



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Monografía Licenciatura en Trabajo Social

**Aproximación a los derechos laborales de varones trans
que trabajan en Montevideo**

Acceso al trabajo y discriminación en el ámbito laboral

Darío Aurucci Chagas

Tutor: Mag. Santiago Conde Sylburski

2026

Agradecimientos

Agradezco a las personas entrevistadas, especialmente a los varones trans por su disposición y por confiarme sus valiosos relatos. A su vez, al colectivo Trans Boys Uruguay y a la Secretaría de la Diversidad de la Intendencia Departamental de Montevideo por contribuir con su conocimiento sobre de la temática.

Agradezco a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República por las herramientas proporcionadas y por todas las enseñanzas. Asimismo, a mi tutor, Santiago Conde, por los aprendizajes brindados durante la realización de esta monografía.

Mi más sincero agradecimiento a mi abuela, por alentarme en mi camino por la universidad y hacerlo más ameno; a mi pareja, por su apoyo incondicional a lo largo de estos años; a mi madre, por influir en mi decisión de estudiar una carrera universitaria; a mi hermana, por su compañía a lo largo de este proceso; y a mis amigas, por su presencia en esta etapa.

También quiero agradecer a las compañeras de estudio, con quienes intercambié y compartí materiales, y a las compañeras de trabajo de la pasantía de Trabajo Social realizada en la Intendencia, por su apoyo, por los textos sugeridos y por la información brindada que fue de gran utilidad en la realización de esta monografía.

Resumen

El presente documento conforma una investigación de carácter cualitativo y toma como punto de partida la importancia de generar conocimiento específico acerca de varones trans y su vínculo con el mercado de trabajo, explorando el acceso y la permanencia en el ámbito laboral. Se mapean los dispositivos existentes en materia de inclusión laboral de esta población, dando cuenta de la insuficiencia de estos para generar cambios significativos en sus trayectorias laborales. Cabe destacar que esta monografía se enfoca en los varones trans que trabajan en Montevideo, limitando de manera geográfica la investigación y la muestra, con fines prácticos. Interesa conocer las experiencias que atraviesa esta población en el mercado laboral a través del análisis de sus relatos en las entrevistas realizadas. Se utilizan en este trabajo las categorías analíticas “género”, “inclusión social” y “trabajo”, colaborando a dicho análisis, que refleja la heterogeneidad de situaciones que se viven. Esto se evidencia en sus relatos a través de un abanico de sensaciones que abarcan desde la inseguridad laboral, hasta la exclusión, el miedo y la angustia. Aun cuando también aluden a sensaciones de privilegio en relación a otras poblaciones vulneradas o denotan identidades firmes y fortalecidas, es importante para esta monografía problematizar las formas de discriminación y vulneración que aún persisten en la población de varones trans. Asimismo, se analiza el rol del Trabajo Social en los dispositivos de inclusión laboral de personas trans.

Palabras clave: diversidad sexual, varones trans, género, trabajo, inclusión social.

Índice

1. Introducción.....	1
2. Justificación.....	2
2.1. Problema de Investigación.....	4
2.2. Preguntas de Investigación.....	4
2.3. Objetivos.....	5
2.4. Estrategia metodológica.....	5
2.4.1. Tipo de diseño.....	5
2.4.2. Técnicas de recolección de datos.....	5
2.4.3. Criterios de inclusión muestral.....	6
3. Antecedentes.....	6
4. Marco teórico conceptual.....	10
4.1. Género.....	11
4.2. Trabajo.....	14
4.3. Inclusión Social.....	19
5. Análisis de las experiencias de varones trans en el acceso y permanencia en el mercado laboral y del impacto de los dispositivos de inclusión laboral para personas trans en sus trayectorias de vida.....	24
5.1. Mapeo de dispositivos de inclusión laboral dirigidos a varones trans: políticas, programas, normativas y mecanismos del Estado.....	25
5.2. Experiencias que atraviesan los varones trans en el acceso al mercado laboral...28	
5.2.1. Búsqueda laboral en varones trans.....	29
5.2.2. El entorno laboral para varones trans. Experiencias de exclusión y discriminación.....	32
5.2.3. Salud, corporalidades y “passing” en el ámbito laboral.....	35
5.2.4. Ley Integral para Personas Trans.....	39
5.3. Rol que ocupan los programas y políticas en materia de acceso al trabajo en las trayectorias de vida de varones trans.....	42
5.3.1. Rol del Trabajo Social en los dispositivos de inclusión laboral trans.....	47
6. Conclusiones.....	49
Referencias bibliográficas.....	52
Anexos.....	59

1. Introducción

El presente documento constituye la Monografía Final de Grado correspondiente a la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Universidad de la República (Udelar). Esta investigación comprende la temática “diversidad sexual” y el mundo del trabajo, en específico los derechos laborales con respecto a los varones trans que residen en Montevideo o en zonas aledañas, pero que trabajan en la capital del país. Cabe resaltar que esta investigación exploratoria cuenta con un diseño metodológico de carácter cualitativo. Se realizó desde una perspectiva de derechos humanos basada en género y diversidad, que integra una mirada interseccional. En primer lugar, se presenta la justificación de este trabajo, donde se desarrolla la relevancia académica y el interés del estudiante de investigar esta temática. Se expone el problema de investigación, las preguntas de investigación, los objetivos generales y específicos. A partir del objetivo general, se explora acerca del acceso y permanencia en el ámbito laboral de los varones trans que trabajan en Montevideo. A raíz de los objetivos específicos, se realiza un mapeo de las distintas políticas, programas y normativas, así como de los mecanismos del Estado en materia de acceso al trabajo para las personas trans; se aborda la temática conociendo las experiencias de los varones trans en el acceso al mercado laboral en Montevideo; se indaga acerca del rol que ocupan los dispositivos de acceso al trabajo en las trayectorias laborales de los varones trans. Se detalla la metodología utilizada.

En segundo lugar, se exhiben los antecedentes de investigaciones previas relacionadas a esta temática. En tercer lugar, se presenta el marco teórico, es decir, las discusiones conceptuales. Para esto, se seleccionaron algunas categorías de análisis como “género”, “inclusión social” y “trabajo”, presentando conceptos de distintos autores y autoras que enriquecen la presente investigación. En cuarto lugar, se analizan los datos recabados en las entrevistas exploratorias semiestructuradas y en profundidad realizadas tanto a un informante calificado del colectivo Trans Boys Uruguay (TBU)¹ como a una dupla de técnicos/as del programa de “Capacitaciones laborales para personas trans y no binarias” de la Secretaría de la Diversidad de la Intendencia Departamental de Montevideo (IM); Se analizan las entrevistas realizadas a cinco varones trans. Para culminar, se esbozan algunas reflexiones finales a modo de conclusión.

¹ Trans Boys Uruguay -TBU es el primer colectivo uruguayo compuesto únicamente por varones trans y tuvo como uno de sus principales objetivos hacer de su identidad un espacio habitable (Sempol et al., 2017).

2. Justificación

La diversidad sexual es una condición inherente a los seres humanos, que implica la existencia de un abanico de orientaciones sexuales, corporalidades, identidades, así como de otras formas de ser y estar en el mundo en relación a la heteronorma. Teniendo esto en cuenta, este recorte temático que se denomina diversidad sexual o disidencia sexual, es de utilidad para facilitar el reconocimiento de las poblaciones no heteroconformes o hacer referencia a estas, como los sujetos de interés para esta monografía, es decir, los varones trans.

En este sentido, aquí se plasma el motivo de la elección del objeto de estudio y la temática sobre derechos laborales de los varones trans y su relevancia académica en la producción de conocimiento para el campo de las Ciencias Sociales y el campo disciplinario del Trabajo Social. La razón principal de seleccionar la presente temática de estudio para este trabajo, es que los derechos laborales de los varones trans continúan siendo un área invisibilizada y relativamente inexplorada, por lo que se considera digna de ser estudiada en profundidad. Pero no es solo esta dimensión que se encuentra invisibilizada; lo están en general los varones trans en su integralidad. Por lo tanto, estudiar esta área temática implica dar visibilidad a estas disidencias sexuales, a la vez que incorpora una perspectiva que enfatiza la necesidad de proteger y potenciar la calidad del trabajo, los ingresos y el acceso a los servicios sociales.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 12 de la Ley N° 19.684, “Ley Integral para Personas Trans”, durante el año 2023, ingresaron 11 personas trans a 8 organismos del Estado. Esto representa un 0,06%. De las 11 personas trans ingresadas por la cuota laboral, cinco fueron mujeres y seis varones trans. El promedio de edad es de 28 años y el 55% de quienes ingresaron tiene menos de 30 años (Presidencia de la República, 2024, p. 3). El punto de intersección entre ambas identidades es el patriarcado, que está directamente vinculado al androcentrismo, es decir la ubicación del varón cisgénero (cis) como centro de todas las cosas. El mundo está construido desde la perspectiva del hombre cisgénero, blanco, heterosexual. Esto aplica desde la creación de conocimiento, la forma en que se redacta la historia universal, la organización de la sociedad y no menos importante para este estudio, el trabajo, que es una de las principales fuentes de poder adquisitivo y generación de capital en la sociedad. Las normas se establecen a partir de sus necesidades, que regulan la vida de todas las personas, no solamente de los varones “cis”. Aquí radica la relevancia de esta

investigación como aporte al campo de las Ciencias Sociales. Con respecto al campo disciplinario del Trabajo Social en específico, se pretende problematizar la manera en que las políticas y los programas sociales carecen de espacios que cuenten con una perspectiva que integre a las disidencias sexuales en sus objetivos, al mismo tiempo que el abordaje de estas poblaciones parece estar al margen de las intervenciones sociales en la profesión y en la discusión académica, en comparación con otras áreas temáticas. A su vez, el rol del Trabajo Social en los programas que trabajan con poblaciones no heteroconformes se encuentra invisibilizado. De este modo es interesante estudiar la inserción y permanencia de los varones trans en el mundo laboral y entender qué situaciones atraviesan en él, cómo se sienten, cómo aseguran su estabilidad laboral, entre otros fenómenos, al mismo tiempo que se problematiza el rol del Trabajo Social en los dispositivos mencionados previamente.

En este sentido, el informe acerca del Ingreso de Personas Trans en el Estado (Presidencia de la República, 2024) indica que la población trans uruguaya sufre niveles más altos de pobreza multidimensional que la observada en la población en general, evidenciándose la expulsión de sus hogares y del mundo laboral, entre otras problemáticas. La discriminación que enfrentan las personas trans, ha sido fuente de varias investigaciones tanto a nivel internacional como en Uruguay. Sempol et al. (2017) señalan: “En el contexto socio-político uruguayo, en particular, las identidades trans masculinas están todavía más invisibilizadas que las trans femeninas” (Sempol et al., 2017, p. 152). Existen varios estudios de la población trans que hacen referencia al mundo laboral, entre ellos los relevantes aportes acerca de las mujeres trans y el trabajo sexual. Siguiendo a Pandolfi y Torre (2021): “La mayoría de los trabajos se centran en la realidad de las mujeres trans que muestran trayectorias de vida atravesadas por procesos agudos de segregación. Sin embargo, es escasa la información sobre varones trans” (p. 121).

La Constitución de la República Oriental del Uruguay protege la igualdad de todas las personas ante la ley y reconoce el trabajo como un derecho. Este país suscribió lo estipulado acerca de orientación sexual e identidad de género en los Principios de Yogyakarta (Indonesia, 2006), que aconseja a los Estados integrar:

todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e

identidad de género en el empleo público y privado (...) garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2007, principio 12).

Para finalizar esta sección, es posible afirmar que al mismo tiempo que se han generado grandes avances en Uruguay en materia de diversidad sexual, aún queda un largo camino por recorrer, lo cual puede apreciarse en el apartado correspondiente a los antecedentes.

2.1. Problema de Investigación

Interesa en la presente investigación conocer qué garantías les otorga, o no, a los varones trans que trabajan en Montevideo, las políticas, los programas, las normativas y los mecanismos del Estado existentes actualmente en materia de inclusión laboral dirigidas a personas trans. Se problematiza el impacto que estos dispositivos tienen en las trayectorias de vida de los varones trans en el territorio mencionado. Para recabar esa información, resulta clave contar con la voz de varones trans que compartan sus experiencias en el ámbito laboral.

2.2. Preguntas de Investigación

1. ¿Cuáles son los programas, mecanismos del Estado, las políticas y normativas que buscan facilitar o garantizar el acceso laboral en varones trans?
2. ¿Qué experiencias atraviesan los varones trans en la obtención de un empleo en Montevideo?; ¿Qué camino recorren una vez que acceden al mercado laboral?
3. ¿Qué roles juegan los programas, mecanismos del Estado, las políticas y las normativas en materia de acceso al trabajo específicas para la población trans en las trayectorias laborales de los varones trans?

2.3. Objetivos generales y específicos

Como objetivo general se buscó explorar el acceso y la permanencia en el ámbito laboral de varones trans que trabajan en Montevideo. Los objetivos específicos de este trabajo se enfocan en:

1. Mapear las políticas, programas, normativas y los mecanismos del Estado en materia de acceso al trabajo por parte de las personas trans.
2. Presentar las experiencias que atraviesan los varones trans en el acceso al mercado laboral en este territorio.
3. Indagar acerca del rol que ocupan los programas y políticas de acceso al trabajo dirigidas a personas trans, en las trayectorias laborales de los varones trans.

2.4. Estrategia metodológica

2.4.1. Tipo de diseño

La presente investigación exploratoria se realiza desde una perspectiva de derechos humanos basada en género y diversidad y cuenta con un diseño metodológico de carácter cualitativo.

2.4.2. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos se basan en el análisis documental de materiales y fuentes documentales de diversas instituciones, leyes y normativas acerca de la temática. A su vez, el trabajo de campo² consistió en la realización de dos entrevistas exploratorias semi estructuradas y en profundidad. Una dirigida a un informante calificado del colectivo TBU y otra realizada a una dupla de técnicos/as del programa de “Capacitaciones laborales para personas trans y no binarias” de la IM.

Posteriormente, se realizaron cinco entrevistas semi-estructuradas a varones trans que trabajan en Montevideo, aunque es interesante resaltar que solo tres de ellos nacieron en este departamento, los otros dos en Rocha y Tacuarembó. La muestra incluye tanto militantes de los colectivos TBU y “Gender”, como uno no militante perteneciente a otros ámbitos. Para determinar el volumen de la muestra se utilizó la técnica de bola de nieve. Además de activistas y no activistas, la muestra incluyó varones trans de distintas edades, variando entre

² Ver tabla N° 1 y N° 2 con detalle en anexos.

23 y 37 años. Otro aspecto importante fue la variedad de clases sociales entre los entrevistados y que se desempeñan en ámbitos laborales muy distintos. Ninguno de ellos es padre al momento, lo cual puede considerarse un dato relevante. Cabe aclarar que se nombrará a los entrevistados como “varón trans” seguido de un número, con el único fin de distinguir entre los diferentes relatos.

En cuanto al análisis, las técnicas utilizadas se basaron en el análisis de contenido, interpretando las diferentes narrativas que emergen del material recabado, es decir, los discursos de los/as entrevistados/as en función del marco conceptual realizado y de las categorías teóricas que se seleccionaron previamente. A su vez, se adoptó un enfoque temático, ya que se agrupó la información dentro de algunas temáticas como la búsqueda laboral y el entorno laboral, la exclusión y discriminación, la salud y corporalidades y el rol del Trabajo Social en los dispositivos de inclusión laboral trans, al mismo tiempo que se problematiza teóricamente. Además, se integraron algunos aspectos de análisis documental con respecto a la Ley N° 19.684.

2.4.3. Criterios de inclusión muestral

Para la muestra se buscó la participación de personas que se identificaran como varones trans, que trabajen en Montevideo y hayan posiblemente intentado acceder al mercado laboral.

Puede señalarse que la dimensión espacial es Montevideo, mientras que la dimensión temporal de la realización de las entrevistas se desarrolla entre los meses de marzo a agosto de 2025. Por otro lado, la dimensión temática constituye el empleo en comunidad de varones trans, mientras que la sub-dimensión temática abarca la accesibilidad y la permanencia al empleo de esta comunidad.

3. Antecedentes

A pesar de que aún escasean las investigaciones y artículos previos específicamente vinculados a la temática de la presente monografía, es posible señalar varios artículos acerca de los varones trans y acceso al trabajo, como algunas investigaciones acerca de la población trans en general y sus tránsitos en el ámbito laboral. Para presentar los antecedentes se

utilizará un criterio geográfico, comenzando desde las investigaciones y los artículos provenientes de los países que no forman parte del continente latinoamericano, finalizando por las que fueron realizadas en la región latinoamericana y en Uruguay.

El artículo “Trans men doing gender at work” (Hombres trans haciendo género en el trabajo) de Emma Jeanes y Kirsty Janes (2021) de la Universidad de Exeter (Reino Unido), explora las prácticas de los hombres trans en Inglaterra llevadas a cabo para “lograr género” en sus lugares de trabajo. Cuenta con un análisis “situado”, incorporando contexto e historias de vida. Este artículo es de interés, ya que explica cómo los hombres trans se adaptan a la masculinidad, al mismo tiempo que la desafían, tanto por preferencia como por la sobrevivencia y el deseo de progresar en los entornos laborales a los que pertenecen. En esta esfera, la ventaja masculina que pudieran llegar a tener se desdibuja.

La Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo presenta “Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México” (2021), cuya autoría es de Grecia Valencia y Octavio Maza Díaz. Realizan una reconstrucción histórica y laboral de las experiencias de cinco hombres transexuales que previamente fueron socializados como lesbianas masculinas. Se considera un trabajo de interés para la presente monografía porque establece que la discriminación laboral dirigida hacia la diversidad sexual y de género está conformada por varias prácticas que producen efectos perjudiciales en la constitución de los individuos y trae de la mano el aumento de las desigualdades en la comunidad LGBTQI+. A su vez, señalan que la discriminación puede manifestarse como dificultad para acceder al trabajo y perdura en el desarrollo y permanencia en éste, dependiendo del tipo de mercado, que puede ser formal o informal y de otros factores como la sexualidad o la identidad de género. Además, hacen énfasis en el fenómeno de la interseccionalidad y explican que las personas que no cuentan con una expresión de género que se considere acorde a la de su sexo biológico por los demás individuos de la sociedad son más propensas a sufrir discriminación en el ámbito laboral, tema que se pretende abarcar en la presente monografía. Cabe mencionar que incorporan un análisis basado en la propuesta teórica queer. Asimismo, analizan la “Primera Encuesta sobre Discriminación” y la “Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género” de 2018, para incorporar la coyuntura mexicana sobre las condiciones laborales de las mujeres lesbianas masculinas y hombres transexuales.

El artículo “¿Hacia una ciudad incluyente? Efectos de los cambios estético-corporales

de varones transmasculinos” (2022) fue publicado por la Mag. Sofía Santillán (Doctoranda en Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México) en ÍCONOS, revista de Ciencias Sociales. Pone el foco en el caso de los miembros de la Fraternidad Transmasculina Ecuador (FTM), organización que se radica en Quito. La metodología que utiliza es cualitativa, utilizando observación participante, entrevistas en profundidad y relatos de vida. Los resultados de dicho estudio hacen hincapié acerca de la forma en que las transformaciones estético-corporales de masculinización de los cuerpos cambian las percepciones de los participantes sobre el espacio público e intervienen en las maneras de habitar la ciudad. Esta temática es relevante para esta monografía, teniendo en cuenta que las transformaciones estético-corporales de los varones trans son fundamentales en sus trayectorias laborales.

A nivel nacional, se destaca la investigación “Forjando identidades. Trans masculinos en un servicio de salud público uruguayo” (2017) realizada por el autor Diego Sempol y las autoras, Maia Calvo, Cecilia Rocha (FCS/Udelar) y Marcela Schenck (FCS-FM/Udelar). La misma fue publicada en un capítulo del libro “Gênero, Sexualidade e Saúde: Diálogos latino-americanos” (org. Camilo Braz y Carlos Henning) perteneciente a la “Universidade Federal de Goiás”. Sempol et al. argumentan que los varones trans suelen pasar más desapercibidos en la sociedad que las mujeres trans, generando una invisibilización de su identidad política y se estimula el desconocimiento de construcciones identitarias concretas, lo cual puede relacionarse directamente con la temática de esta monografía, que busca generar conocimiento específico sobre la población de varones trans. Asimismo, explican que la investigación se centró en esa población porque la acumulación académica uruguaya y regional ha puesto énfasis a la situación de las mujeres trans, por lo que este trabajo buscó contribuir al avance de análisis comparativos de ambos grupos.

Sempol et al., analizan en el capítulo la experiencia de atención a personas trans en la Unidad Docente Asistencial (UDA) del Primer Nivel de Atención de la Administración de los Servicios de Atención a la Salud del Estado (RAP-ASSE). Expresan que el trabajo buscó analizar los motivos que ayudan a comprender por qué existe una mayor adhesión de las personas trans masculinas al servicio ofrecido por la UDA del hospital Saint Bois. No obstante, aclaran que tanto los hombres trans como las mujeres trans llegan al servicio de salud con demandas similares y problemáticas como la ansiedad. Además, para esa investigación se relevaron noticias de prensa, documentos e informes de los servicios y

autoridades de la salud y realizaron 24 entrevistas semi-estructuradas a usuarios/as del servicio, personal de la salud, docentes universitarios y autoridades de las diferentes instituciones públicas. La metodología que utilizaron fue el análisis de contenido cualitativo simple. A su vez, el capítulo brinda una observación interesante, mencionando que la única representación que algunos de los “trans masculinos” entrevistados tuvieron en sus entornos como elemento simbólico durante un tiempo fueron las mujeres lesbianas, ya que socialmente se los definía de esa manera. Es decir, a nivel cultural no contaban con una referencia que les permita sentirse visibilizados.

El artículo “Montevideo trans y travesti. Espacio urbano segregado: habitar de personas trans” tiene como autora y autor a Valentina Torre y Sebastián Aguiar. En este, se aborda la segregación urbana y las características del habitar urbano para las mujeres y los varones trans. Forma parte del libro “Habitar Montevideo: 21 miradas sobre la ciudad” (2019) (IM; FCS; Fundación Friedrich Ebert Stiftung), que contiene varios capítulos de distintas autorías (Coord.: Aguiar; Borrás; Cruz; Fernández; Pérez). Torre y Aguiar realizan una serie de reflexiones interesantes para la presente monografía, acerca del “habitar los márgenes” de las personas trans y explican: “Entendiendo la sexualidad como pilar para la construcción social de derechos ciudadanos es posible un abordaje de las subjetividades de las personas trans y travestis en cuanto a quiénes creen que son” (p. 548). Señalan en base a las experiencias narradas de un varón trans, que los mismos sufren discriminación por parte de hombres “cis”: “El acoso y dominación ejercido por los varones cisgénero es también percibido y experimentado por los varones trans” (p. 548).

El artículo “Te tiro un beso. Narrativas identitarias del movimiento de varones trans en Uruguay” de las autoras Jimena Pandolfi y Valentina Torre, es parte de la revista “Encuentros Uruguayos” y analiza los procesos de construcción de sentido colectivo dentro de TBU. Se basa en el análisis del discurso de las personas trans masculinas activistas en TBU. Como técnica, aplicaron un grupo de discusión entre activistas del colectivo. Seleccionaron dos tipos de historias que surgieron del grupo. Una de ellas son las vivencias de violencias en espacios públicos urbanos y la otra la asistencia a consultas médicas. A su vez, se hacen algunas preguntas, que son abordadas con el enfoque de la teoría de los procesos enmarcadores (Framing theory).

El trabajo “Diversidad en movimiento: una aproximación a las demandas del

movimiento trans y su relación con el Estado” de la autoría de Pablo Santos, fue presentado en la mesa “Acción colectiva y movimientos sociales”, en las XVIII Jornadas de Investigación (FCS; Udelar, 2019). Busca aportar a la comprensión de las demandas del movimiento trans a partir de su análisis, demandas presentadas en el espacio público a través de estrategias y en coordinación con otros actores del sistema político uruguayo. Como explica el autor, además del contenido teórico y reflexivo, en términos metodológicos es un trabajo de carácter exploratorio enmarcado en un enfoque cualitativo mediante análisis de contenido, de documentos y notas de prensa. Indaga en el tipo de carencias estructurales que hicieron surgir el movimiento. El autor explica que las demandas de la población trans interpelan a la heteronorma.

4. Marco teórico conceptual

Para este apartado, se seleccionaron las categorías analíticas: género, inclusión social y trabajo. Se considera necesario hacerlo para precisar algunos conceptos fundamentales que guían el posterior análisis. Todas estas categorías conceptuales mantienen un rol importante para entender de qué manera los varones trans vivencian y transitan el acceso al mercado laboral, así como el rol que juegan los programas y las políticas de inclusión laboral trans en sus trayectorias laborales y cuáles son las principales características de estos dispositivos. Esto es así, porque el género es una categoría analítica que abarca la manera en que las diferentes sociedades incorporan modos de pensar y de actuar. A su vez, porque dentro de esta categoría conceptual aparecen ramificaciones o aristas que no deben confundirse entre sí: identidad de género, expresión de género, performatividad de género, roles de género, perspectiva de género, entre otros. A su vez, la categoría “trabajo” es valiosa para esta investigación, considerando que el ámbito laboral es un espacio donde los derechos de los varones trans pueden verse vulnerados en base a su identidad de género. Otro aspecto importante del uso de esta categoría, es posibilitar el análisis de la permanencia de los varones trans en el ámbito laboral, acerca de qué situaciones atraviesan en él, cómo se sienten en el mismo y cómo aseguran su estabilidad laboral. Además, el trabajo es un derecho humano y un ámbito importante para la supervivencia de los seres humanos en la sociedad contemporánea; por lo tanto, la inclusión social, otra de las categorías analíticas de esta monografía, como se profundizará en su apartado correspondiente, está vinculada directamente al trabajo y a los programas de inclusión laboral trans.

4.1. Género

Varias autoras y autores han estudiado los posibles significados del género, por ejemplo, el carácter performativo del mismo. A su vez, proporcionan conceptos que pueden variar o coincidir en algunos elementos. No obstante, todas y todos los que aquí se citan aportan a la construcción de la categoría.

Butler (2006) explica el género como una naturalización de lo binario: “género es el mecanismo a través del cual se producen y se naturalizan las nociones de lo masculino y lo femenino” (p. 70). En este sentido, se considera que el género se construye culturalmente. Estas construcciones sociales influyen en la manera en que tanto a lo masculino como a lo femenino se les asigna roles determinados, es decir, lo que se percibe como correcto o incorrecto en las conductas de hombres y mujeres según su sexo asignado al nacer.

Según Butler (2006), “El género es el aparato a través del cual tiene lugar la producción y la normalización de lo masculino y lo femenino junto con las formas intersticiales hormonales, cromosómicas, psíquicas y performativas que el género asume” (p. 70). Afirmar que el género tiene un carácter performativo, es decir que el mismo se establece a raíz de la repetición de actos socialmente legitimados, una repetición sostenida en el tiempo que impacta en las personas. Aquí aparecen varias dimensiones psicofísicas donde el género construye y naturaliza lo masculino y lo femenino, sin embargo, “el género bien podría ser el aparato a través del cual dichos términos se deconstruyen y se desnaturalizan.” (p. 70). Resulta interesante, la manera en la que el género podría ser, al mismo tiempo, una herramienta en la deconstrucción de lo masculino, lo femenino y lo binario.

De este modo, es importante destacar que el carácter de construcción social del género influye incluso la participación de las personas en el tipo de trabajo que obtienen, es decir, dependiendo de su sexo asignado al nacer y de las ideas establecidas convencionalmente acerca de qué clase de trabajo corresponde a qué clase de persona, influyendo a su vez, en su estatus o poder en la sociedad de la que forman parte. No obstante, Butler (2007), aporta una interesante perspectiva que explica que los roles de género no se reproducen sobre la categoría sexo y que el sexo también es una construcción cultural: “Si se refuta el carácter invariable del sexo, (...) En este caso no tendría sentido definir el género como la interpretación cultural del sexo, si éste es ya de por sí una categoría dotada de género” (p.55). Es decir, que a través de las construcciones culturales de género se crean estereotipos acerca

de la categoría sexo, por ejemplo, que el sexo no varía. Como lo afirma Butler (2007): “el género también es el medio discursivo/cultural mediante el cual la ‘naturaleza sexuada’ o un ‘sexo natural’ se forma y establece como ‘prediscursivo’, anterior a la cultura” (p. 55). De esta forma, es que el sexo puede ser pensado como una construcción, teniendo en cuenta que la idea del mismo, pensado como algo neutro y previo a la cultura, es creada a partir del género y sus estereotipos.

Hay una clara diferencia entre la base del género de una persona, la identidad de género de la misma y su orientación sexual. Es incorrecto asociar una identidad de género a una orientación sexual determinada porque a diferencia del género, esta última implica la atracción y el deseo sexual. En cambio, el género, por ejemplo, suele transformarse a partir del momento socio-histórico en el que suceden los mandatos sociales. Un elemento fundamental es la socialización de género, es decir, que se permiten algunos comportamientos en detrimento de otros en un contexto o época determinados. Sempol et al. (2017) brindan y analizan algunas nociones con respecto a la identidad, y la vinculan con la necesidad de visibilización y de la existencia de intersubjetividades sociales: “La construcción de la identidad está íntimamente vinculada a los procesos de reconocimiento y de visibilización (...) En definitiva, es necesaria para la construcción identitaria la existencia de un entramado de intersubjetividades sociales” (p. 150). Por un lado, Honneth (1995) indica que la identidad refiere a quiénes son los individuos, pero también quiénes son ante los ojos de los demás. Por otro lado, pero complementariamente, Sempol et al. (2017) explican que, algunos entornos, como los laborales, familiares, entre otros, pueden afectar la manera en que las personas vivencia su identidad, legitimando o negándola.

Otros conceptos relevantes para la categoría género y para el tema de esta monografía, son los de expresión de género y persona trans. Aquí es interesante destacar la diferencia entre las formas en que un individuo expresa su identidad y dicha identidad. La “expresión” alude a las maneras de manifestar la identidad de género. Sin embargo, retomando los aportes de Butler (2007), se entiende que el género siempre implica un hacer o acción, pero no por parte de individuos preexistentes a dicho hacer, agregando un elemento inherente los mismos: “no existe una identidad de género detrás de las expresiones de género; esa identidad se construye performativamente por las mismas «expresiones» que, al parecer, son resultado de ésta” (p. 85).

Acerca de la otra arista que es preciso abarcar, es decir, el concepto de persona trans, puede decirse desde la perspectiva de Butler (2006) que el género, durante muchas décadas se asociaba sobre todo a la discriminación hacia las mujeres, lo que sigue siendo una temática sumamente relevante, sin embargo, menciona que su significado contemporáneo incluye “identidad de género”. Explica que esta última es un elemento central en la política y en la “teoría del transgénero” y la transexualidad, dando paso a lo que entiende por transgénero: “El transgénero se refiere a aquellas personas que se identifican con o viven como el otro género, pero que pueden no haberse sometido a tratamientos hormonales u operaciones de reasignación de sexo” (p. 20). Siguiendo las ideas de la autora, por un lado, los términos “transexual” y persona transgénero, refieren a hombre trans cuando se trata de la “transición” de mujer a hombre, o mujeres trans cuando ese pasaje es de hombre a mujer. No obstante, si bien la distinción permite reconocer los derechos de la población trans, en contracara, es necesario realizar una aclaración; no siempre se nombra a la población “cis” con otra palabra a continuación. En este sentido, es importante destacar que el término “trans”, suele ser utilizado como insulto o agresión y símbolo de estigma por muchas personas, por lo que los términos “hombre” y “mujer” también son válidos a la hora de referirse a la población trans.

Es necesario cuestionar la exclusión de una inmensa cantidad de individuos trans en diversos ámbitos, en los que las personas que corresponden a las expectativas y estereotipos sociales convencionales son incluidas sin quejas. En las sociedades heteronormativas, se da la imposición de identidades de género “performativas” binarias, es decir, lo masculino y lo femenino y este carácter performativo del género, no implica que las normas sociales impuestas sean inamovibles en su totalidad. Al contrario, generar nuevas identidades requiere desnaturalizar las construcciones y estereotipos que le preceden. Sempol et al. (2017) afirman: “el derecho a la identidad de género se condiciona a las posibilidades de adaptar las construcciones identitarias al ideal que de ellas tienen la sociedad y el Estado” (p. 156).

Resulta relevante definir qué es lo masculino siguiendo a Kimmel (1997), quien asegura que hegemoníamente la virilidad es la relación entre un hombre y el poder: “Igualamos la masculinidad con ser fuerte, exitoso, capaz, confiable y ostentando control. Las propias definiciones de virilidad que hemos desarrollado en nuestra cultura perpetúan el poder que unos hombres tienen sobre otros” (p. 51). Los efectos de representar la masculinidad como sinónimo de dominancia, agresión, de contar con un físico fuerte y de la incapacidad de demostrar emociones, suelen ser dañinos para las masculinidades que no entran en ese

estereotipo consagrado socialmente, como por ejemplo los hombres trans o incluso muchos hombres “cis”. Eso imposibilita en cierto sentido la visibilidad de las mismas. Sempol et al., (2017) explican que la falta de representaciones acerca de las masculinidades trans a nivel social, priven a los mismos de la posibilidad de ser reconocidos. La visibilización es un pilar, una necesidad de la identidad y la puerta de acceso hacia derechos humanos fundamentales de los que esta población se encuentra privada a menudo. Esto es así, en parte porque el binarismo rige las formas de pensar y actuar de las personas, estando interiorizado en la vida en sociedad. Todo individuo al que los demás perciban como a alguien por fuera de lo “común” o que traspase la idea de que lo masculino y lo femenino están intrínsecamente sujetos a la genitalidad y características sexuales biológicas de las personas, será probablemente privado de su carácter humano por otros individuos, lo que no quiere decir que esto justifique las distintas formas de discriminación que la población trans y no binaria suelen sufrir, sino lo contrario.

Los sujetos que “desafían” las condiciones heteronormativas que impregnan desde las expectativas que hacen a la forma “correcta” de presentarse en un ámbito laboral, hasta los espacios educativos u otros ambientes públicos, suelen ver sus derechos vulnerados. Así lo entienden Sempol y Montano (2017), es decir, que en las sociedades regidas por la heteronormatividad, no hay lugar social para una persona que no es ni una mujer ni un hombre. Esta problemática comprende a las personas trans, porque la mayoría de las personas no saben cómo interactuar con personas que no son decodificadas con facilidad o con los grupos como la población trans. La vida en sociedad implica la incorporación de pre nociones que afectan la forma en que se percibe a los demás, de un modo que se les asigne un género de inmediato y se establezca una mirada binaria, como señala el autor y la autora: “la mayoría está entrenada para reducir un amplio rango de variaciones a un sistema binario de hierro” (p. 22). Por lo tanto, el género es una categoría histórica y cultural capaz de configurar los cuerpos de los individuos, reduciendo en el proceso los derechos humanos de muchos de ellos.

4.2. Trabajo

Para comenzar el presente apartado, si bien se contextualiza el significado del trabajo sin adentrarse demasiado en sus rasgos ontológicos, cabe mencionar que desde la perspectiva de Antunes (2005) el trabajo es un elemento mediador entre la necesidad y la satisfacción de

dicha necesidad. Se entiende como un proceso de autorrealización de la humanidad, como un pasaje del ser consciente en relación a lo instintivo y a la naturaleza. Cristancho (2022) explica de esta manera algunos conceptos básicos de Marx (1975):

La fuerza de trabajo fue para Marx la fuente de valor de la que finalmente se apropia la burguesía a través de “la plusvalía”, concepto utilizado para exponer la explotación del modo de producción capitalista, y la fuente de acumulación de riqueza y capital medido en dinero y capacidad de producción de este (p. 7).

Después de lo contextualizado en estos aspectos del trabajo, cabe ahora aclarar que se pondrá foco para esta investigación en el trabajo remunerado. Entrando de lleno a lo que compete a esta sección, el trabajo es la forma en la que las personas garantizan condiciones de vida dignas a través de la obtención de bienes y servicios de acuerdo con sus necesidades a satisfacer. Estas necesidades son infinitas. El trabajo genera en este sentido, una sensación de propósito, pero puede significar a su vez, el desgaste psicofísico de los individuos. El trabajo y sus condiciones se regulan a través del contrato de trabajo, la duración de la jornada, la fijación de salarios, protecciones por despidos, accidentes laborales, situaciones de invalidez, entre otros. Kessler y Merklen (2013) explican que el trabajo es el principal organizador de la sociedad. Se estructura allí la cuestión social y la salida de los problemas que padecen los individuos que se encuentran en las situaciones más vulnerables.

Desde las ideas de Castel (1997), el trabajo actúa como un cimiento privilegiado de inserción en la estructura social, al mismo tiempo que tiene la gran función de integrar, dando paso de esta manera al reconocimiento social. A su vez, se relaciona con los recursos finitos con los que dispone la humanidad. Si bien el autor agrega que el trabajo es más que el trabajo y que el no-trabajo es más que el desempleo, lo conceptualiza de la siguiente manera:

el trabajo sigue siendo el fundamento principal de la ciudadanía, en tanto que ésta tiene, hasta que se demuestre lo contrario, una dimensión económica y una dimensión social. Decimos el trabajo, y principalmente el trabajo asalariado, que sin duda no es

el único trabajo útil, pero que se ha convertido en su forma dominante (Castel, 1997, p. 379).

En este sentido, otro concepto relevante propuesto por Castel (1997) indica que el trabajo también está vinculado a la ciudadanía social. Por un lado, esta última es la condición de la pertenencia a una sociedad democrática, con acceso a derechos, protecciones, recursos y garantías en los que el trabajador puede apoyarse. Tiene un papel central en donde se sostienen los derechos sociales, los reconocimientos, pero también las responsabilidades, los deberes y las coacciones. Por otra parte, se define el trabajo asalariado como:

una producción externalizada para el mercado, es decir para quien pueda entrar en el marco de un intercambio regulado. Da una utilidad social general a las actividades "privadas". El salario reconoce y remunera el trabajo "en general", es decir las actividades potencialmente útiles a todos. Por lo tanto, en la sociedad contemporánea, para la mayor parte de sus miembros, es el fundamento de su ciudadanía económica (Castel, 1997, p. 379).

Hasta aquí, se entiende que el trabajo es una actividad regulada, que a través de una remuneración permite el sustento económico de las personas. Esto no quiere decir que no existan condiciones de trabajo que no permitan una vida digna. El trabajo asalariado puede significar oportunidades para la estabilidad económica, pero también el surgimiento de formas de explotación laboral y desprotección. Estas problemáticas afectan a la sociedad en general, excepto quizá a las clases sociales más altas. Sin embargo, estos desafíos que enfrenta la gran mayoría, golpean más fuertemente a las poblaciones que son excluidas por otros ejes de desigualdad, como su identidad de género. Es algo que la población trans sufre en lo cotidiano.

Para Castel (2009), en la sociedad moderna aún no se ha llegado a una alternativa que asegure la independencia económica y el reconocimiento social, por lo que se debe defender el valor del trabajo. Esto quiere decir, que el trabajo puede significar un soporte en la identidad de las personas por medio de los derechos sociales que brinda, así como de los

recursos económicos. No obstante, no significa defenderlo a cualquier costo. Se entiende que uno de los elementos característicos de la realidad actual es la sobrevaloración del trabajo. Esto es así, ya que convencionalmente la idea de trabajar más está asociada con la mejora del poder adquisitivo, el cumplimiento del deber ciudadano, la obtención de respeto en la sociedad y el alcance del bienestar personal y familiar. Se produce otro de los elementos centrales: la estigmatización de los individuos que no trabajan, fortaleciendo la figura del “mal pobre”, el cual toma provecho de los que trabajan y poseen bienes. Se instala de esta manera la idea de los “desocupados voluntarios”, incrementando la presión de aceptar cualquier empleo. El trabajo, por ende, puede ser una actividad que no asegure las condiciones mínimas de independencia social y económica. Señala Baráibar (2015a):

Al contrario, el trabajo puede ser el principal vector de sumisión a la pobreza, la dependencia y la precariedad. Donde el trabajo es abundante pero insuficiente el empleo estable y protegido, la realidad del trabajo sigue siendo la principal causa de sufrimiento (p. 372).

Se entiende que el mercado de trabajo actualmente excluye y no asegura protección ni estabilidad para todos los seres humanos. Suele desvalorizarse el factor económico en la sociedad contemporánea, sin embargo, uno de los elementos comunes a todas las situaciones de pobreza, es la insuficiencia de ingresos. Al formar parte de una economía de mercado, las personas necesitan de los recursos económicos, por lo tanto, no solo el hecho de contar con un trabajo es fundamental para las poblaciones vulneradas como los varones trans, sino que también son necesarias las condiciones laborales y las protecciones para llevar una vida digna. Es interesante destacar, por un lado, desde la perspectiva de Hardy (2014) que los tres componentes de la calidad del empleo son los salarios, la formalización del empleo y la seguridad social. Por otro lado, Baráibar (2011) señala que existen algunos elementos del mundo laboral que producen y reproducen la pobreza. Es decir, la precarización del trabajo y de los ingresos, el desempleo y la exclusión.

Antunes (2005) presenta una noción ampliada de la clase trabajadora. Esta incluye a todas las personas que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario, al proletariado industrial, a los asalariados del sector de servicios y al proletariado rural:

Esa noción incorpora al proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time, el nuevo proletariado de los McDonald's (...), a los trabajadores asalariados de la llamada "economía informal", que muchas veces están indirectamente subordinados al capital, además de los trabajadores desempleados, expulsados del proceso productivo y del mercado de trabajo por la reestructuración del capital. (Antunes, 2005, p. 93).

Baráibar (2015b) se apoya en las ideas de Soldano y Andrenacci (2005) para fundamentar que las políticas sociales constituyen las intervenciones públicas que regulan las maneras en que la población se reproduce y socializa (es decir, cómo sobrevive y accede al mundo del trabajo y en el espacio sociocultural del Estado-nación). En este sentido, protegen a la población de situaciones que ponen en riesgo esos procesos. Estas intervenciones se expresan en tres campos de actuación: políticas de trabajo, políticas de servicios universales y política asistencial.

Para dar cierre a este apartado, es interesante mencionar, sin entrar en detalle, al trabajo como un derecho humano. En específico, Blengio (2016) explica que el trabajo forma parte de los derechos económicos y sociales, que se nombran a continuación: “Encontramos el derecho al trabajo, condiciones laborales justas y favorables, derechos sindicales, seguridad social, protección y asistencia de la familia, alimentación y vivienda, salud física” (p. 28). Algunos derechos humanos son el derecho a la huelga y el derecho a ser protegido en el goce de la seguridad, por ejemplo, en la seguridad laboral o la seguridad social. Baráibar (2015b) se apoya en Grassi (2008) para sostener lo que afirma: “La seguridad es entendida en sentido amplio y comprende la prevención y atención de la salud, jubilaciones y pensiones, seguros por accidente, etc., hasta la asistencia en circunstancias extraordinarias (abandono, discapacidades, enfermedades prolongadas, etc.)” (p. 135). No obstante, sentir seguridad en el entorno laboral significa también poder vivir libremente en estos espacios la identidad de género, sin miedo a la discriminación o vulneración de derechos a través de la exclusión.

4.3. Inclusión Social

La inclusión social es una pieza central en la presente monografía, ya que funciona como un sostén muy importante para la población trans, así como para cualquier otro ser humano cuando se trata del mundo del trabajo, lo que se pretende explicar en este apartado. La inclusión social amplía derechos y promueve condiciones de vida dignas. Es una categoría importante a la hora de estudiar las trayectorias laborales de varones trans, que como han dado cuenta las investigaciones previas, han sido excluidos históricamente por una sociedad heteronormada. Esta exclusión se produce cuando los vínculos laborales y sociales se debilitan, generando vulnerabilidad social al ser discriminados. Como plantea Fraser (2008): “La justicia social requiere disposiciones sociales que permitan a todas las personas participar como pares en la vida social.” (p. 39).

Baráibar (2015), explica que la participación social y la calidad de vida, así como el tipo de integración posible en el capitalismo, se enmarca en las condiciones que se han posibilitado a partir de la existencia de los derechos sociales y políticas sociales como: el contrato de trabajo, la fijación de los salarios, la duración de las jornadas laborales y a protecciones por despidos, accidentes de trabajo e invalidez. Estas políticas son las que permiten trascender, al menos en cierto modo, la subordinación ejercida hacia las personas que solo cuentan con sus capacidades de trabajo para subsistir, por parte de quienes controlan los puestos de trabajo y los poseedores de patrimonio.

De acuerdo con las palabras de Baráibar (2015a), se entiende que la integración social no debe ser utilizada como argumento para forzar a las personas a la incorporación a cualquier trabajo precarizado en pos de que estas no dependan del Estado. La autora expresa:

La instigación a trabajar en cualquier condición tiene más que ver con la intención filantrópica de ayudar a los pobres llevándolos incondicionalmente a trabajar o con el chantaje moral, que con la exigencia de conservar al trabajo su lugar irremplazable de basamento de la integración social (p. 373).

En este sentido, el papel tan importante de la inclusión social se arraiga en el fortalecimiento de los recursos económicos y los derechos sociales en el trabajo. Con respecto al concepto de derechos humanos, que engloba a los derechos sociales, Blengio (2016) explica su significado:

Escoger ambos vocablos nos permite reafirmar dos aspectos importantes. En primer lugar, la necesaria vinculación del derecho entendido éste como “facultad o atribución” a la naturaleza humana. La palabra “humanos” elude todo tipo de connotación que pudiera emerger de la particularidad sexual: “hombre” o “mujer” (...) se comprende por “humano”, la esencia misma de la persona, lejana a especificaciones raciales, etarias, sexuales o de cualquier otra índole. (p. 12).

Según las ideas de la autora, se considera discriminación cuando los derechos humanos no se ven protegidos ni reconocidos y no pueden ejercerse de una manera igualitaria y justa para todos los miembros de la sociedad. En este sentido, se hace referencia al carácter inherente a la naturaleza humana que tienen los derechos. Esta definición, permite comprender que los derechos son intrínsecos a las personas porque son esenciales e íntimos.

En cuanto a los recursos económicos, puede afirmarse que la contracara de su fortalecimiento es el énfasis en el trabajo incondicional, que no tiene en cuenta esos aspectos y que no significa la protección de estos individuos. Es decir, se desvaloriza el factor económico y se pone el trabajo, ante todo. De este modo, siguiendo a Kessler y Merklen (2013) y teniendo en cuenta que la inclusión social en esta monografía se piensa desde el mundo del trabajo, se entiende que la integración social no tiene su fuente expresamente en el trabajo. El trabajo, en varias ocasiones puede llegar a ser un pasaje hacia la pobreza y la exclusión, por lo tanto, la calidad del trabajo, los ingresos y los servicios sociales, deben ser protegidos y potenciados. En otras palabras, se suele poner el foco en el estigma hacia las poblaciones vulnerables, percibiendo a estas como causantes de la problemática que las vuelve vulnerables y se hace hincapié en que la solución de estas situaciones de exclusión y vulnerabilidad está en los propios individuos que las padecen, es decir, en sus capacidades. Así lo explica, Baráibar (2011):

Se produce un proceso de culturización de las capacidades de los pobres que permite alentar el lema de "ayúdate a ti mismo" y de esta manera se promueve que la vida de las poblaciones cada vez más vulnerables sea autogestionada o cogestionada por las propias familias y comunidades. Como fuera señalado, las estrategias de lucha contra la pobreza integran como elementos fundamentales el empoderamiento y la participación. Se procura el desarrollo de capacidades de los beneficiarios de manera que pueden compartir las responsabilidades de gestión, contribuyendo a la sustentabilidad de los proyectos (p. 44).

Además, la posibilidad de utilizar esas capacidades, puede variar entre los distintos individuos, ya que es un privilegio de la sociedad en la que se encuentran inmersos en la actualidad, es decir, algunos accederán al capital cultural necesario para tener éxito en las diferentes áreas de sus vidas, lo que puede estar relacionado con la clase social a la que pertenezcan. En este sentido, Bourdieu (2000) investiga cómo las personas de distintas clases sociales llegan a tener éxito según la distribución del capital cultural entre las clases y las fracciones de clase. Es interesante resaltar que esto genera una ruptura con las teorías del "capital humano" y con la idea, por ejemplo, de que el éxito o el fracaso académico son consecuencia de las "capacidades" naturales. Esto se puede argumentar, explicando que esas ideas descuidan el hecho de que la "capacidad" y los "dotes" también son producto de una inversión de tiempo y de capital cultural.

Baráibar (2011) afirma que el reconocimiento de las capacidades culturales, construye y considera a las personas en situación de pobreza como inferiores. Estas capacidades son vistas en muchas ocasiones a su vez como límites, lo que desemboca en la tutela hacia estas personas en términos de qué hacer y cómo gastar sus recursos. A su vez, la autora se apoya en Álvarez (2005) para sostener que esta perspectiva que indica que se debe incrementar en potencialidades a la población en situación de pobreza, existe en un mercado globalizado y desregulado, en expansión, que al mismo tiempo las obstaculiza de lograrlo.

Para retomar el eje de esta investigación, esto resulta de utilidad para conocer los fenómenos que atraviesan los ámbitos y los entornos donde transitan los varones trans, ya que

la discriminación que sufre la población trans suele privarla de los recursos económicos, debiendo recurrir a la obtención de cualquier empleo a su alcance. Contar con un trabajo no garantiza condiciones favorables de trabajo ni salida de la exclusión. Asimismo, es difícil que una población que no tiene recursos materiales se sienta “empoderada”. Baráibar (2011) realiza una observación interesante acerca de la importancia de los aspectos materiales cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad. Establece que, si bien es necesario trascenderlos, fortaleciendo la capacidad de acción de los individuos, no debe dejarse de lado el sustento económico y material que es fundamental en la sociedad capitalista en la que se vive. Cuando se está en situaciones tan vulnerables en el sentido material de la palabra, es complejo para las personas poder potenciarse en base a sus capacidades y autoestima. En el caso de las mujeres trans, la desprotección y discriminación que sufren tiene consecuencias, por ejemplo, en varios casos recurren al trabajo sexual. Los hombres trans, pueden no atravesar el mismo tipo de problemática, pero puede que vivencien otras situaciones complejas en el acceso al mundo laboral y en la obtención de recursos económicos. Si bien ambos grupos forman parte de la población trans, pensar la inclusión social de los hombres trans de la misma manera que la de las mujeres trans resultaría en omitir elementos importantes específicos de cada grupo. Es importante destacar que las vulneraciones de derechos afectan a las personas de distintas formas. Un ejemplo de esas diferencias puede ser la discriminación que enfrentan las mujeres trans aparte del hecho de ser una persona trans, es decir, ser una mujer. No significa que esto sea una competencia acerca de qué grupo es más vulnerable, sino que señala aspectos que deben tenerse en cuenta en materia de inclusión social de personas trans para poder realizar mejores políticas. Otro ejemplo de esto puede ser la invisibilización que sufre la población trans masculina debido a que suelen pasar desapercibidos físicamente, es decir, percibidos como hombre “cis”, retomando las ideas postuladas en los apartados anteriores.

Baráibar explora el significado del concepto de tener "voz", explicando que no es posible tenerla por fuera de las condiciones materiales de existencia. En este sentido, la noción de la desmaterialización de la pobreza que brinda la autora, es de interés para esta monografía, ya que es de utilidad para poder analizar más adelante las maneras en que las políticas inclusivas laborales de varones trans se implementan. En palabras de la autora: “Se instala la idea de que es posible tener "voz" y expresión política por fuera de las condiciones materiales (...) No es casualidad que sean los pobres quienes tengan mayor dificultad para hacerse oír y para la organización colectiva” (Baráibar, 2011, p. 44). Esto no quiere decir que no se tengan en cuenta los recursos y las características de las poblaciones económica y

socialmente vulnerables, pero es importante resaltar que la pobreza es una situación de carencia material.

Cabe resaltar los elementos que tienen en común ambos grupos de personas trans: la exclusión en materia de acceso a recursos económicos y la discriminación que enfrentan por el hecho de ser personas trans. A su vez, cabe mencionar que si bien al igual que las mujeres trans, la población no binaria no son objeto de esta investigación, puede ser incluida en este planteo. Retomando la idea de la importancia de la inclusión social para esta población, Baráibar (2015b) señala que para evitar la pobreza a nivel social y la vulnerabilidad de las personas, debe existir un grupo de instituciones que funcionen como una red de contingencia. Se apoya en Andrenacci (2009) para sostener lo que afirma: “Estas instituciones no son mágicas, son los hospitales y las escuelas públicas, las políticas de empleo, algunos programas asistenciales. La salida de la pobreza no es individual ni asistencial (...) y menos aún lo es, la integración social” (p. 143). En este sentido, la autora señala que, para lograr integración social, se debe contar con este conjunto de instituciones, entre ellas políticas de empleo y programas. Sostiene que la integración social, únicamente puede ser entendida como co-participación y reconocimiento entre sujetos en la construcción de la sociedad como comunidad política. En este sentido, siguiendo las ideas de la autora, es interesante ver la ciudadanía desde una perspectiva que entiende que los proyectos para las personas en situación de pobreza no deberían basarse simplemente en un mero espacio de escucha.

Otro concepto vinculado a la categoría inclusión social es el de las acciones afirmativas. Según Segato (2006) estas son:

mecanismos para compensar e revertir formas de discriminación negativa que recayeron históricamente sobre las categorías sociales vulnerables como, por ejemplo, la población negra e indígena, en los diversos ámbitos de la vida social - político, jurídico, económico - e de las prácticas cotidianas (p. 13).

Por lo tanto, al significar la inclusión social el acceso igualitario a oportunidades, en algunos casos oportunidades laborales, puede decirse que los grupos excluidos como los varones trans a los que se les dificulta el acceso al mercado de trabajo, sufren una exclusión

social acrecentada, así como una falta de acceso regular a derechos. Esta situación empeora cuando los varones trans no cuentan con redes sociales y sostén familiar. De este modo, siguiendo las ideas de Castel (1997; 2009), el trabajo se dignifica al transformarse en un pilar de derechos. Esa transformación no fue la única, es decir, aparece la propiedad social, que se entiende como una propiedad para la seguridad, integrada por bienes y servicios públicos, que otorgan a las personas los bienes esenciales; prestación que no puede ser asumida por los intereses privados.

5. Análisis de las experiencias de varones trans en el acceso y permanencia en el mercado laboral y del impacto de los dispositivos de inclusión laboral para personas trans en sus trayectorias de vida

Para comenzar, se presenta el mapeo de los dispositivos existentes en materia de acceso al trabajo dirigidos a varones trans, es decir, políticas, programas, normativas y mecanismos del Estado. Esto se realiza con el fin de conocer el panorama actual con respecto a las políticas de inclusión laboral para esta población, además de cumplir con los demás objetivos específicos de la presente investigación. Posteriormente, se exponen las experiencias que atraviesan los varones trans en el acceso al mercado laboral y la importancia del trabajo en las trayectorias de vida de los varones trans, así como algunos de los significados que ellos le atribuyen al trabajo. A su vez, se exhiben algunos puntos importantes en cuanto al cumplimiento de la Ley N° 19.684; la experiencia que los varones trans entrevistados han tenido con respecto al ingreso al trabajo en el Estado por el cupo trans y se analizan sus percepciones acerca de los avances y desafíos que ha significado esta ley para la población trans. Asimismo, se pone sobre la mesa el rol de colectivos de personas trans, principalmente TBU, en materia de acceso al trabajo y la experiencia de los militantes entrevistados (tanto desde la entrevista exploratoria realizada al informante calificado, como las realizadas a varones trans participantes de colectivos). Asimismo, se presentan los hallazgos del rol que ocupan los dispositivos de inclusión laboral trans en las trayectorias de vida de varones trans y el rol del Trabajo Social en estos dispositivos. Para finalizar, otros puntos de interés en los que se hace énfasis son el de la identidad de género, tanto en el trabajo, así como los significados atribuidos a la identidad por parte de los varones trans; se analizan los roles de género en el ámbito laboral, a partir de las experiencias narradas por los entrevistados, así como otros temas como las desigualdades interseccionales y la discriminación.

5.1. Mapeo de dispositivos de inclusión laboral dirigidos a varones trans: políticas, programas, normativas y mecanismos del Estado

Para dar inicio al presente análisis, este mapeo se centra en los rasgos principales de los dispositivos mencionados; se pretende incluir en este apartado la información proporcionada acerca de los programas de inclusión y capacitación laboral para esta población, a través de las entrevistas exploratorias realizadas. Los programas pueden clasificarse dentro de dos tipos: por un lado, los que se centran exclusivamente en la población trans y/o LGBTQI+, como el programa “Capacitaciones laborales para personas trans y no binarias” de la IM y por otro lado, los que integran a toda la población, pero al mismo tiempo cuentan con cupos para personas trans. Esta sección no se enfoca en las opiniones subjetivas narradas por los/as técnicos/as entrevistados/as (esto se analizará en las siguientes secciones), sin embargo, interesa la descripción de los aspectos objetivos del programa mencionado, del cual cabe aclarar que forma parte de la Secretaría de la Diversidad y de la Secretaría de la Empleabilidad. Los técnicos que trabajan en la Secretaría de la Diversidad, explican de primera mano:

Surge el año 2022. La primera instancia es en el 2021. Fue como una especie de programa piloto. Justamente el objetivo que tenía era que las personas trans y no binarias tuvieran como una especie de capacitación, en lo que es adquirir ciertas herramientas que te ayudan a la hora de conseguir trabajo, por ejemplo, cómo encarar una entrevista laboral, cómo armar tu currículum. Después fue creciendo y tomando otros objetivos. (Entrevista dupla de técnicos IM, 25/04/2025).

Uno de los técnicos entrevistados que forma parte de este programa, comentó que durante el primer año se hizo un solo módulo, sin embargo, actualmente se realiza en tres. Uno de estos módulos se denomina “Autoempleo, Emprendedurismo, Ventas y Marketing”; en cuanto a los otros dos módulos, uno lleva el nombre “Autogestión” y el otro “Asociatividad”. La duración de estos módulos en conjunto es aproximadamente de dos a tres meses cada año. Antes de continuar con el siguiente programa del presente mapeo, cabe aclarar que en los siguientes apartados se profundizará en el análisis de otros aspectos de los

programas, por ejemplo, cantidad de participantes que empezaron y cantidad que terminaron, si ésta experiencia impactó en la obtención de un trabajo, entre otras cuestiones.

Otro programa del que se tuvo conocimiento a través de una de las entrevistas exploratorias realizadas, fue el programa “Accesos” del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES, 2025). Este programa, creado en el año 2022, se basa en el desarrollo de prácticas socioeducativas laborales en convenio con instituciones públicas e Intendencias Departamentales y capacitaciones que aportan al fortalecimiento de habilidades para el empleo. Está dirigido hacia personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica entre 18 y 64 años de edad y cuenta con una duración de siete meses, tiempo en el que los participantes perciben una prestación social equivalente a un Salario Mínimo Nacional (SMN). Una vez finalizada la práctica, los mismos son incluidos en una bolsa de empleo durante un año, con la posibilidad de vinculación laboral a una empresa aspirante a un sello denominado “Madrina”, según la demanda de perfiles laborales solicitados. (MIDES, 2025). Si bien el informante calificado del colectivo TBU no forma parte de los técnicos del programa, explica en líneas generales el objetivo de este:

En MIDES está “Accesos” que, por un lado, es una oportunidad laboral también, tienen talleres y un montón de cosas los gurises, capacitaciones (...) Cada tanto abren, hacen talleres multi-oficio también en MIDES, que en eso muchos de los chicos han participado y en eso sí están copados. Les enseñan creo que albañilería, electricidad y no me acuerdo qué otra cosa. (Informante calificado TBU, 06/03/2025).

Otros tipos de programas que buscan integrar a las personas trans al mundo del trabajo, pero que, al igual que Accesos, no se enfocan particularmente en la población trans, sino que consisten en proporcionar fuentes de trabajo a la población del país, incluyen el cupo trans en sus postulaciones de ingreso, por ejemplo, el Plan ABC y Uruguay Impulsa. Según la IM (2025a), el Plan Laboral ABC es una iniciativa estatal aprobada por el Congreso de Intendentes mediante el cual se otorgan puestos laborales temporales en todo el país y forma parte del programa ABC, el cual tiene como objetivo atender a las poblaciones más vulnerables en sus derechos y reconocer y actuar rápidamente frente a la diversidad de situaciones críticas. A su vez, Uruguay Impulsa (antes denominado *Jornales Solidarios*) es un

programa que depende del Poder Ejecutivo, con cursos de capacitación profesional para potenciar habilidades a cargo del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y tareas asignadas por los gobiernos departamentales (INEFOP, 2025). El programa brinda empleos transitorios y capacitaciones de alcance nacional. Tiene como finalidad promover la inserción y reinserción laboral de los colectivos más vulnerados (Sitio oficial de la República Oriental del Uruguay, 2025). Incluye cupos para esta población: “Se asignaron cuotas para todos los departamentos (...) 1% personas trans.” (INEFOP, 2025).

Otras iniciativas relevantes para incorporar al presente mapeo, que también están a cargo de INEFOP, son las capacitaciones en Gestión comercial y Administración para inserción laboral de personas trans y el sello “Empresa inclusiva LGBT+”. Las primeras se implementan en el marco de un convenio con MIDES en los departamentos de Montevideo, Canelones y Cerro Largo, sin costo para sus participantes, quienes deben ser personas trans mayores de 18 años. A su vez: “busca ampliar las oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo y en el mercado de trabajo, promoviendo condiciones de mayor equidad (...). La propuesta incluye acompañamiento, orientación y generación de redes para favorecer la inserción educativa y laboral.” (INEFOP, 2026). La segunda es una propuesta desarrollada en conjunto con la Cámara de Comercio y Negocios LGBT+ de Uruguay (CCNLGBTU) y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU). Para lograr este sello, un paso crucial es la participación de los/as trabajadores/as de las empresas en un curso instalado en la plataforma educativa de INEFOP: “El objetivo es contribuir al aumento de la empleabilidad de la comunidad LGBT+, al posicionamiento a nivel nacional de las empresas socias de la Cámara como amigables con la comunidad LGBT+, (...) mejorar el clima laboral de las empresas” (INEFOP, 2024).

En cuanto a las normativas en materia de la temática que interesa a la presente monografía, resulta fundamental mencionar la Ley N°19.684 de 2018, “Ley Integral para Personas Trans”, que reconoce el derecho a la identidad de género y a la adecuación de nombre o sexo en documentos identificatorios. A su vez, incorpora un régimen reparatorio para las personas trans nacidas antes de 1975 y que acrediten haber sido violentadas institucionalmente o privadas de libertad por su identidad de género durante el período de autoritarismo y represión en Uruguay. Cabe mencionar también, que la Constitución de la República Oriental del Uruguay, en su artículo 7 establece:

Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general. (Uruguay, 1967, art. 7).

El Centro de Desarrollo Económico Local (CEDEL) Casavalle es otra mención interesante para el presente mapeo; según la página web de la IM, es un centro que promueve la actividad económica y social a través de capacitaciones para la inserción laboral, funciona como soporte a emprendimientos productivos y de servicios, al mismo tiempo que apoya a programas y actividades de interés comunitario. Según uno de los varones trans entrevistados (2025) que conforman el colectivo TBU, es un programa al que concurren algunos hombres trans: “Sé que ellos hacen un montón de cosas de diversidad (...) cursos de electricidad, albañilería, en combinación con UTU, son cursos como capacitaciones, creo que peluquería dejan lugares y otros cocina, o sea son capacitaciones para salir al mercado laboral” (Varón trans 2, 08/08/2025).

5.2. Experiencias que atraviesan los varones trans en el acceso al mercado laboral

Las experiencias en el mundo del trabajo para los varones trans entrevistados se presentan en general como trayectorias difíciles de transitar, con múltiples adversidades que tocan aristas muy variadas, como la participación en entrevistas de trabajo donde la persona que recluta no tiene conocimientos básicos en materia de personas trans; enfrentarse a transicionar en un entorno laboral hostil; discriminación por parte de pares en el trabajo; algunas tensiones a la hora de trabajar que involucran el cuerpo y la salud; la existencia de vínculos laborales débiles; sensaciones de miedo y situaciones donde estas problemáticas se cruzan con otras que no tienen relación con el hecho de ser una persona trans, pero que hacen que sus vivencias sean más complejas de atravesar. Aquí entran tres ejes relevantes, es decir, en primer lugar, el momento previo a conseguir trabajo, por ejemplo las entrevistas laborales; en segundo lugar el momento en el que están insertos en un ámbito laboral y en tercer lugar, el momento donde se aborda el tema de la permanencia en ese ámbito. Sin embargo, cabe destacar que el nivel máximo educativo alcanzado también es un factor relevante a la hora de entender las trayectorias laborales de esta población, ya que entre los relatos de los varones

trans entrevistados se evidencia que, si bien varios estudian, la mayoría no logran alcanzar el nivel universitario o terciario.

El mundo del trabajo impone a las personas ciertos desafíos que no son una excepción para los varones trans, pero además de ello, sus derechos se ponen en jaque también en base a su identidad de género. Puede señalarse que el trabajo atraviesa la vida entera de las personas, ya que para gran parte de la población general es el medio por el que se aseguran su sobrevivencia, obteniendo ingresos que les permitan conseguir un lugar digno para vivir y satisfacer sus necesidades básicas. La población trans, que suele ser excluida de estos ámbitos laborales, puede verse perjudicada a la hora de afrontar las exigencias económicas que el acceso a una vida digna impone. El documento de MIDES (2013) acerca de trabajo, empleo y población trans, afirma que: “Actualmente, el trabajo es el medio por excelencia para generar el capital necesario para la supervivencia, y en consecuencia tiene un rol como estructurador social, que asigna estatus a los miembros de una sociedad” (p. 8).

5.2.1. Búsqueda laboral en varones trans

Uno de los temas que compete al presente análisis es la búsqueda de empleo. Los relatos dejan claro que algunos entornos como las entrevistas laborales son hostiles para los varones trans. Si bien la discriminación que experimentan se da en muchas ocasiones una vez que ya ingresaron a un determinado trabajo, es relevante abarcar qué sucede a la hora de la búsqueda laboral. En esta sección interesa analizar estos relatos; no obstante, otro aspecto de la búsqueda laboral en estas trayectorias de vida se tratará más adelante al abordar el rol de los dispositivos de inclusión laboral y cómo estos intentan manejar o brindar herramientas para la obtención de un empleo, algo que también puede problematizarse debido a la forma en que sucede. A su vez, la edad es otro elemento que se abordará posteriormente en otros apartados, sin embargo, el presente análisis dará cuenta de que en muchas ocasiones hay distintas aristas que se intersectan, por lo tanto, no es posible realizar una sección para todas estas, ya que ello incluso significaría afirmar que todas las situaciones que experimentan los varones trans son fenómenos desvinculados unos de otros, al mismo tiempo que se perdería el eje de la presente investigación. La evidencia recabada sugiere que, en ocasiones, algunos varones trans vivencian distintas problemáticas y formas de dominación que atraviesan de manera simultánea sus trayectorias de vida. Por ejemplo, al ser consultado acerca de la

influencia del nivel educativo alcanzado en la posibilidad de obtención de empleo en varones trans, el informante calificado del colectivo TBU explica que sí impacta, sobre todo en la población trans de mayor edad, aunque afirma también que la dificultad para obtener empleo aumenta cuando se intersecta con otras formas de existir, por ejemplo, ser una persona migrante, cuya población también suele ser vulnerada en sus derechos: “eso se da, sobre todo eso te digo en la población más grande. Hay gurises también que, por ejemplo, tenemos a uno migrante. Viste que también está salado el tema del empleo formal. Ahí ya se juntan varias aristas” (Informante calificado TBU, 06/03/2025).

Para comenzar a analizar experiencias concretas en la búsqueda laboral, uno de los entrevistados expresa la falta de respuesta por parte de las empresas privadas a la hora de buscar trabajo:

sin duda haber terminado el liceo y tener ahora 23, en aquel momento 21, 22, me ayudó pila en poder conseguir trabajo; no desde el lado de conseguir algo en lo privado porque mandé mil currículums y me llamaron a 2 lugares nomás, que después me terminaron diciendo que no. (Varón trans 3, 12/08/2025).

Este entrevistado, que en este relato hace referencia a su trabajo en el ámbito público, donde se desempeña en la Dirección Nacional de Aduanas (DNA) como Administrativo Contable, evidencia cómo los factores educación y edad influyeron en la obtención de un empleo. A su vez, permite entrever que hay un contraste con respecto a esto entre los ámbitos público y privado, donde este último sería un espacio más complejo de acceder. Otra de las experiencias compartidas por un varón trans acerca de una entrevista laboral, expone una situación de un llamado contemplado en el cupo laboral del 1% en convocatorias de organismos públicos que establece la Ley N° 19.684:

me pasó en una entrevista de trabajo que tuve, de un llamado bajo la Ley y al momento de hacerme la entrevista, las personas no sabían que existían los varones trans, entonces cuando yo voy a la entrevista es como que “Ah ¿cómo te presentamos?” y “¿Cómo sos trans?” (...) terminé con dos horas de entrevista

enseñándole un montón de cosas de la diversidad y le terminé diciendo “Mirá, si ustedes hacen un llamado para personas trans, lo ideal es que se informen. (Varón trans 4, 15/08/2025).

Esta situación refleja la falta de información acerca de las personas trans por parte de la persona que realizaba la entrevista, donde esta persona ni siquiera logra identificar la identidad de género de una persona. Al mismo tiempo que se verá más adelante con los relatos de los participantes del colectivo TBU, en este relato puede percibirse cómo la población trans masculina suele mostrar interés en muchas ocasiones en informar a distintas personas acerca de cómo dirigirse a ellos ante la ignorancia que permea en la sociedad. En el caso del entrevistado mencionado, lo sostiene así: “no podía creer que no supieran de la existencia de varones trans” (Varón trans 4, 2025).

A su vez, siguiendo los relatos de algunos de los entrevistados, puede señalarse que existe una dicotomía entre las recomendaciones que suelen hacerle a los varones trans, cómo ocultar su identidad de género con el fin de obtener trabajo y otro hecho que consiste en que en varias ocasiones las empresas suelen buscar específicamente contratar a personas trans y querer que esto se note para obtener beneficios o ser vistas como una empresa diversa, algo que suele denominarse “*rainbow washing*”. Eisend y Hermann (2019) afirman que se ha incrementado el interés en las empresas por el mercado de la diversidad sexual. Explican que estas compañías desarrollan campañas de marketing con esta temática con el fin de utilizar a las disidencias sexo-genéricas como el blanco de sus ventas, ya que reconocen su relativo poder de compra. Esto suele ocurrir en Uruguay, generalmente durante setiembre, mes de la diversidad. Esto se puede problematizar considerando que la inclusión debería ser sostenida en el tiempo y trascender el colocar el arcoiris en las vidrieras o foto de perfil de redes sociales de una empresa únicamente durante este mes, al igual que deberían incluirse trabajadores/as pertenecientes a esta población que no necesariamente expresen su género o sexualidad de una manera notoria. En este sentido, el entrevistado indica:

si no se te nota tanto, capaz que no les sirve elegirte, digamos. (...) preguntáme los pronombres, pero no es mi carta de presentación “Hola, soy trans”. (...) dentro de esta preparación que te hacen los docentes para que vos vayas a una entrevista y te

prepares y todo eso, una de las cosas que me dijeron fue tipo yo entiendo que vos sos re militante con tu identidad y eso, pero capaz que a veces no es tan recomendable ir y decir de una que sos una persona trans. Yo fue tipo, bueno, o sea “Yo si ya voy a una empresa donde por mi identidad no me van a contratar, prefiero no estar directamente” (Varón trans 4, 15/08/2025).

Es pertinente señalar al respecto, que gran parte de esta población elige vivir su identidad abiertamente. Otro de los entrevistados menciona otro tipo de experiencia, donde se explicita que no solo son complejas de atravesar las entrevistas en sí, sino que incluso es complejo el acceso a una, lo que confirma en conjunto con varios de los relatos, que la búsqueda de empleo no es una tarea simple para los varones trans: “mientras estaba transicionando yo mandaba los currículums y no me llamaban directamente” (Varón trans 5, 19/08/2025).

5.2.2. El entorno laboral para varones trans. Experiencias de exclusión y discriminación

En relación a las experiencias laborales concretas, estas varían mucho según los relatos de los distintos entrevistados. Un ejemplo de esto es, que, si bien actualmente la mayoría de sus empleos actuales pertenecen al ámbito público, también se presentan otras situaciones laborales en el empleo informal, como “changas”. En otros casos, donde se suele recurrir a la autogestión, en base a los relatos de los varones trans, no suele ser una forma de trabajo inusual para esta población.

Entre los empleos públicos de los entrevistados, los puestos de trabajo varían bastante. Además de la experiencia narrada acerca del puesto de Administrativo Contable en la DNA (ingreso por cupo trans), uno de los varones trans menciona tener un cargo de Maquinista Naval; trabajo en Dragado en la Administración Nacional de Puertos (ANP), aunque en este caso no fue un ingreso por cupo trans, por lo que no todos los ingresos al Estado se dan puramente gracias al cupo. En otro relato, uno de los entrevistados explica que cumple dos funciones en simultáneo en una misma institución (IM): como Administrativo, por el que ingresó mediante cupo trans y a través de un concurso interno pasó a desempeñarse como docente en el Centro de Formación y Estudios (CFE-IM).

Con respecto a los roles autogestionados, es decir, quienes trabajan por cuenta propia, uno de los varones trans menciona que trabaja como Productor de Eventos y Agente Inmobiliario. Otro de los entrevistados realiza “changas”, las que consisten en la instalación de calefones, tareas de electricidad, entre otras. Este último explica que a sus treinta y tres años de edad no ha generado ningún aporte para su jubilación aún.

Uno de los entrevistados describe sus experiencias laborales como: “feas, por el tipo de trabajo que puede conseguir una persona que estudia; siempre tuve que estudiar y trabajar (...) en cuanto a los trabajos, por lo general en el ámbito privado no, no tuve como muy buenas experiencias” (Varón trans 5, 19/08/2025). De este modo, en este relato aparece otra experiencia compleja vinculada a los empleos privados, al mismo tiempo que es algo recurrente en los relatos de los varones trans tener que trabajar y estudiar simultáneamente. En lo que refiere a la antigüedad, puede señalarse por un lado, que, si bien los trabajos de los entrevistados no tienen una antigüedad menor a dos años, los vínculos laborales y contratos de trabajo han variado dentro de las mismas instituciones. Un ejemplo de esto es el caso de uno de los varones trans entrevistados: “El rubro bien es dragado, yo trabajo, soy Maquinista Naval (...) y en la institución más o menos voy a cumplir cinco años, en distinto régimen de contrato laboral más o menos” (Varón trans 2, 08/08/2025). Es interesante mencionar esto, ya que en muchas ocasiones los contratos laborales variables pueden ser un indicador de un vínculo laboral precario y temporal.

En los relatos se menciona a su vez la pandemia de COVID-19, que ha truncado las experiencias laborales de algunos varones trans, en especial quienes no tenían un vínculo laboral estatal, por lo que se puede vislumbrar que esta emergencia sanitaria afectó particularmente a esta población:

En realidad tengo dos trabajos, autogestivos los dos. Por un lado, soy productor de eventos del 2016, pero tomé una pausa en 2018 a 2022, por un lado por la transición mía, para dedicarme a eso y cuando retomé en 2019 cayó la pandemia y me vi forzado a pausar (...) y desde el 2022 hasta ahora he estado con eso trabajando y después este

año arranqué en enero a trabajar como agente inmobiliario en una inmobiliaria que abrió hace poco (Varón trans 4, 15/08/2025).

Este extracto de la entrevista evidencia, por un lado, la manera en que las trayectorias laborales de los varones trans que no trabajan para el Estado tomaron otro rumbo a partir de la situación generada por esta pandemia, y por otro, la posible necesidad laboral de conseguir varios empleos. Sin embargo, el mismo entrevistado también menciona cómo pudo salir adelante frente a esta situación de pandemia, aunque reconoce que su situación puede ser una excepción: “en pandemia me mandaron al seguro y me puse a hacer stickers y vendía stickers. Para mí, es algo super necesario en la vida [el trabajo], (...) o sea como independiente o como dependiente” (Varón trans 4, 15/08/2025).

Otro aspecto de interés en las entrevistas fue recoger las narrativas acerca de los recorridos laborales que han tenido los varones trans en el transcurso de sus vidas. En este sentido, aquí se presentan algunos de sus relatos, comenzando por el entrevistado que actualmente trabaja en la DNA:

el primer trabajo permanente que tengo es en el que estoy hoy en día, porque el delivery en la pizzería de mi padrino era algo de trabajo de verano (...) y después fue un año de voluntariado (...) y después la pasantía de Accesos que son nueve meses. O sea, yo cuando entré ya eran cosas a término, no fue ni por A o por B, fue porque esto está diseñado de tal manera y cuando se acaba, se acaba (Varón trans 3, 12/08/2025).

Este fragmento refleja claramente el carácter tan intrincado y complejo que tienen estas trayectorias laborales, de trabajos temporales y el difícil recorrido que conlleva llegar hacia un puesto de trabajo a largo plazo. Castel (2009) entiende que en la realidad actual, un elemento paradójico característico es el de la falta de lugares en el mercado de trabajo que posibiliten el pleno empleo, lo que genera desempleo, precariedad y aumento de situaciones de trabajo por debajo del empleo, de tiempo parcial, de duración limitada, que el derecho laboral y la protección social no pueden amparar de la manera deseable. Uno de los entrevistados (Varón trans N° 2, 08/08/2025) señala que se encuentra a la espera de la

presupuestación de su puesto laboral para realizar cambios legales, lo que significa un indicativo de la importancia del vínculo laboral y su relación con la identidad de género. Se refiere a cambios de nombre, titulación habilitante, cambios en los expedientes en el organismo en el que se desempeña, entre otros.

Es interesante incluir una de las vivencias de la identidad en el trabajo que narra uno de los entrevistados, entendiendo que por un lado, comparte abiertamente su identidad y por otro, afirma que su identidad abarca más aspectos que el hecho de “ser trans”: “mi identidad es parte de mí, pero no es mi todo, o sea yo siempre digo soy más que una persona trans (...) lo que yo hago es defenderme con mis conocimientos, (...) además no me gusta invisibilizarme” (Varón trans 4, 15/08/2025).

5.2.3. Salud, corporalidades y “passing” en el ámbito laboral

Es de suma importancia para este apartado incorporar el relato del informante calificado de TBU en el que explica algunos temas vinculados a la salud y lo corporal que suelen atravesar específicamente las trayectorias de los varones trans en sus entornos laborales, por ejemplo, la realización de estudios como la mamografía y el examen de Papanicolaou (PAP), aunque otros de los varones trans entrevistados también mencionan cirugías como la mastectomía y la histerectomía, así como el dolor menstrual:

hay cosas diferentes que tienen que ver con nuestros cuerpos (...) Por ejemplo, soy un varón trans. Me hormonizo, pero no quiero hacerme la cirugía (...), entonces por ende tengo pechos, por ende, también tengo útero y ovarios, okay. Entonces como tengo esos órganos voy a tener que hacerme la mamografía y el PAP. (...) Lo mismo si soy un varón trans y quiero gestar, entonces lo que tiene que ver con licencias, con un montón de cosas... Eso también, las empresas a veces no tienen ni la más mínima idea. (...) Suena horrible esto, pero podés parecer pero tenés un cuerpo que no condice con tu parecer (Informante calificado TBU, 06/03/2025).

Con respecto a esto, un varón trans entrevistado relata su experiencia en una empresa: “me operé, dos operaciones tuve estando trabajando ahí y re bien, me hice mastectomía, que es la extracción de los pechos, y la hysterectomía, que es la extracción del útero, trompas de falopio y ovarios” (Varón trans 4, 15/08/2025). En este sentido, se puede señalar que la salud y el trabajo están interrelacionados en la vida de las personas trans³. Uno de los varones trans entrevistados explica cómo el proceso de someterse a la mastectomía influyó de gran manera en su entorno laboral:

me quise hacer la la mastectomía (...) en la Intendencia cuando vos tenés un período de certificación más largo creo que de 15 días o una cosa por el estilo, vos tenés un perjuicio en una partida de presentismo que te dan, entonces lo que tuve que hacer fue solicitar... hacer unos movimientos internamente para que esa licencia que yo necesitaba me la dieran como una licencia que se considera extraordinaria (...) eso fue algo muy novedoso a la interna de la Intendencia porque en realidad la mastectomía no es, hasta el día de hoy no sigue siendo considerada en realidad parte de una licencia médica extraordinaria, sino que sigue siendo considerado como bueno, te tomaste, te enfermaste. Y yo tuve que pelear con mis argumentos, de que eso no era así, que yo no estaba enfermo, que era parte de algo terapéutico de reafirmación de mi identidad y que me lo tenían que computar como lo que era porque además eso me iba a mí en particular a interferir también con la presupuestación (...) “señor no estoy enfermo, esto está dentro de la Ley, esto está contemplado” (...) Y bueno, lo logré, algo bueno es que conseguí que eso me lo computaran como una licencia extraordinaria (Varón trans 5, 19/08/2025).

Es relevante introducir el término conocido como “passing”. Sempol et al. (2017) afirman que hace referencia a la posibilidad de pasar desapercibido en espacios de socialización cotidianos como una persona “cis” o como alguien que se identifica con su sexo

³ Con esto no se afirma que la salud y el trabajo no estén interrelacionados en la vida de todas las personas, sino que fue algo notorio en varias de las entrevistas realizadas a varones trans.

asignado al nacer, en lugar de, en este caso, como un varón trans. Por un lado, esto puede contribuir a la disminución de la discriminación directa hacia estos individuos y por otro, puede lograr su invisibilización. En algunos casos, el passing se vincula al tratamiento hormonal, que como se evidencia en algunos de los relatos de los entrevistados, en muchas ocasiones se comienza desde edades tempranas. Uno de ellos menciona que lo inició a los 14 años de edad, generando la posibilidad de pasar completamente desapercibido. Sin embargo, no todos los varones trans cuentan con la posibilidad o necesidad de pasar desapercibidos, dado que existen distintas formas válidas de habitar la identidad trans masculina. Uno de los entrevistados explica:

el passing sinceramente no lo tengo (...) tampoco me estreso por eso realmente (...) nací así, nací trans, no voy a... no voy a parecer nunca un tipo cis en mi vida (...) por más de que puedo ir modificando cosas que realmente me molestan (...) yo entiendo que incluso para sobrevivir incluso se use (...) “sí, sí, dale seguime llamando fulana, o ella o no sé qué, compañera, la compañerita” (Varón trans 2, 08/08/2025).

En este sentido, Santos (2019) afirma que históricamente se han legitimado los cuerpos que cumplen con las expresiones de género que se espera convencionalmente. Las personas que quedan por fuera de ello, tanto hombres como mujeres trans y las identidades no binarias son percibidas como antinaturales y suelen ser expulsadas y vulneradas, social, cultural e institucionalmente. A esto se suman otras situaciones, como las que describe uno de los varones trans entrevistados, con respecto al cuestionamiento que algunos/as compañeros/as de trabajo hacen acerca del uso de los baños por parte de la población trans en los entornos laborales. El informante de TBU indica:

Cis passing. Esa es la clave. (...) porque sos uno más. Entonces no me generás ninguna incomodidad. Veo un hombre, trato un hombre, se terminó el partido. El estereotipo, ya lo demás me hace ruido. (...) también tiene que ver un poco esto de la expresión de género (Informante calificado TBU, 06/03/2025).

Se considera relevante llevar a tierra este término, ejemplificando con algunas experiencias aportadas por el informante calificado de TBU y otro de los varones entrevistados que forman parte del colectivo para entender su objetivo y la manera en que la población trans masculina suele estar invisibilizada en esta sociedad. “Nos pasaba a nosotros con los inicios del colectivo, cuando empezamos a militar, que parecía que no existían las masculinidades trans y nos empezaron a ver. (...) Porque al vernos a nosotros, teníamos otra posibilidad de empezar a hablar” (Informante calificado TBU, 06/03/2025). Este es un claro ejemplo de la manera en que la visibilidad se traduce en oportunidades y reconocimiento.

Como fuese mencionado por el informante de TBU, este colectivo forma parte del Consejo Nacional de Diversidad Sexual (CNDS) y tiene como uno de sus propósitos hacer que la Ley N° 19.684 se cumpla. Sin embargo, se evidencia tanto en sus relatos como en los de los varones trans entrevistados que integran el colectivo, que no se ha tenido en cuenta nada de sus planteos para lograr ese cumplimiento durante el último quinquenio pasado de Gobierno.

Es relevante mencionar algunas vivencias de discriminación proporcionadas por los varones trans entrevistados que tienen que ver con el “passing”. En algunas ocasiones se relatan situaciones donde en algunos entornos laborales, compañeros/as de trabajo se niegan a llamarlos por sus nombres masculinos o escribir sus nombres como ellos desean basándose en que no tenían realizado el cambio de nombre en la cédula aún. Al mismo tiempo, indican que lo corporal influye en sus tareas laborales, donde suelen sentir la presión de igualarse con la expectativa de cargar objetos y hacer esfuerzo físico que se vincula socialmente a los varones “cis”, lo que influye en su autoestima en ocasiones. También se revelan situaciones en las que durante el proceso de transición en un trabajo en un call center, para las personas a cargo de los trabajadores, la voz significó un factor de despido ya que los/as clientes/as la percibían distinta al género aludido. En otra de las trayectorias, uno de los varones trans se vio forzado a hiper feminizarse para encajar en determinados entornos laborales, y menciona sentir que se travestía cuando le solicitaban que se maquille o se pinte las uñas. A su vez, este mismo entrevistado indica que en su actual empleo en la IM, concurrió al Área de Salud Ocupacional por discriminación debido a que una compañera de trabajo se pronunciaba en contra de las personas trans, señalando que éstas tienen privilegios, lo cual resultaba contradictorio ya que trabajaba en la Secretaría de la Diversidad.

Antes de continuar con el siguiente apartado, es importante aclarar que para la presente investigación, la palabra salud engloba a la salud mental y al mismo tiempo, es una cuestión que no es ajena al mundo del trabajo. A su vez, se reflejan las formas en que la identidad de género puede también dialogar con otras dimensiones que manifiestan expresiones de desigualdad como pueden ser las vinculadas a la funcionalidad. Uno de los entrevistados explica la estabilidad mental que el trabajo genera y lo plantea como un derecho humano: “Tengo un amigo trans que caía en depresión cuando no trabajaba, porque ta, es una cuestión también de sentirte funcional, una cuestión de armar una rutina, de además de tener tus ingresos, de poder sostener un montón de cosas” (Varón trans 4, 15/08/2025). El mismo entrevistado menciona ser una persona autista, lo que también ha influido en uno de sus entornos laborales debido a los estímulos propios de ese trabajo. A su vez, si bien se considera activista, no participa en el colectivo TBU y explica que el autismo influye también en su activismo, buscando maneras de llevarlo a cabo que no impliquen habitar un espacio con un exceso de estímulos, como puede ser una Marcha por la Diversidad⁴. No obstante, participó en el Colectivo Trans Uruguay (CTU), aunque actualmente integra el colectivo “Gender”.

5.2.4. Ley Integral para Personas Trans

La Ley N° 19.684, también fue un tema recurrente durante todas las entrevistas, siendo al mismo tiempo una respuesta común que, si bien se han logrado grandes avances en materia de derechos laborales para la población trans, aún queda un largo trecho por recorrer y mejoras por realizar. A su vez, plantean que no se cumple con las normas establecidas en cuanto al cupo. De este modo, surgen narrativas que manifiestan una intensa precarización laboral y la incorrecta aplicación de esta ley.

Los entrevistados explican que sí es cierto que el cupo trans es una protección, aunque no se le puede atribuir a este el carácter de garante total de la obtención de un trabajo o un camino libre de exigencias hacía un empleo. Como lo plantea uno de los entrevistados: “Sí, entré por un concurso que tenía cupo trans, (...) el cupo trans en lo que principalmente me ayudó fue en el sorteo aleatorio, que viste que depende del llamado si se hace o no se hace el ordenamiento ese” (Varón trans 3, 12/08/2025). Otros entrevistados explican que se han

⁴ La Marcha por la Diversidad en Uruguay es una manifestación multitudinaria que se realiza anualmente en Montevideo, generalmente un día viernes del mes de setiembre. Reivindica los derechos de la comunidad LGBTIQ+ (IM, 2025b).

anotado con el cupo, aunque no llegan al puntaje necesario para ingresar, ya que por lo general se solicita experiencia comprobable, la cual no poseen: “me he anotado (...), siempre me va bien en la parte del psicotécnico, en la parte de la prueba. Pero siempre tengo cero y es muy difícil remar en experiencia (...) comprobable (...). Llego hasta la entrevista personal y me quedo afuera” (Varón trans 1, 08/08/2025). De acuerdo a estos relatos, se le está exigiendo a una población altamente vulnerada, a la cual le resulta complejo conseguir empleo, que cuenten con experiencia laboral comprobable para acceder a un trabajo. Otro de ellos también afirma no haber alcanzado el puntaje:

no llegué al puntaje (...) lo demás es, como es por sorteo, nunca... Es muy difícil, se anotan 9000 personas, 6000 personas (...) de administrativo, eh... de todo. Me anoté en varios en realidad, todo lo que hay de llamados me anoto, para la Intendencia, para OSE, para UTE, para el Correo Uruguayo (Varón trans 4, 15/08/2025).

Por lo tanto, se evidencia el interés y los repetidos intentos realizados de hacer usufructo del cupo trans para conseguir un trabajo, en este caso este entrevistado, sin resultado alguno. Sin embargo, en los relatos consideran que a futuro esto puede cambiar gradualmente gracias a los impactos de la Ley N° 19.684 a nivel educativo: “gracias a la ley, (...) se pudo y se va pudiendo lograr que haya menos expulsión a nivel educativo, entonces eso igual que garantiza que por lo menos los gurises, (...) van a tener más acceso a fuentes de trabajo” (Varón trans 2, 08/08/2025).

Una percepción similar en todos los relatos de los entrevistados, indica que si bien la ley ha mejorado el acceso y la permanencia de las personas trans en un empleo, aún queda gran parte de esta población por fuera de la inserción laboral mediante la ley. Algunos manifiestan que sin la protección de la ley o el ingreso al ámbito público, no se hubieran sentido amparados para transicionar, incluso señalan que la ley ha permitido que haya alternativas a la situación de calle. En uno de los relatos se manifiesta que la Ley N° 19.684 aporta estabilidad económica y le genera seguridad en el trabajo, al mismo tiempo que siente que no es cuestionado por sus compañeros, como podría serlo en otros espacios, en base a su identidad de género. Sin embargo, en otro relato de un varón trans entrevistado que trabaja en la Secretaría de la Diversidad y en el CFE de la IM, se narran experiencias en las que se perciben situaciones de discriminación: “muchas veces compañeros míos (...) diciéndome “Si

yo te hago un examen de sangre vos en realidad sos una mujer, a mí con esas cosas no me vengas.” (...) Sí, hay como una parte de discriminación cuando se enteran” (Varón trans 5, 19/08/2025). Retomando el tema de los impactos que la ley ha generado según los entrevistados, se presenta el siguiente relato:

existe el cupo laboral trans para los llamados públicos y hoy en día se está aplicando relativamente bien, digámosle, porque pasó hace poco un llamado de no sé qué Ministerio, que hicieron dos llamados: uno de administrativos con como cinco cupos para entrar, donde no había cupo laboral para personas trans (...). Te ponen Ingeniero no sé qué miércoles con cupo trans, y de auxiliar de mantenimiento, auxiliar de limpieza, que lo único que te piden a veces es hasta tercer año de Ciclo Básico hecho, y ahí no te ponen cupo (...). La Ley Trans por un lado ayudó, pero faltan no kilómetros, millones de kilómetros (Varón trans 3, 12/08/2025).

Otros explican cómo en realidad, la Ley N° 19.684 cubre las necesidades laborales de quienes tienen mayor nivel educativo, es decir, continúa excluyendo a las personas que no han logrado transitar el sistema educativo. Así también lo perciben los técnicos del Programa de la IM, quienes plantean la necesidad de la evaluación de los problemas, repercusiones y posibles modificaciones en la ley, proponiendo por ejemplo la posibilidad de que la población trans ingrese a trabajar con un empleo que requiera menor formación, o en un escalafón obrero, con mayor posibilidad de ascenso o desarrollo en áreas de interés. Asimismo, mencionan también que eso depende de la respuesta por parte del Gobierno.

Resulta de interés para el presente análisis incorporar la información recabada con uno de los varones trans entrevistados, quien menciona que puede haber algún caso donde se crea un llamado específico para personas trans: “Ahora tengo un compañero que está participando del llamado que hay de... creo que el Banco República (...) y esto es solo para personas trans, y ta, ahí te das cuenta de la cantidad de personas trans que hay” (Varón trans 4, 15/08/2025). No obstante, puede que esto no suceda siempre así, dado que al preguntar al informante calificado de TBU acerca de su opinión sobre la posibilidad de que un organismo pueda realizar llamados sin integrar el cupo trans, posiblemente teniéndose que crear de este modo

un llamado específico dirigido exclusivamente a personas trans; este explica: “eso tampoco se cumple, cuando un llamado queda vacante tampoco después se llama uno solamente para personas trans. Entonces termina quedando en la nada” (Informante calificado TBU, 06/03/2025). Es interesante contrastar lo anterior con el ámbito privado, dado que en el ámbito público se cumple parcialmente de cierto modo con la normativa a la hora de integrar el cupo trans, mientras que en el privado suele presentarse un mayor nivel de desprotección, lo que puede atribuirse al menor grado de regulación de las normas que promueven la contratación de personas de la diversidad sexual. A su vez, antes de continuar con el próximo apartado, es interesante problematizar la manera en que se dirigen indebidamente las charlas de sensibilización que la reglamentación de la Ley N° 19.684 establece y exige con respecto al trato hacia las personas trans cuando ingresan a un organismo estatal, ya que, en ocasiones, según el informante calificado de TBU (06/03/2025), no se orientan hacia los/as empleados/as que están trabajando en un ente en contacto con esta población, sino a las personas trans en sí, y no se las trata de la mejor manera durante el proceso.

5.3. El rol que ocupan los programas y políticas en materia de acceso al trabajo en las trayectorias de vida de varones trans

Un hallazgo relevante para la presente investigación es el rol limitado en cuanto al alcance e impacto que han tenido estos programas y políticas en materia de inclusión laboral trans en las trayectorias de vida de los varones trans entrevistados. Los datos recabados resultan bastante similares entre todos los relatos de los entrevistados: se evidencia una escasez de este tipo de dispositivos que permitan obtener mejores herramientas para el ingreso al mundo laboral y que les garantice cierta estabilidad y seguridad en este ámbito. Puede afirmarse que las experiencias de los varones trans entrevistados en relación a su tránsito por estos dispositivos sí varía algo entre los relatos de cada uno, sin embargo, es cierto que se pueden percibir algunos aspectos en común que destacan, en lo que se profundizará a continuación.

El referente de TBU (06/03/2025) indica también que bastantes hombres trans han participado del plan ABC y que no ha recibido información negativa con respecto a este programa. Los/as técnicos/as del Programa de la IM de capacitaciones laborales para personas trans y no binarias mencionan que realizan derivaciones de participantes de la capacitación hacia el programa ABC, analizando previamente qué perfiles postular, reconociendo que en

ocasiones algunos de ellos no logran sostener el programa por más de dos semanas. A su vez, explican algunos aspectos del funcionamiento de este dispositivo que reflejan que este tipo de programas no se enfoca en impactar sustancialmente las trayectorias de vida o laborales de la población trans, sino que proporcionan las herramientas básicas para la postulación a un empleo:

se brinda como la herramienta básica, entendemos que las personas que tienen más dificultad para conseguir trabajo, tienen la dificultad no sólo por no saber hacer un curriculum, sino por un montón de factores que de acá no podemos, o sea intentamos (...) pero ta, en términos de decir tiene un impacto súper real en la población, y no, pero porque tampoco creo que aspira a eso (Dupla de técnicos IM, 25/04/2025).

Existe la posibilidad de que los objetivos de estos programas no se planifiquen de la mejor manera posible desde su diseño, a lo que pueden sumarse algunos aspectos presupuestales o en base a dónde se elige colocar el foco a nivel de los organismos públicos de los que dependen, entre otros. Es interesante contrastar las herramientas utilizadas por estos programas, como el armado de un currículum, con las ideas de Baráibar (2011), cuando señala que: “La minimización del factor económico y la insistencia en los elementos subjetivos, generan un aumento de las políticas sociales vinculadas a estos aspectos. Las prestaciones sociales se desplazan hacia la trasmisión de información (...) ofrece un espacio de escucha” (p. 44). En este sentido, puede plantearse que a nivel institucional y estatal-gubernamental, los programas no están planificados para alterar materialmente las trayectorias de vida y laborales de los varones trans, al menos no de manera significativa. En palabras de los técnicos del Programa de la IM: “las herramientas en relación a cómo conseguir el empleo o cómo llevar adelante un emprendimiento, pero no salís con el empleo ni con el emprendimiento” (Dupla de técnicos IM, 25/04/2025). Además, otro de los problemas identificados en el programa de capacitaciones laborales de la IM radica en la falta de datos estadísticos o investigaciones disponibles con respecto a la población participante: “no se ha hecho ninguna investigación ni censo real de la población entonces también es como difícil saber qué impacto tuviera la política pública de estos últimos 5 años” (Dupla de técnicos IM, 25/04/2025). Sin embargo, explican que el programa funciona como un espacio de encuentro en el que se arman grupalidades entre la población participante y que suelen

mantener alguna especie de comunicación con los técnicos y las técnicas del programa para realizar otras actividades: “Sí, ha generado ese vínculo, no el impacto de que la persona consiga trabajo, todo lo contrario, viene y te dicen: “Sigo presentando currículum” (...) la expulsión de todos los sistemas laborales (Dupla de técnicos IM, 25/04/2025). En una de las entrevistas a varones trans se menciona este programa; el entrevistado expresa su opinión acerca de sus limitaciones: “es como ver un vídeo de YouTube (...), si yo no tengo nada para poner mi currículum no me va a servir esto.” (Varón trans 4, 15/08/2025). En este relato surgen tres puntos relevantes para la presente investigación: en primer lugar, se problematiza la herramienta proporcionada por estos programas, ya que no logra ser útil, dado que en varias ocasiones los varones trans no cuentan con experiencia laboral que puedan colocar en un currículum. En segundo lugar, el problema del primer punto aplica también al nivel educativo, en cuanto a que en muchas ocasiones no alcanzan los niveles mínimos de formación exigidos. En tercer lugar, se percibe una herramienta anticuada, que no logra adaptarse a los tiempos actuales, donde las herramientas informáticas están al alcance de la mano. Esto no quiere decir que no sea necesario este tipo de programas, sino que se problematiza su alcance y su efectividad.

En cuanto a la finalización de las capacitaciones de la IM por parte de sus participantes, los/as técnicos/as entrevistados explican que no tienen la certeza de si efectivamente existe un mayor porcentaje de culminación por parte de los varones trans, dado que no cuentan con datos o estadísticas significativas. A partir de la entrevista se evidencian algunos registros y sistematizaciones básicas acerca de cómo se diferencia la población trans masculina de la población trans femenina y no binaria en el transcurso o finalización del programa. Sin embargo, se percibe una falta de profundización en la obtención de datos e investigaciones. Esto implica que menos de la mitad de las personas inscriptas culmina la capacitación, lo cual puede interpretarse como un indicador de cómo estos programas no impactan sustancialmente en las trayectorias de vida de esta población: “de 16 finalizan 2 varones trans más que mujeres trans (...) O sea, se anotan treinta y algo y termina la capacitación 16. De esos 16, ponele 8 varones trans terminan, 3 personas no binarias y 4 mujeres trans” (Dupla de técnicos IM, 25/04/2025). Uno de los hombres trans entrevistados sostiene lo difícil que es transitar por algunos programas de inclusión laboral trans: “si llegan hasta el final, al próximo año no se anotan (...). Y yo noto mucho en las trans masculinidades que hay una cuestión de autogestión (...) Creo que hay una falta de respuesta del Estado clara” (Varón trans 5, 19/08/2025). En este sentido, las problemáticas presentes en el relato anterior

evidencian cómo la necesidad de la autogestión surge desde la falta de trabajo y oportunidades laborales.

Algunos programas como Accesos, de acuerdo al informante calificado entrevistado (TBU), suelen ser entornos complejos de transitar para los varones trans. Relata que la población “cis” participante del mismo programa suele discriminar a la población trans: “El tema es que ninguno de los responsables, digamos, que están ahí con los chiquilines trabajando, tampoco están muy informados. (...) Está muy buena la iniciativa, pero no funciona bien” (Informante calificado TBU, 06/03/2025). Señala que algunos de los/as responsables del programa incluso utilizan pronombres inadecuados para referirse a la población trans y que al realizar su labor, en muchos casos creen contribuir de forma positiva con esta población, cuando en realidad no se encuentran formados/as en aspectos básicos sobre cómo dirigirse a un varón trans.

Al consultar a los varones trans entrevistados específicamente acerca de su conocimiento sobre programas, políticas y mecanismos del Estado que se ocupen de facilitar el acceso al trabajo para esta población, suele presentarse una similitud en sus respuestas acerca de que estos dispositivos prácticamente no existen. Quienes transitaron por alguno de estos, afirman que son temporales, incluso en algunos casos, desembocan en una modalidad de trabajos no remunerados. Entre los escasos programas que mencionan, se encuentran el programa Accesos. Uno de los varones trans entrevistados realizó una pasantía allí, aunque su inserción laboral se basa en el empleo informal, realizando “changas” remuneradas por cuenta propia. Con respecto a este programa, menciona tener actualmente un vínculo laboral precario con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTO), en la Dirección Nacional de Arquitectura (DNA), que se encarga de las herramientas y necesidades de las obras:

es un vínculo extraño. Yo primero hice la pasantía de Accesos, que fue de mayo a noviembre del año pasado (2024). Por tener buen desempeño me ofrecieron un voluntariado, o sea no hay remuneración económica, pero sí es una obligación ahí igual que el resto. Y de ahí empecé desde noviembre hasta ahora (Varón trans 1, 08/08/2025).

Si bien este no es un vínculo remunerado, se considera pertinente mencionarlo porque es parte de la experiencia de este individuo vinculada a uno de los dispositivos de inclusión laboral trans, lo que posiblemente evidencia la falta de planificación y evaluación de estos dispositivos: “terminás los siete meses, ocho meses (...) y ya está, no hay más nada, (...) esa continuidad es súper difícil. (...) Te enseñan cómo trabajar, cómo hacer todo, pero en el ámbito público, y el convenio es con el ámbito privado” (Varón trans 1, 08/08/2025). En algunas ocasiones, los obstáculos del mundo laboral impiden incluso que los varones trans accedan a un empleo por su edad, en pos del beneficio económico de las empresas privadas:

en Accesos trataban de vincularte a una empresa privada. (...) A la empresa le daban un beneficio, creo que del 20% o 30% de los aportes patronales si contrataba a alguien de Accesos. (...) Me hicieron la entrevista (...), fue tipo bárbaro, te vamos a hacer entrar (...) y fue tipo “¿Cuántos años tienes?” “33” “Ay, no, pero es hasta 29”. (...) Te mata y no sos tan viejo bo... (...) corren esa persona y contratan a otro nuevo, entonces entrás en la calesita de los descuentos (Varón trans 1, 08/08/2025).

Con respecto a la precariedad laboral que denota la experiencia narrada por este individuo, donde se percibe que el vínculo laboral es sumamente débil, es interesante incorporar las ideas de Castel (1997), quien describe las condiciones laborales precarias presentes en la sociedad: “Siluetas inseguras, en los márgenes del trabajo (...) personas en desempleo prolongado (...) beneficiarios del salario mínimo de inserción (...) jóvenes en busca de empleo que se pasean de pasantía en pasantía, ocupados en pequeñas tareas provisionales” (p. 12). Acerca de las experiencias en estas pasantías, uno de los entrevistados resalta positivamente que la experiencia en este programa fue útil a la hora de presentarse posteriormente a un llamado público: “cuando yo hice el concurso para la Aduana, haber ya tenido un cargo, no era un cargo, era una pasantía administrativa dentro del Ministerio, suma para los méritos” (Varón trans 3, 12/08/2025). Se considera relevante brindar también la perspectiva del informante calificado entrevistado del colectivo TBU en cuanto al acompañamiento existente para sostener estos procesos de inserción laboral y políticas socioeducativas laborales para continuar en el mercado laboral formal, es decir, acerca de la permanencia en el trabajo:

No lo veo como que haya mucha cosa. De hecho, los chicos que quedaron en llamados viste, hay uno en la ANEP, otro en Ministerio de Salud Pública, en ANCAP, son gurises que en realidad el aguante se lo damos nosotros. El acompañamiento se lo damos nosotros, desde TBU. Claro, no hay nada armado desde el Estado (Informante calificado TBU, 06/03/2025).

Esto desemboca en la necesidad y demanda de nuevos programas y políticas que realmente generen un cambio, al mismo tiempo que se reformulen algunos aspectos de los programas y políticas actuales.

5.3.1. El rol de Trabajo Social en los dispositivos de inclusión laboral trans e

Acercas del rol del Trabajo Social en estos programas de inclusión laboral dirigidos a personas trans, los técnicos del Programa de la IM explican que han incorporado entrevistas para conocer la situación de los individuos y cuentan con un equipo psico-social, que incluye una Lic. en Trabajo Social. A su vez, comentan acerca de la experiencia de practicantes de Trabajo Social y su rol durante el año 2024:

ellas mismas hacían muchas veces el acompañamiento y la orientación de lo que sería este cambio registral, la orientación para lo que sería un proceso de hormonización, orientación para sacar la tarjeta Uruguay Social u otras cuestiones ahí que iban apareciendo se encargaban las estudiantes, con la supervisión de [nombre de la Trabajadora Social] (...) y también que puedan conocer cuáles son los recursos, por lo que cuentan las personas trans, tanto del MIDES como de ASSE como de la educación (Dupla de técnicos IM, 25/04/2025).

En este sentido, puede afirmarse que las entrevistas y el acompañamiento que se realiza desde el Trabajo Social en este tipo de programas hacia la población participante contribuyen en el proceso de que estas trayectorias de vida prosperen y cuenten con acceso a

los recursos disponibles. No obstante, se debe reforzar este acompañamiento en sus procesos de inserción laboral, dando seguimiento de sus procesos de adaptación al ámbito laboral, al mismo tiempo que debe garantizarse la satisfacción de sus necesidades materiales. Esto no significa hacer a un lado la promoción de la autonomía en estos individuos, sino entender que son visiones complementarias. Es importante potenciar a estos individuos con herramientas que les faciliten los procesos de adaptación al empleo, al mismo tiempo que se debe defender las condiciones de trabajo dignas, que tengan en cuenta las corporalidades y procesos hormonales y quirúrgicos.

Siguiendo los principios fundamentales del Código de Ética Profesional del Servicio Social o Trabajo Social en el Uruguay (Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay [ADASU], 2001) resulta fundamental para los/as trabajadores sociales en su quehacer profesional insistir en la integración de la población trans en las políticas y los programas sociales, convirtiendo los espacios de inclusión laboral en entornos seguros que cuenten con una perspectiva de diversidad que sea transversal a otras realidades existentes en el mundo del trabajo. En este sentido, se torna prioritaria la:

Búsqueda de la justicia social y de la igualdad, defendiendo el carácter público, universal e integral de las políticas y programas sociales como generadoras y/o viabilizadoras de derechos, y la responsabilidad irremplazable del Estado en la materia, con la participación democrática de la sociedad en su conjunto. (ADASU, 2001, principio 2).

Una perspectiva integral y situada puede contribuir a poner foco en asuntos comunes entre poblaciones vulnerables, mejorando la política de carácter universal. Esto no significa ignorar los aspectos específicos que atraviesan a una población como los varones trans ni dejar de lado el hecho de que distintas poblaciones tienen necesidades diferentes.

Con el fin de profundizar acerca del rol del Trabajo Social, es necesario incorporar una mirada que potencie a los individuos a la hora de su inserción en un nuevo trabajo, fundamentalmente cuando no cuentan con experiencia laboral o un nivel educativo ni redes de contención. En este sentido, se considera relevante mencionar lo narrado por uno de los

entrevistados acerca de la feria laboral anual que realiza la CCNLGBTU durante algunos días del mes de setiembre, donde contactan a la población LGBTQI+ con empresas: “conozco gente que ha participado que realmente ha quedado, gente también que ha hecho todo el proceso y no quedó, (...) falta preparación, de decir (...) la llevo preparada, no la mando a la guerra” (Varón trans 4, 15/08/2025). En este relato se percibe la falta de preparación que atraviesa a los varones trans a la hora de ingresar a este tipo de empleos en los que acceden con mínimas herramientas, es decir, son en ocasiones personas que hace un largo periodo de tiempo no estudian ni trabajan, al mismo tiempo que muchas veces están viviendo situaciones de violencia, de las que se espera que se adapten rápidamente a un sistema rígido. Antes de dar paso a las reflexiones finales, es necesario enfatizar que desde la profesión del Trabajo Social se debe insistir en que estos procesos trasciendan estas problemáticas, incorporando una mirada interseccional que tenga en cuenta las distintas violencias y restricciones en el acceso a derechos que estos sujetos suelen atravesar.

6. Conclusiones

La presente investigación exploratoria evidencia que, por un lado, se percibe la falta de oportunidades laborales que se le presenta a esta población en el ámbito privado, donde la edad es una limitante para el acceso al trabajo y por otro, en el ámbito público, si bien se brindan otras posibilidades de inserción laboral, no se tienen en cuenta muchos de los obstáculos y de los procesos de exclusión que atraviesan los varones trans, por ejemplo, la falta de experiencia laboral o educativa, cuestión estructural que, sin embargo, se omite en los llamados públicos bajo cupo trans, al mismo tiempo que suelen solicitar esta experiencia como requisito, de acuerdo con varios de los entrevistados.

A través de algunos de los relatos de los entrevistados, emerge un énfasis en el privilegio que sienten en base al tipo de trato recibido como varones trans, por el hecho de poder pasar más desapercibidos como persona trans, en comparación con las mujeres trans, siendo percibidos como varones “cis”. Sin embargo, ellos problematizan este fenómeno, dando cuenta de que no siempre tiene una connotación positiva el pasar desapercibido, ya que manifiestan que al mismo tiempo puede significar la invisibilización de sus identidades. A su vez, es necesario problematizar la forma en que, en ocasiones, las empresas suelen utilizar a la población LGBTQI+ para campañas de marketing con fines de lucro, en lugar de proteger sus derechos laborales y satisfacer sus necesidades.

Se puede reconocer que algunos dispositivos como el programa de la IM, en su carácter de capacitación gratuita implementan algunas dinámicas interesantes que trascienden las herramientas de armado y presentación de currículum y que cuentan con sistematizaciones relevantes que plasman en sus informes sobre las personas que se inscriben, comienzan y terminan la capacitación. En el horizonte del programa se plantean algunas modificaciones en su funcionamiento, además de la necesidad de contar con un mayor presupuesto para poder generar un mayor alcance y reflexionar acerca de la posibilidad de trabajar en conjunto con otros organismos del Estado y otros programas, incorporando una mirada integral. Sin embargo, resulta evidente que este tipo de programas no son suficientes actualmente para generar un impacto significativo en las trayectorias de vida de los varones trans, al mismo tiempo que el mercado de trabajo excluye y no siempre es sinónimo de protección y seguridad económica.

Para retomar las ideas de Baraibar (2011), es relevante para el Trabajo Social discutir acerca del rol de la profesión y el alcance de algunas políticas, entendiendo que estas pueden ir más allá de un simple espacio de escucha o de transmisión de información. Si bien estos son aspectos relevantes para este tipo de programas, dejan por fuera el factor económico y hacen hincapié en los procesos subjetivos. Es por esto que la reflexión teórica y la problematización del funcionamiento de las políticas y programas sociales resultan imprescindibles para el quehacer profesional y para transformar la realidad. Además, ciertos discursos que se enfocan en los aspectos subjetivos de la pobreza se fundamentan en que la alternativa desemboca en la dependencia a la asistencia, lo que, siguiendo a la autora, en muchas ocasiones encuentra eco en los/as trabajadores/as sociales, algo que necesariamente requiere ser superado.

Otro hallazgo relevante se vincula con que, en varios relatos se plantea que los colectivos de la diversidad sexual como TBU y otros de los mencionados en la presente monografía, suelen otorgar una mayor contención para sostener los procesos de inserción laboral que los demás dispositivos de inclusión laboral trans.

A su vez, es importante mencionar la necesidad, percibida en los relatos por parte de todos los entrevistados, acerca de evaluar los impactos de la Ley Integral Para Personas Trans y las repercusiones que esta tuvo hasta ahora, así como qué modificaciones se deberían realizar para lograr que la población objetivo logre ingresar efectivamente al Estado. No

obstante, la presente investigación evidencia que el ámbito público ampara a la población trans de una manera que el ámbito privado no realiza, tanto en el acceso al trabajo como en la generación de un espacio seguro para habitar su identidad de género. Aún se presentan desafíos como la educación, ya que la “Ley Trans” debe ajustarse a las exigencias solicitadas en los llamados. En algunas oportunidades, esto se traduce en la autogestión como necesidad de sobrevivir más allá de la exclusión de lo que ofrece el mercado laboral.

Finalmente, se considera relevante señalar que los avances en materia legislativa en las últimas décadas han significado un cambio positivo y significativo para la población trans, sin embargo, a lo largo de los últimos años esta población ha sido objeto de un intenso debate en la opinión pública y actualmente lo continúa siendo en varios países, caracterizado por discursos de odio, que algunos denominan como una avanzada anti derechos en contra de las personas trans, como explica el informante calificado de TBU (06/03/2025). Estos discursos se amparan en el marco paradigmático actual a nivel conservador en los gobiernos de distintos países. En este sentido, resulta fundamental seguir poniendo foco en la calidad humana de las personas y en sus derechos inherentes, como encuadre protector de las disidencias sexo-genéricas, a partir de la producción de conocimiento acerca del área temática de la diversidad sexual en sus múltiples complejidades.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, Sonia. (2005). La invención del desarrollo social en la Argentina: historia de opciones 'preferencia/es por los pobres' en: Luciano, Andrenacci (comp.): *Problemas de política social en la Argentina contemporánea*. (pp. 91-135). Universidad Nacional de General Sarmiento; Prometeo Libros.
- Andrenacci, Luciano. (2009). Notas acerca de la política asistencial en América Latina. *Cátedra Paralela*, (6), 7-30.
<https://catedraparalela.unr.edu.ar/index.php/revista/article/view/142>
- Antunes, Ricardo. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Herramienta Ediciones.
- Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay. (2001). *Código de ética para el servicio social o trabajo social del Uruguay*.
- Baráibar, Ximena. (2011). Acerca de los procesos de desmaterialización de la pobreza y sus impactos en las políticas sociales. *Fronteras*, (número especial), 39-46.
https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/25651/1/RF_Bar%c3%a1ibar_2011nesp.pdf
- Baráibar, Ximena. (2015a). El Resurgir de Viejos Fantasmas: política asistencial y mundo del trabajo. *Textos & Contextos*, 14(2), 359-374.
<https://www.redalyc.org/pdf/3215/321543546012.pdf>
- Baráibar, Ximena. (2015b). *Lo que nos dejó el tiempo: política asistencial e integración social*. Revista de Políticas Públicas. 19(1), 133-144.
<https://www.redalyc.org/pdf/3211/321143201009.pdf>
- Blengio, Mariana. (2016). *Manual de DDHH*. Ediciones del Foro.
- Bourdieu, Pierre. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*.
http://www.mom.arq.ufmg.br/mom/02_babel/textos/bourdieu-formas-del-capital.pdf
- Butler, Judith. (2006). *Deshacer el género*. Paidós.

- Butler, Judith. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Calvo, Maia, Cardozo, Sofía, Chabaneau, Lucía, Schenck, Marcela y Torre, Valentina. Sempol, Diego (Coord.). (2017). *Personas Trans e Inclusión Laboral en Uruguay. Un análisis de la aplicación de cuotas en programas públicos de inserción laboral. Informe final*. Ministerio de Desarrollo Social.
https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/personas_trans_inclusion_laboral_uruguay.pdf
- Castel, Robert. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Castel, Robert. (2009). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Cristancho, Laura. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia* (112), e1827. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Eisend, Martin y Hermann, Erik. (2019). Consumer Responses to Homosexual Imagery in Advertising: A Meta-Analysis. *Journal of Advertising*. 48(4), 380-400.
<https://doi.org/10.1080/00913367.2019.1628676>
- Fraser, Nancy. (2008). *Escalas de justicia*. Herder.
- Grassi, Estela. (2008). La política social, las necesidades sociales y el principio de la igualdad: reflexiones para un debate post neoliberal. En: Juan, Ponce (Org.). *Es posible pensar una nueva política social para América Latina*. (pp. 29-68). FLACSO; Ministerio de Cultura del Ecuador.
- Hardy, Clarisa. (2014). *Estratificación social en América Latina: retos de cohesión social*. LOM.
- Honneth, Axel. (1995). *The Struggle for Recognition*. Polity Press.

INEFOP. (2024, marzo 22). *Sello “Empresa inclusiva LGBT+”: un proyecto impulsado por INEFOP con validez internacional.*

<https://www.inefop.uy/post/sello-empresa-inclusiva-lgbt-un-proyecto-impulsado-por-inefop-con-validez-internacional>

INEFOP. (2025, setiembre 16). *Uruguay Impulsa: cupos definidos por sorteo, con formación a cargo de INEFOP.*

<https://www.inefop.uy/post/uruguay-impulsa-cupos-definidos-por-sorteo-con-formacion-a-cargo-de-inefop>

INEFOP. (2026, febrero 24). *Gestión comercial y Administración: capacitaciones para inserción laboral de personas trans.*

<https://www.inefop.uy/post/gestion-comercial-y-administracion-capitaciones-para-insercion-laboral-de-personas-trans>

Intendencia Departamental de Montevideo. (2025a, mayo 13). *Plan ABC.*

<https://montevideo.gub.uy/plan-abc>

Intendencia Departamental de Montevideo. (2025b, setiembre 26). *Marcha por la Diversidad 2025.*

<https://montevideo.gub.uy/noticias/marcha-por-la-diversidad-2025#:~:text=Se%20realiza%20el%20viernes%202026,%C2%A1que%20se%20note!%E2%80%9D.&text=La%20Marcha%20por%20la%20Diversidad,Flores%20y%20Yatay>

Intendencia Departamental de Montevideo. (2026, enero 15). *Cedel Casavalle.*

<https://montevideo.gub.uy/institucional/dependencias/cedel-casavalle>

Jeanes, Emma y Janes, Kirsty. (2021). Trans men doing gender at work. *Gender, Work and Organization* 28(4), 1237-1259.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12675>

- Kessler, Gabriel y Merklen, Denis. (2013). Una introducción cruzando el Atlántico. En: Castel, Robert; Kessler, Gabriel; Merklen, Denis y Murard, Numa. *Individuación, Precariedad, Inseguridad ¿Desinstitucionalización del presente?* (pp. 9-31). Paidós.
- Kimmel, Michael. (1997). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En: Valdes y Olavarría (Comp.). *Masculinidades: poder y crisis*. (pp. 49-61). Isis Internacional y Flacso, Chile.
- Marx, Karl .(1975). *El Capital. El proceso de producción del capital*. Siglo veintiuno editores.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2013). *Transforma. Trabajo, empleo y población trans en Uruguay. Quilombo. Trabajo, empleo y población afrodescendiente*.
<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/1811.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social. (2025, noviembre 28). *Accesos*.
<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/observatorio/programas/accesos>
- Organización de las Naciones Unidas. (2007). Principios de Yogyakarta. *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*.
https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Pandolfi, Jimena y Torre, Valentina. (2021). Te tiro un beso. Narrativas identitarias del movimiento de varones trans en Uruguay. *Encuentros Uruguayos. Dossier: Los movimientos sociales uruguayos entre dos siglos 14*(1), 112-134.

<https://ojs.fhce.edu.uy/index.php/encuru/article/view/1362/1540>

Presidencia de la República. (2024). Laboratorio y Observatorio de la Gestión Humana del Estado. *Informe de Ingreso de Personas Trans en el Estado 2023 (Ley N° 19.684)*.

<https://documentos.diputados.gub.uy/docs/rc/2023/PoderEjecutivo/44-Ingreso%20de%20personas%20trans%20en%20el%20Estado.pdf>

Santillán, Sofía. (2022). ¿Hacia una ciudad incluyente? Efectos de los cambios estético-corporales de varones transmasculinos. *ÍCONOS, Revista de Ciencias Sociales* 26(74), 119-138. <https://www.redalyc.org/journal/509/50972666007/html/>

Santos, Pablo (2019, octubre, 10-11). *Diversidad en movimiento: una aproximación a las demandas del movimiento trans y su relación con el Estado*. [Ponencia en congreso]. Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales-UdelaR, XVIII. Montevideo.

https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/23841/1/XVIII%20JI_CS_%20Pablo%20Santos.pdf

Segato, Rita. (2006). *Racismo, discriminación y acciones afirmativas: Herramientas conceptuales*. Universidade de Brasília.

Sempol, Diego; Calvo, Maia; Rocha, Cecilia; Schenck, Marcela. (2017). Forjando identidades. Trans masculinos en un servicio de salud público uruguayo. En: Braz, Camilo.; Henning, Carlos (org.), *Género, Sexualidade e Saúde: Diálogos latino-americanos*. (pp. 142-170). Universidad Federal de Goiás. Editora Imprensa Universitária.

Sempol, Diego y Montano, Malena. (2017). *La última segregación. Baños públicos, moral, género y sexualidad en Uruguay*. Intendencia Departamental de Montevideo, Asociación Profundación para las Ciencias Sociales.

Sitio Oficial de la República Oriental del Uruguay. (2025, agosto 08). *Uruguay impulsa: trabajo y capacitación*.

<https://www.gub.uy/politicas-y-gestion/uruguay-implusa-trabajo-y-capacitacion>

Soldano, Daniela y Andrenacci, Luciano. (2005). Aproximación a las teorías de la política social a partir del caso argentino. En Luciano, Andrenacci (Comp.). *Problemas de política social en la Argentina contemporánea*. (pp. 21-89). Universidad Nacional de General Sarmiento; Prometeo Libros.

Torre, Valentina; Aguiar, Sebastián. (2019). Montevideo trans y travesti. Espacio urbano segregado: habitar de personas trans. En: *Habitar Montevideo: 21 miradas sobre la ciudad*. Coord.: Sebastián Aguiar, Víctor Borrás, Pablo Cruz, Lucía Fernández Gabard y Marcelo Pérez Sánchez. (pp. 529-549) .(Intendencia de Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Fundación Friedrich Ebert Stiftung).

Uruguay. (1967, febrero 02). *Constitución de la República*.

<https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>

Uruguay. (2018, noviembre 07). Ley N° 19.684: *Aprobación de la Ley Integral Para Personas Trans*.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>

Uruguay. (2019, abril 29). Decreto N° 104/019: *Reglamentación de la Ley 19.684, Ley Integral Para Personas Trans*. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/104-2019>

Valencia, Grecia y Maza, Octavio. (2021). Consecuencias laborales a partir del tránsito de lesbiana masculina a hombre transexual en el mercado laboral de Aguascalientes, México. *Revista latinoamericana de antropología del trabajo*. 5(12), 71-93.

<https://www.redalyc.org/journal/6680/668071842005/html/>