

ESPACIO FONRES

FonresRSE
@FonresSA
www.fonres.com



Entrevista con Gaba Benítez de la Asociación Civil Mocha Celis.

Inclusión laboral trans hoy

La inclusión laboral trans sigue siendo una deuda en Argentina. Aunque hubo avances históricos, persisten la discriminación y los retrocesos en políticas públicas. Desde la asociación civil Mocha Celis se impulsa la creación de espacios laborales diversos y seguros que garanticen igualdad de oportunidades.

La inclusión laboral trans se consolidó en los últimos años como un tema central dentro de la agenda de derechos en Argentina. La sanción de la Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans marcó un hito histórico, pero hoy enfrenta un panorama complejo: recortes en el Estado, incumplimientos normativos, limitaciones presupuestarias y proyectos oficiales que buscan su derogación.

El acceso al empleo no se reduce a un ingreso económico; representa la posibilidad de construir una vida con dignidad. Para la mayoría de la población travesti-trans, ese derecho básico sigue siendo una deuda pendiente. Ante este escenario, las organizaciones sociales desempeñan un papel decisivo al abrir caminos hacia la igualdad.

Desde ese lugar, Gaba Benítez, coordinadora del Programa de Inclusión Laboral y Diversidad de la Asociación Civil Mocha Celis, reflexiona sobre los obstáculos y las oportunidades que atraviesa hoy el colectivo travesti-trans en relación al mundo del trabajo. “La Mocha Celis” -como la llaman- con más de una década de trayectoria, se dedica a generar espacios educativos, laborales y de participación social que promueven la igualdad de derechos.

La conversación mantenida con Alessandra Minnicelli para el programa “40 Minutos de RSE” (Canal 22web, jueves 22hs. y ResponsabilidadSocial.tv Jueves 22.30hs) recupera también la memoria de Marta “Mocha” Celis, cuyo nombre identifica a la organización en homenaje a su activismo y resistencia.

¿Quién fue Marta “Mocha” Celis?

Fue una travesti del norte de nuestro país, una compañera que ejerció el trabajo sexual en el barrio de Flores. En ese momen-

to existían edictos policiales que habilitaban a las fuerzas de seguridad a detener a personas trans por ejercer la prostitución o por llevar ropa del sexo opuesto. Esto llevó a que muchas personas trans pasaran mucho tiempo encarceladas injustamente.

Cuenta la leyenda travesti que Mocha no sabía leer ni escribir y que en la cárcel, en comunidad con otras compañeras, le enseñaron para que pudiera defender sus derechos. En honor a ella, a su activismo y a esa forma comunitaria y colectiva de pensar la educación, llevamos su nombre.

Mencionan que las personas trans y no binarias viven un “círculo de discriminación”. ¿Cómo es esa dinámica?

La población travesti-trans hace mucho tiempo viene siendo una de las comunidades más vulnerables. No sólo hay un tema económico o de clase, sino también una discriminación por la identidad, por ser quienes son.

Hay diferentes barreras que hacen que -por ejemplo- el promedio de vida de las personas trans siga siendo de 40 años. Podemos hablar de exclusión temprana de los hogares como de las instituciones educativas, que muchas veces no están preparadas para recibir o acompañar a una infancia trans.

Para la comunidad travesti-trans la Ley de Identidad de Género, sancionada en 2012, fue un antes y un después. Las compañeras y compañeros nos cuentan que a partir de esa ley comienza su democracia, porque pueden pensarse como “sujetas” y sujetos de derecho, plenamente reconocidos por el Estado.

El no reconocimiento institucional hace que queden excluidas del sistema de salud y del acceso a un empleo formal. Esta sociedad está pensada en términos bi-

narios, pero las diversidades vienen a romper con eso y a enriquecer las posibilidades de habitar el mundo.

¿Cuáles son los ejes de trabajo del Programa de Inclusión Laboral y Diversidad?

La asociación civil tiene un abordaje territorial y comunitario que debe ser integral. Si las personas tienen hambre, no tienen un lugar donde vivir o un ingreso económico, es muy difícil que terminen el secundario.

Por eso creamos diferentes programas que brindan herramientas para que las personas generen autonomía y mejoren su calidad de vida. Además, buscamos generar un nexo entre las personas travesti-trans-no binarias que buscan empleo y las empresas u organizaciones estatales que necesitan sumar talento.

También ofrecemos formaciones y brindamos herramientas para la comunidad como así también a los equipos para que mejoren su cultura organizacional y construyan espacios laborales más diversos e inclusivos, que respeten otras formas de habitar el mundo.

¿Qué crees que le falta a las empresas para convertirse en ese espacio seguro?

Hay gran variedad de empresas y están en diferentes momentos en términos de cultura organizacional y procesos. La clave está en reflexionar sobre las barreras estructurales que tiene la comunidad.

Acompañamos a las compañías a identificar puestos accesibles para todas las personas y ver qué conocimientos son indispensables y cuáles se pueden obtener al interior de las mismas.

El mayor desafío que tenemos es la capacidad de escucha de las empresas y qué tanto si-



Ojalá en algún momento no sea necesario un cupo ni escuelas para personas trans, y que todos los espacios puedan estar abiertos y tengan una perspectiva que incluya a todas las personas.

guen nuestras recomendaciones. El año pasado hicimos 80 inserciones laborales en empresas privadas, lo que nos enorgullece porque demuestra que, con predisposición y trabajo, se puede lograr inclusión laboral.

¿Qué acciones están tomando en este contexto tan hostil que atraviesa su colectivo?

En estos dos años identificamos un retroceso: no se cumple el porcentaje establecido en la Ley de Cupo Trans y hubo desvinculaciones ilegales. Los cupos están protegidos, como el de discapacidad. Esto tiene una crueldad: personas que toda su vida ejercieron el trabajo sexual y por primera vez accedieron a derechos laborales, aunque con condiciones a veces críticas, al ser desvinculada, vuelven a la prostitución.

Nosotros acompañamos a las personas desvinculadas, pensando su reinserción en el empleo formal, porque no hay voluntad política de retomarlas. La lucha está siempre para defender derechos y hacer cumplir la ley y la Constitución.

¿Cuáles son los siguientes temas en agenda para la Asociación?

Seguimos atendiendo muy de cerca las demandas sociales que atraviesan no solo a nuestro colectivo sino a toda la sociedad. En particular, el último decreto que pone en debate el acceso a la salud de infancias y adolescencias trans, planteando con desinformación que se las somete a operaciones o tratamientos hormonales. Hoy intentamos que ese decreto no avance en el Congreso. «

TODOS
LOS JUEVES
22:00 hs.
CANAL 22 WEB
22:30 hs.
RESPONSABILIDADSOCIAL.TV

40
minutos
RSE

Instituto Superior de Educación e
Innovación en Responsabilidad Social



eduFORS

www.edufors.com