totalmente humana”, por lo que se llevan adelante una serie de prácticas discriminatorias hacia ellos construyéndose una ideología dando cuenta con la misma de su inferioridad cómo se puede percibir en las diversas situaciones a los que fueron sometidas las entrevistadas.

Además, la persona estigmatizada generalmente mantiene las mismas ideas sobre la identidad que aquellos que pueden categorizarse como normales. Es posible que considere que las demás personas no están dispuestas a mantener ningún contacto con ella en igualdad de condiciones, lo que produce de forma inevitable su aceptación por la distancia que posee del ‘deber ser’ Goffman (1963).

La característica central de la situación en que se encuentra el individuo estigmatizado refiere a la “aceptación”, en tanto los otros no le otorgan el respeto esperado y el individuo incorpora ese rechazo, justificándose en la posesión de determinados atributos. Este individuo puede intentar corregir su condición tanto de forma directa como indirecta, es decir, interviniendo sobre lo que considera objetivamente la causa de su deficiencia (cirugía plástica, tratamientos específicos, psicoterapia, etc.) o realizando esfuerzos individuales para lograr realizar actividades que generalmente se consideran inaccesibles para personas en su condición.

Otro aspecto a considerar que surge a través de las entrevistas, es el concepto de “no binario”, este refiere a las personas que no se identifican con la totalidad de las características atribuidas a los géneros masculino y femenino.

Un entrevistado expresa que si bien está realizando el proceso de transición debido a que se identifica como hombre, no siente que se identifique totalmente con las conductas sociales asignadas a los mismos. Plantea que el hecho de identificarse como hombre no anula que aún disfrute ciertas conductas consideradas femeninas como son el hecho de maquillarse o esmaltarse las uñas. Si bien el mismo plantea una cierta disconformidad en el ámbito

laboral por el uso de pronombres femeninos al referirse a él o limitaciones con el uso de los baños, manifiesta que esto no se refleja en su vida cotidiana o con sus pares. En el ámbito laboral remarca una identidad definida, pero en la vida privada no refiere molestarse al ser identificado con ambos géneros.

Justamente por eso me considero no binario. Si me gustan más cosas socialmente de hombres o más masculinas, por decirlo así, que cosas de mujeres. Pero alguna cosa de mujer me sigue agradando, entonces es por eso que me considero no binario. (Nicolas, Ver Anexo)

Cómo se expresó anteriormente el individuo busca una “aceptación a través de un reconocimiento social dentro de la construcción de un género aceptado socialmente, aunque el mismo no se identifique con este en su totalidad. Es decir, el mundo del trabajo como se mencionó anteriormente se encuentra altamente unido a la construcción y desconstrucción de las subjetividades e identidad de los sujetos. Aquellos expulsados por el sistema son sometidos a procesos de individuación que tienen como consecuencia la de desestabilización psicológica, social y cultural, por lo tanto este es un lugar fundamental de lucha por el reconocimiento social, pero el dato a considerar es que en este caso estamos buscando un reconociendo dentro de los géneros aceptados socialmente aunque este no lo represente en su totalidad y así no lo viva en su vida privada (Araujo, 2011).

Cabe mencionar que cuando un individuo es estigmatizado y modifica su ‘yo’ tardíamente, las dificultades que experimenta para relacionarse con otros comienzan a afectar sus vínculos anteriores a la adquisición del estigma, debido a la inevitable comparación de su situación actual con la pasada.

La identidad del ‘yo’ permite visualizar el sentir del individuo en relación a un estigma y su forma de sobrellevarlo, teniendo presente la identidad social vinculada a la estigmatización.

De todas formas, es conveniente tener en cuenta que tanto el sujeto estigmatizado como el considerado normal forman parte de la misma complejidad:

El estigmatizado y el normal son parte el uno del otro; si uno demuestra ser vulnerable debe esperarse que el otro también lo sea. Porque al imputar identidades a individuos, des acreditables o no, el marco social más amplio y sus habitantes se comprometen en

cierto modo a sí mismos, por ser ellos quienes pasan por tontos (Goffman,1963, p.157).

Es desde la perspectiva del individuo estigmatizado y la incorporación del estigma que se entiende necesario desarrollar el prejuicio hacia la persona trans. Considerándose este como una dimensión fundamental para explicar esta problemática. El prejuicio puede definirse como: “antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, la cuál puede ser sentida o expresada, dirigida hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por ser miembro de un grupo” (Allport, 1954, p. 9). Esa antipatía puede manifestarse en comportamientos negativos hacia otra persona o grupo, lo que implica actos discriminatorios, negando un tratamiento equitativo y justo hacia el otro (Allport, 1954).

7.3- Inserción laboral entre hombre y mujeres trans

Todos los entrevistados coinciden en que la inserción laboral para la mujer trans resulta ser más difícil por el hecho de que el hombre trans puede pasar más desapercibido en la sociedad.

Algunos entrevistados refieren a que la situación se vive de esa manera debido a que se forma parte en una sociedad machista y patriarcal, la cual no puede comprender y aceptar que un hombre renuncie a su lugar de privilegio en la sociedad identificándose con el género considerado inferior, las mujeres.

Tiene que ver con el patriarcado, tiene que ver con el machismo. Yo siempre utilizo el ejemplo de que a nosotras no se nos perdona que devolvamos el billete de la lotería, no? Porque nacimos varones, pero devolvimos ese billete, entonces al devolver eso, se nos castiga por. entonces tiene que ver con eso y en realidad las masculinidades trans no pasan por esa violencia, porque se construye en base a un modelo de lo esperable y de lo que toda familia quiere, no? Tener un hijo varón. (Josefina Ver Anexo)

Otro punto que se destaca en las entrevistas es la idea de “pasar desapercibido”, algunos entrevistados plantean que las condiciones laborales de las mujeres trans son más complejas debido a que estas son más perceptibles y llamativas mientras que según los entrevistados los hombres trans pueden pasar más fácilmente desapercibidos como hombres cis, es decir, como hombres heterosexuales. Se afirma que los hombres trans son más aceptados socialmente, esto se debe a que, como menciona Tellechea (2009) vivimos en una sociedad dónde el hombre es el centro del poder, donde las mujeres son percibidas desde un

lugar de inferioridad, así cómo también a todas las expresiones de género que no cumplen con las normas de la heteronormatividad.

Cómo expresa Sempol (2014) se llevan a cabo diversas formas de violencia como una especie de castigo a todos aquellos que no cumplen con las normas establecidas bajo dicho sistema, y más aún en el caso de aquellas personas que renuncian a su lugar de privilegio y de poder, cómo es el caso de las mujeres trans, que renuncian a su “rol” cómo hombres dentro de la sociedad identificándose con el género considerado inferior, el género femenino.

Pero considerando a las personas trans que ya están hormonadas entre los hombres y las mujeres hay un cispasing, que es pasar justamente por persona cis, muy diferente. Los hombres trans no se les nota, por decirlo así. Suena mal, pero es así. Y hay mujeres trans que si se les nota y justamente por eso tienen muchos problemas en la inserción laboral. Muchas tienen que recurrir al trabajo sexual y no está bueno (Nicolás, Ver Anexo).

Si bien el hombre trans percibe mayor aceptación socialmente, aún estamos hablando de un falso reconocimiento ya que este ocurre bajo el concepto de su similitud a un hombre heterosexual y no al reconocimiento como hombre trans.

7.4- El rol del comercio sexual

En lo que refiere al rol del comercio sexual en sus trayectorias laborales, los entrevistados refieren a que este no jugó un rol primordial, salvo el caso de una entrevistada. Sin embargo, ante las dificultades para insertarse laboralmente expresadas anteriormente, el comercio sexual aparece muchas veces como la única opción laboral en la vida de muchas mujeres trans. Como afirma el primer Censo Nacional Trans el 67 % de la población trans femenina uruguaya ejerce o ejerció en algún momento de su vida el comercio sexual, siendo esta una de las principales opciones laborales para esta población debido a la situación de vulnerabilidad en la encuentran consecuentes de la temprana ruptura con sus vínculos primarios, la discriminación y prejuicios desde temprana edad, (MIDES 2016) como así los expresan algunos entrevistados.

En realidad yo cuando comencé a trabajar tercerizada ganaba 8000 pesos y pagaba alquiler. O sea, no me daba para nada el sueldo. Entonces tuve que seguir con algunos clientes particulares. Trabajé siempre de manera más particular. Me llamaban, íbamos

a hotel, etc. En la calle trabajé muy poco tiempo, creo que menos de un mes. O sea, en Bulevar. (Josefina, Ver Anexo)

Al consultar cómo era vivida esta experiencia, la entrevistada expresaba que tal situación era muy compleja, vivida de forma inestable y siempre sujeta a violencias por parte de clientes agresivos, quienes estaban bajo el consumo de sustancias y hasta de sus compañeras debido a los códigos construidos entre ellas, las cuales deben cumplir. Sumado a esto, las condiciones laborales como el frío y la inseguridad. Hace que estén expuestas a condiciones de trabajo insalubre marcada por la violencia, el consumo de sustancias psicoactivas y a la exposición a enfermedades de transmisión sexual (MIDES 2016).

“te expones a diferentes cuestiones que tienen que ver con violencias. Tener que renegociarlo en el proceso, tener que poner límites. Todas esas cuestiones hacen a que sea un trabajo de alto riesgo y expuesto a muchas violencias” (Josefina, Ver Anexo)

7.5- Ley Integral para Personas Trans

La Ley Trans representa uno de los mayores logros obtenidos por la población trans, ya que con la implementación de la misma se han logrado muchos cambios. Aquí vamos a hacer referencia a la lucha por el reconocimiento planteada por Honneth. Dicho autor plantea tres formas de reconocimiento: el amor, el derecho y solidaridad, basadas en la separación familia, Estado y sociedad civil (Honneth, 1997).

El autor parte de pensar que los sujetos pueden construir su identidad estable si son reconocidos por los demás.

En este caso haremos referencia a la esfera del Derecho o la esfera del Estado, esta es de carácter universal, es decir, todos los sujetos son reconocidos como poseedores de derechos y obligaciones independientemente de su condición social, económica o cultural.

“Sería en esta esfera dónde se realizan las verdaderas luchas por el reconocimiento. Este aspecto dinámico es el que amplía el horizonte de valores morales de la sociedad”

El contexto actual ha impedido alcanzar la ejecución de esta en su totalidad, expresando los entrevistados el haber alcanzado una batalla al lograr concretar la misma, la cual que visibiliza y trata de subsanar la desigualdad en los derechos que vive esa población. Los entrevistados expresan que la Ley ya ha generado cambios en sus vidas en distintos

aspectos, pero aún existen muchos deberes en la ejecución de la misma.

La aplicación de la Ley fue fundamental en un caso de discriminación laboral de una de las entrevistadas, debido a que esta fue impedida de ingresar a su trabajo por usar accesorios o vestimenta considerada no apropiada para su sexo.

“El juicio legal no lo hubiera ganado si no fuera por la Ley Trans, se hizo hincapié y se utilizó la Ley para apoyarme y defenderme en mi derecho a trabajar y en mi derecho a mantener mi trabajo”, (Amelia ver anexo)

Otro aspecto muy destacado acerca de los cambios positivos que conllevó la Ley, es la aceleración del proceso de cambio de sexo registral el cual refiere al trámite que posibilita el cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género. Este era un proceso que podía tardar meses mientras que ahora es llevado a cabo de forma más rápida. Este punto es fundamental ya que es imposible imponer una identidad ante la sociedad sin ser reconocido legalmente como tal, utilizando un nombre que no representa a la persona que lo posee.

“El tema del cambio de nombre ahora es mucho más fácil. Antes había que ir con abogados y muchos papeles y te demoraba años en hacerse.” (Alex, Ver Anexo)

A su vez, los entrevistados/as expresan que este año ha sido muy difícil en lo que respecta a la ejecución de la Ley, manifestando que la misma no se está aplicando como debería y en todos los aspectos en los que se compromete no generándose por tanto las instancias de diálogos requeridas para el trabajo en conjunto de la sociedad civil y la exigibilidad de los cambios.

La Ley directamente a traído cambios si, creo que no se ven del todo o no se está a full laburandose la Ley, por todo esto que te mencionaba antes. El tema del cambio de gobierno quieras o no quieras afectó, sin ponerle banderas políticas, tratando de ser lo más imparcial posible hay un tema de lógica y es que habían en directivas que hoy ya no están y llámale MIDES en todos los ministerios, ya no están. (Rodrigo)

Los entrevistados expresan que lo que refiere a lo laboral esta no se está implementando, planteando que no se están realizando llamados públicos y los pocos que

han habido no integran el 1% para las personas trans.

El único organismo que lo implementó el año pasado y yo estuve acompañando el proceso, fue la OSE. La OSE hizo un llamado, integró en una cuadrilla de peones a tres personas trans. Dos en el interior y una en Montevideo. Y yo capacité a todo RRHH de OSE para esa incorporación. (Josefina, Ver Anexo)

Si bien este era un trabajo zafral, no era un trabajo continuo ni estable. OSE fue el único organismo que contempló y que integró ese 1% el año pasado. Si bien la Ley ha favorecido al reconocimiento de las identidades trans, la misma aún no ha generado las oportunidades laborales que se propone para mejorar las condiciones de esta población en este ámbito.

8- Reflexiones finales

Esta Monografía final de Grado se propuso estudiar las particularidades que presenta la población trans al momento de insertarse laboralmente, haciéndose énfasis especialmente en los discursos de los entrevistados acerca de sus trayectorias y rol que ocupaba el comercio sexual en las mismas.

Para describir las particularidades que presenta la población trans al momento de insertarse en el mercado laboral, se buscó ahondar en las barreras que se identifican, así como también conocer las diferencias existentes en ese proceso entre hombres y mujeres trans.

Se realizó un breve recorrido por el mundo del trabajo acercándonos a las condiciones laborales de nuestro país y principalmente a los registros existentes acerca de las condiciones laborales de la población trans, permitiéndonos conocer la situación de desigualdad y vulnerabilidad social y económica en la que se encuentran.

Se entiende que estar empleado comprende mucho más que un medio para subsistir; este representa un complejo entramado de relaciones y vínculos que determinan al sujeto, no sólo económicamente sino también socialmente, Así como también el lugar que ocupará en la sociedad y como será reconocido, además del acceso a determinadas protecciones.

Esta situación se encuentra especialmente determinada por la construcción del género aceptada por nuestra sociedad, la cual además de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la población, se intensifica debido a al deber ser establecido por la misma en relación al sexo y al género.

La sociedad determina nuestro género antes mismo de nuestro nacimiento, según el sexo de los sujetos se les va a imponer un deber ser, un sin fin de expectativas a cumplir acerca de nomas de, cómo deben vestir, comportarse, actuar y hasta sentir.

En esta sociedad patriarcal la mujer se encuentra directamente sometida a un rol de inferioridad que limita su accionar y sus oportunidades. Dicha situación se reproduce e intensifica en las mujeres trans. En reiteradas oportunidades se menciona en las entrevistas que la inserción laboral es más difícil para las mujeres trans, manifestando que esto sucede principalmente porque su identidad sería más “perceptible” socialmente, además de considerarse que estas estarían renunciando a su lugar de privilegio en la sociedad.

La dificultad de ser aceptadas socialmente por su identidad tiene como consecuencia que en la mayoría de los casos deban acudir al comercio sexual como alternativa laboral, exponiéndose a diversos tipos de riesgos. Si bien en esta monografía solo una de las entrevistadas manifestó haber ejercido el comercio sexual, se debe destacar que de las cinco entrevistas realizadas tres eran hombres quienes manifestaron no haber ejercido el comercio sexual y no conocer a nadie que lo haya hecho. De las dos mujeres entrevistadas una de ellas realizó su transición ya inserta laboralmente y si bien sufrió discriminación y prejuicios por parte de compañeros, jefes y clientes, pudo sostener su trabajo debido a que esto ocurre después de haber sido aprobada la Ley Integral para Personas Trans, la otra entrevistada manifestó haber ejercido el comercio sexual por años hasta poder lograr otras alternativas laborales.

Si bien los hombres entrevistados manifiestan tener menor dificultad para insertarse laboralmente (aunque expresan haber sufrido perjuicios por parte de compañeros y clientes) expresan que son más aceptados socialmente porque son menos perceptibles, es decir, dan la imagen de ser hombres heterosexuales. Esto nos lleva a cuestionarnos acerca del tipo de aceptación a la que refieren, ya que para que esto ocurra es necesario que pase desapercibida la condición que los define, el ser hombres trans.

Se entiende que las construcciones de géneros pueden ser las más diversas, cómo se pudo visualizar en las entrevistas, existen personas que no se identifican en su totalidad con las características del género masculino ni del femenino, estos se identifican como “no binarios”. En las mismas se pudo ver como un entrevistado se identifica como no binario, pero a su vez en el ámbito laboral lucha por el reconocimiento como hombre trans, lo que nos lleva al cuestionamiento acerca de las razón de esta diferencia en el accionar privado y en el público, específicamente en el ámbito laboral.

Aún queda mucho por deconstruir en relación al tema, para ello es fundamental conocer la diversidad de formas de entender a los cuerpos y continuar rompiendo con la dicotomía entre hombres y mujeres establecidas, ya que podemos percibir que mismo aquellos que luchan por el reconocimiento por lo diverso, aún intentan encasillarse dentro de esa dicotomía para poder insertarse y ser aceptados no solo laboralmente sino socialmente.

Si bien la Ley Integral para Personas Trans aprobada recientemente ha generado cambios favorables acerca de del reconocimiento de estas identidades y sus derechos. Según los entrevistados aún no ha generado las oportunidades necesarias mediante llamados públicos para que muchos más puedan insertarte laboralmente y sea cada vez más visible y representativo las capacidades de los mismos para desempeñar diversas tareas.

El trabajo de campo de esta monografía fue llevado a cabo en un contexto de pandemia, lo que complejizo aún más el proceso de coordinación de las entrevistas. A pesar de ello, se contó con la voluntad de los colectivos para acercarnos diversas experiencias, tanto en sectores públicos como privados, personas que están pasando por la transición en el contexto actual y personas que lo realizaron previamente cuando el tema de la diversidad no estaba en la agenda pública y no había una Ley que los amparara, así como también se pudo percibir que si bien la población trans comparte distintas dificultades aún en el mercado laboral, esta es vivida de forma distinta aún para hombres y mujeres. Todo ello deja muchas sugerencias para continuar conociendo a estas realidades, seguir profundizando en estas diferencias entre hombres y mujeres trans, cuáles serían las razones de las mismas, qué cambios están viviendo estas nuevas generaciones, analizar desde la otra parte, desde las instituciones, cómo actúan, cómo sería su protocolo para incluir a personas trans a sus empresas y por último, que sucede con las personas “no binarias”, cuáles son las particularidades de su inserción laboral...

9- BIBLIOGRAFIA

- Allport, G. (1954) La naturaleza del prejuicio. Buenos Aires: EUDEBA.
- Antunes, R. (2001) “Trabajo y precarización en un orden neoliberal”. En La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo. Buenos Aires: CLACSO.
- _____ (2005) Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires: Edit. TEL-Her
- Añez H. (2004) El Estado del Bienestar Social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. Revista de Ciencias Sociales (Ve)
- Butler, J. (2002). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad., Paidós. Barcelona
- Carrasco P., Cichevsk A., Perazzo I. (2018) Evolución reciente de las principales variables del mercado laboral uruguayo. IECOM Montevideo.
- Castel, R. (1997) Las metamorfosis de la cuestión Social. Una crónica del salariado. Paidós. Buenos Aires.
- _____ (2010) El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- Claramunt A. (2018) Los trabajadores sociales en Uruguay de la última década: sus espacios ocupacionales y condiciones de trabajo. FCS- UdelaR. Montevideo.
- Corbetta, P. (2007): Metodología y técnicas de investigación social. Madrid. McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U
- De la Cruz, C. (1998) Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional. Universidad del País Vasco.
- Fontenla, M. (2008) Este artículo ha sido publicado en el "Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Editorial Biblos

- Goffman (1963) Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires: Ed. Amorroutou.
- Honneth, A. (1997). La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales. Barcelona: Crítica.
- Laurell Asa, C. (1992). Avanzar al Pasado: La Política Social del Neoliberalismo. En: Laurell Asa, Cristina (Coordinadora) Estado y Políticas Sociales en el Neoliberalismo. Fundación FRIEDRICH EBERT STIFTUNG. México.
- López, A. et al. (2006) “Proyecto género y generaciones.” Montevideo: Trilce.
- Lukomnic, J. (2013) La Identidad de Género en las Políticas Sociales: Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para población trans. Dirección Nacional de Políticas Sociales MIDES y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)
- Marx, K. (1985) EL Capital Libro I Capítulo VI (Inédito) México: Siglo XXI.
- MIDES (2016). “Corporalidades trans y abordaje integral. el caso de la Unidad Docente Asistencial Saint Bois”. Informe final. Montevideo.
- Rich, A. Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana (1980). DUODA Revista d'Estudis Feministes núm 10-1996
- Sarfati, H. y C. Kobrin (1992). (Comps). “La flexibilidad del mercado de trabajo”. Colección de Informes OIT, 29. Ed. MTSS. Madrid.
- Sautu, R. Boniolo, P., Dalle, P. y Elbert, R. (2005) Manual de metodología, Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO
- Sempol, D. (2013). De los baños a la calle. Historia del movimiento lésbico, gay, trans uruguayo (1984-2013). Editorial Sudamericana Uruguay S.A. Montevideo.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de los significados. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Taylor, J.S y Bogdan, R. (1992) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Buenos Aires: Editorial Paidós

- Tellechea D. (2009) Abriendo el diálogo sobre Diversidad Sexual en Aula y Comunidad. Guía para educadores y educadoras. Uruguay
- Valles, M. (1999) Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Editorial Síntesis S.A
- Villadeamigo, J. (2017). “Análisis de aspectos macroeconómicos seleccionados y de la industria en Argentina desde mediados del siglo XX”. En: Apuntes para el desarrollo de Argentina. Programa Interdisciplinario de la UBA para el Desarrollo, PIUBAD, Universidad de Buenos Aires.
- Weisz, C. (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y autogestionadas.

Referencias Web

- Censo Nacional para Personas Trans (2016). Recuperado de <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/mides-datos-preliminares-primer-censo-trans>
- Ghai, D. (2003). "Trabajo decente. Concepto e indicadores.". Revista internacional del trabajo 122.2, 125-160. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. Recuperado en <https://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.05.unidadigualdad/documentos/GUIAADIMLEBT-.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). Encuesta Continua de Hogares. Recuperado en <http://www.ine.gub.uy/web/guest/actividad-empleo-y-desempleo>
- Ley N°19684 Aprobación Integral Para Personas trans. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>
- OIT, U. (2005). Empleo y protección social, de la crisis al crecimiento. Uruguay. Recuperado de: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/pro/pro019.pdf>