

TRAJADORXS TTNB

Herramientas específicas para resguardar sus puestos de trabajo. Recomendaciones para la acción gremial

Dado el contexto actual se presenta una alarma entre lxs compañerxs travestis, trans y no binaries estatales por la posibilidad de pérdida de puestos de trabajo de manera individual (y también global, ya que la ley dicta el 1% de empleos de la nómina total del Sector Público Nacional, y una baja en la cantidad de estatales afecta la cantidad de compañerxs a ser contratadxs en el futuro).

La Ley de Cupo TTNB por la cual ingresaron lxs compas TTNB se sancionó porque sus posibilidades de trabajar están limitadas por la discriminación. Ante una situación de despido, y por el contexto de aumento de la persecución y el odio que se vive en la actualidad hacia esta población específica es que **se presenta la necesidad de brindar contención a lxs compañerxs y afinar herramientas específicas para resguardar sus puestos de trabajo.**

Por tratarse de una Ley de Cupo, una herramienta de discriminación positiva, deberían existir ciertas garantías para conservar sus puestos de trabajo, sin embargo, las formas de contratación nada dicen o garantizan acerca de la Ley 27.636 ni existen instrumentos legales especiales que garanticen el puesto de trabajo, con el agravante de que el gobierno entrante tiene discursos directamente odiantes hacia sus identidades e incluso podría echar atrás leyes que garantizan derechos.

Por eso, junto a compañerxs TTNB elaboramos una serie de **Recomendaciones para la acción gremial de Juntas Internas.**

[Link para acceder a los flyers con las recomendaciones](#) para redes sociales/whatsapp

- Que cada junta pueda contar, de manera confidencial, con la nómina efectiva de compañerxs afiliados TTNB contratadxs por la Ley de Cupo TTNB 27.636 (o el decreto previo a la ley). Y que se vea si hay compañerxs que hayan ingresado previo a septiembre de 2020 (fecha del decreto).

- Que cada junta brinde la posibilidad de un espacio de encuentro entre entre lxs compañerxs TTNB para brindar acompañamiento y herramientas específicas. Una de ellas es poder solicitar en Recursos Humanos una **certificación de servicio o de tareas donde el Organismo/institución dé cuenta fehaciente de que su ingreso se da en el marco de la Ley de Cupo TTNB.** (en el siguiente enlace se muestra una explicación y un ejemplo para brindarles a lxs compañerxs: https://drive.google.com/file/d/15PpH9smNBLj7F8jG0YLfdCfpEa2j_2tE/view?usp=sharing).

Es importante tener en cuenta que en muchos casos por situaciones de violencias previas, es posible que lxs compañerxs no estén en buena relación o hayan tenido franco conflicto con las direcciones de Recursos Humanos por no cumplir con la Ley de Identidad de Género. También es posible que no suelen participar de la vida sindical. Esta reunión puede

ayudar a que algunxs compañerxs que no están participando de la asambleas puedan acercarse, conocerse, y organizarse.

Otra información importante a transmitir a lxs compañerxs de acuerdo a lo que surja:

- Desde la Secretaría de Géneros y Diversidad hemos trabajado en un informe realizado en conjunto con militantes TTNB, del que surge que hasta mediados de 2023 se había cumplido con menos del 13% por ciento del cupo del 1%, y habían ingresado aproximadamente 700 personas de las 5.551 que serían necesarias para alcanzar el 1% de la planta del Sector Público Nacional. Sabemos que aún falta, pero aún en una situación tan adversa como la que estamos viviendo, el trabajo es un primer resguardo para vidas en estado de vulnerabilidad que fueron históricamente discriminadas en los espacios de trabajo. Desde la Secretaría de Géneros y Diversidad, **seguimos impulsando el cumplimiento total y efectivo de la Ley de Cupo TTNB** para todo el Sector Público Nacional.

- **También conocemos y apoyamos la solicitud de Reparación Histórica para les compañeres TTNB adultes mayores víctimas de la persecución social y la violencia estatal** que ya no pueden tener acceso al trabajo. Como también tenemos especial atención en nuestrxs adultxs mayores que entraron al trabajo formal en este último tiempo gracias a la ley de cupo laboral.

- Conocemos también que existen necesidades específicas de lxs estatalxs TTNB como por ejemplo, una **licencia de cuidados comunitarios** que permita que, aún sin mediar lazos consanguíneos familiares, lxs compañerxs puedan tomar licencia para cuidar a sus compañerxs que necesitan cuidado, de acuerdo a lógicas de organización y cuidado comunitario propias de esta población que se encuentran por fuera de las lógicas de las familias cisheterosexuales, al igual que ocurre con las trabajadoras de los barrios populares.

Por otro lado, también te dejamos un enlace con la entrevista donde Lohana Berkins cuenta que le envía una carta a Víctor de Gennaro.
<https://cenital.com/lohana-berkins-el-19-y-el-20-de-diciembre-cuando-las-masas-salimos-a-l-a-calle-las-diferencias-desaparecieron/>

Nos parece muy interesante rescatar estos debates y reforzarlos en esta nueva coyuntura, reivindicar la articulación de compañerxs TTNB con ATE de manera previa a la Ley de Cupo, reconociendo los vínculos históricos del movimiento travesti trans con el sindicalismo, como históricxs luchadores por reivindicaciones del derecho a una ciudadanía plena.