

Trabajo decente y personas trans: un análisis del Programa TransCidadania (2015-2016)

Decent work and Trans people: an analysis of Transcidadania's Program (2015-2016)

Lucy Victoria Ojeda Suárez

Universidad Rovira i Virgili de Tarragona, España.

lucyvictoria@outlook.com | <https://orcid.org/0000-0003-1651-5861>

Elías David Morales Martínez

Universidad Federal do ABC (UFABC), São Paulo, Brasil

david.morales@ufabc.edu.br | <https://orcid.org/0000-0002-8240-8581>

Recibido: 9 de noviembre de 2020. **Aprobado:** 21 de marzo de 2021.

DOI: 10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i1.8799

Artículo de investigación

¿Cómo citar este artículo? / How to quote this article?

Ojeda, Lucy Victoria, y Morales, Elías David. (2021). Trabajo decente y personas trans: un análisis del Programa TransCidadania. *La Manzana de la Discordia*, 16(1), e2028799. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i1.8799>

Resumen

Este artículo tiene como objetivo principal analizar las imbricaciones entre el concepto de trabajo decente y la población trans a través del estudio de la primera edición del programa TransCidadania implementado en la ciudad de São Paulo en los años 2015 y 2016. Para ello, se utilizaron los métodos de análisis cualitativo, estudio de caso y evaluación del diseño conceptual y de diseño de programa para su análisis. Así, el programa se contextualizó en cuanto a su procedimiento y accesibilidad, funcionamiento y participantes; a su vez, se estableció la concordancia del programa con los cuatro pilares del trabajo decente. Se concluye que el programa TransCidadania corresponde enormemente a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a la mejora de las condiciones que brindan acceso al mercado de trabajo a las personas trans en situación de vulnerabilidad y que se sugiere su adaptación para realizarse en otras ciudades y países. Sin embargo, se recomienda adicionar estrategias de permanencia en el mercado laboral de los(as) participantes luego del programa, ya que no se pactaron mecanismos de empleabilidad en el sector privado ni la continuidad de la vinculación laboral en el lugar donde realizaron sus prácticas.

Palabras clave: Trabajo decente; trans, género; mercado laboral.

Abstract

The main objective of this paper is to analyze the overlaps between the concept of decent work and the trans population, through the study of the first edition of the TransCidadania Program implemented in the city of São Paulo - Brazil during 2015 and 2016. For this purpose, it is used the methods of qualitative analysis, case study and evaluation of the conceptual design and program design for the analysis. Thus, the TransCidadania Program was contextualized in terms of its procedure and accessibility, operation and beneficiaries; next, the program was aligned with the four pillars of decent work. It is concluded that the TransCidadania program corresponds enormously to the recommendations of the International Labor Organization regarding the improvement of the conditions that provide access to the labor market by trans people in vulnerable situations. It is also suggested that the Program be adapted and to be carried out in other cities and countries. However, it is recommended to add strategies of permanence in the labor market by the beneficiaries after the conclusion of the program, because it was not previously agreed mechanisms for employability with the private sector, and nor the continuity of the labor relationship in the place where trans people did their job practices.

Keywords: Decent work; trans, gender; labor market.

Introducción

La diversidad sexual y de género es percibida en algunos países como una idea peligrosa, demoníaca y sin sentido. En estos contextos, las personas LGBTIQ + son vistas como seres sin moral que amenazan las estructuras de la sociedad, lo que provoca toda una serie de discriminación, violencia física y simbólica a lo largo de sus vidas.

Esta situación es de particular preocupación para las personas trans¹, ya que no pueden ser encajadas en las reglas heteronormativas² y cisgéneras³ a las que la sociedad tradicionalmente más conservadora está acostumbrada. Esta identidad de género a menudo es excluida en diferentes ámbitos como el económico, legal, de salud y familiar, dejando a los miembros de este segmento de la población en una condición vulnerable.

Es importante resaltar que a menudo las personas trans tienen que dedicarse a la prostitución porque es el único medio de subsistencia encontrado. A pesar de ser una actividad económica que les permite sobrevivir, las condiciones para ejercerla son precarias. Además, por causa de esta ocupación, ellas son aún más estigmatizadas y marginadas, lo que crea obstáculos para el ejercicio de su ciudadanía, derechos laborales y el acceso a la protección social.

Reconocida esta problemática y gracias a la presión de los colectivos trans, en 2015 comenzó a ejecutarse en la ciudad de São Paulo, un programa social llamado TransCidadania, dirigido a personas trans en situación de vulnerabilidad, bajo la directriz de ofrecer condiciones de autonomía financiera y de enfrentamiento de situaciones de pobreza a través de programas redistributivos de elevación de la escolarización, la cualificación profesional y la intermediación laboral.

El objetivo principal del programa es la reinserción social a través de la colocación profesional y rescate de la ciudadanía, con la dimensión estructurante de

¹ Trans es la última referencia conceptual a las personas que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer. La Asociación Nacional de Travestis y Transexuales (ANTRA) indica que lo trans incluye varias identidades, entre las que se encuentran las *travestis*, que son las personas que fueron designadas como hombres al nacer, pero que se identifican con el género femenino, ya sea que realicen o no intervenciones en el cuerpo a través de las hormonas, silicona y/o cirugía; las(os) transformistas, que se refiere a una condición más centrada en el entretenimiento, normalmente visible en espectáculos; las(os) transgénero o transexual, que abarca a todas las personas que han transgredido las normas de género impuestas por la sociedad y experimentan otras posibilidades de identidades, expresiones y roles de género; y, finalmente, puede incluir la connotación de género ambiguo o no binario, en el que la persona no se identifica con ningún género socialmente establecido.

² Heteronormatividad es un término usado para describir situaciones en las cuales las orientaciones diferentes de la heterosexual son marginalizadas, ignoradas o perseguidas por prácticas sociales y políticas o creencias.

³ Cisgénero (Cis) es el término utilizado para referirse al individuo que se identifica con el género que le fue asignado al momento de nacer.

ofrecer condiciones de autonomía financiera, a través de la transferencia de ingresos condicionada a la ejecución de actividades relacionadas con la finalización de la educación básica, preparación para el mundo laboral y la formación profesional y ciudadana.

Paralelamente, estos elementos son parte del concepto de Trabajo Decente postulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2010 y ratificado por el Estado brasileño en 2012 (ILO, 2016, p. 1). Esta adhesión presupone oportunidades para que todas las personas, independientemente de su género, puedan lograr un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; es decir, cualquiera que esté en edad laboral y quiera trabajar, puede hacerlo de manera remunerada después de elegir el trabajo libremente, bajo las condiciones mínimas de seguridad, trato justo y respeto (Anker, 2003, p.161).

Por lo anterior, el objetivo principal del presente artículo es analizar las imbricaciones entre el concepto de Trabajo Decente propuesto por la OIT y la población trans a través del análisis del programa TransCidadania; y los objetivos específicos son el entender por qué y cómo funciona el programa y de qué forma se enmarca en los pilares del concepto. A su vez, es importante señalar que la autora y coautor de este artículo poseen una identidad cisgénera, por lo que sus lugares de enunciación y el análisis del programa se realizan desde una perspectiva de investigación no nativa, respetando las diferentes narrativas encontradas e incorporándolas al análisis.

Así pues, el artículo se dividirá en tres secciones; en la primera se expondrá la metodología utilizada, en la segunda se presentarán los diferentes elementos que conformaron el diseño del programa TransCidadania (2015-2016), describiendo el procedimiento, funcionamiento y participantes; y en la tercera, se analizará su diseño y concepción a la luz de los cuatro pilares del concepto de trabajo decente de la OIT.

Metodología

Para cumplir con los objetivos, se utilizó un enfoque cualitativo que según Sampieri (2018), el cual “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.358). Conjuntamente, se trata de un estudio exploratorio, pues es un tema poco estudiado.

El análisis se abordará como un estudio de caso, que se conceptualiza por Yin (2003) como “una indagación empírica que se concentra en un fenómeno contemporáneo

enmarcado en su contexto de vida real” (p.13). Además, según Guzman (2016), hay al menos cinco tipos de estudios de caso: representativo, prototipo, arquetipo, crítico y el caso excepción. El programa TransCidadania encajaría como representativo al ser de los primeros de este tipo, por lo que abriría la posibilidad de evaluar su capacidad de transferencia a otros lugares con problemáticas similares. Su réplica estará condicionada a la capacidad y voluntad de adaptación a otro contexto político, social y cultural.

A su vez, el documento realiza una evaluación de la conceptualización y del diseño del programa, la cual aborda tres objetivos: proporcionar información sobre la problemática que atiende, su proceso de formulación y diseño, y la racionalidad de este (Rossi y Wright, citado por Ballart, 1992, p.76). Para el cumplimiento de estos objetivos y siguiendo los principios del programa, la evaluación de TransCidadania se fundamenta en los cuatro pilares del Trabajo Decente de la OIT, descritos a continuación en la Tabla 1:

Tabla 1. Pilares del trabajo decente

Pilar	Definición
Promoción del empleo	Incorpora los elementos de trato justo e igualitario, la posibilidad de compaginar el trabajo con la vida familiar y con el goce de estabilidad y seguridad dentro del sistema laboral.
Protección social	Incluye prestaciones de salud, enfermedad, vejez, desempleo, maternidad, invalidez, supervivientes (viudez y orfandad) y ayuda en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Principios fundamentales y el derecho al trabajo	Contiene tres áreas principales de derechos y estándares laborales internacionales: 1- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y de la explotación infantil; 2- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; y 3- La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
Diálogo social	Se refiere a todo tipo de intercambio de información y negociación entre representantes gubernamentales, empleadores(as) y trabajadores(as).

Fuente: adaptado de Ghai, Godfrey, Hepple, Kuruvilla, y Saith (2006, p.21-117).

Contextualización del programa TransCidadania

El programa TransCidadania fue construido bajo los lineamientos de la Constitución Federal de 1988, que constituye el marco legal fundamental para la inviolabilidad de los derechos y libertades civiles fundamentales, adoptando sus principios de los tratados internacionales de Derechos Humanos que propenden por el aseguramiento del ejercicio de los derechos sociales e individuales, la libertad, la seguridad, el bienestar, el desarrollo,

la igualdad y la justicia como valores supremos de una sociedad fraterna, pluralista y sin prejuicios.

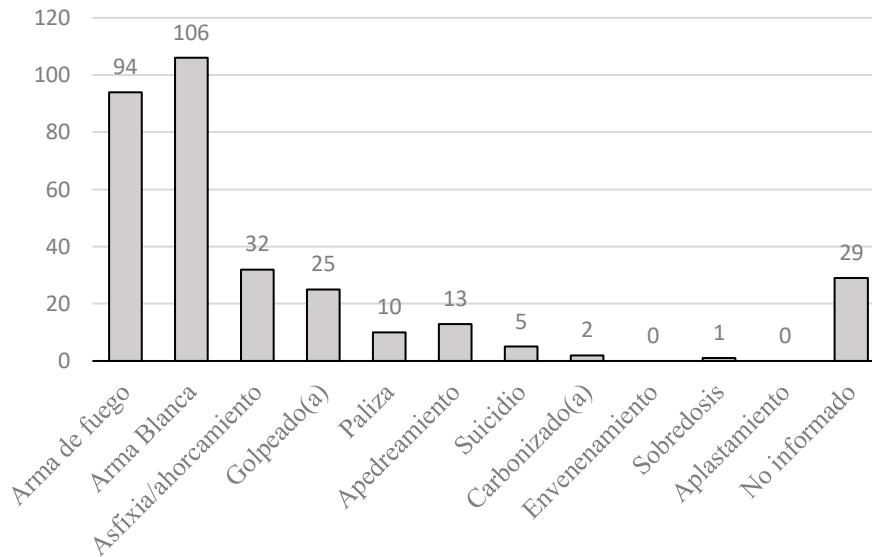
Los anteriores principios son vulnerados con frecuencia cuando se trata de personas trans y así fue constatado en 2014 cuando la Alcaldía de São Paulo encontró que la mayoría de la población atendida en el Centro de Combate a la Homofobia (CCH) —actualmente el Centro de Ciudadanía LGBT— estaba conformada por este segmento de la población, lo cual evidenció la urgente necesidad de una política pública que atendiera la especificidad de este grupo (Concilio, Amaral, y Silveira, 2017, p. 17).

Es un hecho que las mujeres trans, travestis y hombres trans han estado históricamente excluidos(as) del espacio de derechos, pero es difícil corroborar esta información mediante datos oficiales debido a la ausencia de estos. La falta de indicadores detallados sobre esta población es también una muestra de su invisibilidad en las políticas públicas y la poca información existente no es oficial y/o está orientada principalmente a temas de salud y violencia.

Sin embargo, algunas estadísticas tienen relevancia internacional, por lo que fueron usadas para resaltar la importancia del programa. Entre ellas se encuentran los informes del Grupo Gay de Bahía (GGB) que en 2014 documentó la muerte de 326 gais, mujeres transexuales, travestis, hombres trans y lesbianas en Brasil, de las cuales 134 eran travestis y 50 de las muertes sucedieron en São Paulo. También es importante señalar que Brasil es el país en el que mueren más personas trans en el mundo; según datos del GGB, en 2015 cada 48 horas fue asesinada una Travesti o Mujer Transexual y la mayoría de las veces son asesinadas con crueldad desmesurada (Michels, 2015, p. 5).

En cuanto a la causa de la muerte, es posible vislumbrar la violencia de los asesinatos en la Figura 1, en donde se confirma lo que la victimología llama “delitos de odio con refinamientos de crueldad”, incluyendo en muchos casos tortura previa, uso de instrumentos, golpizas, disparos y armas (Michels, 2015, pp. 3-4). Aunque los datos son de 2014, en años anteriores la situación no era pacífica para las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas. El recrudecimiento de la violencia, sumado a la continua discriminación que sufren las personas trans en el ámbito educativo, laboral y ciudadano, reforzó la urgente necesidad de un programa que brindara protección a este segmento de la población.

Figura 1. Víctimas LGBT por causa de muerte en Brasil en el 2014



Fuente: adaptado de Michels (2015, p.5).

No obstante, la iniciativa también tiene sus orígenes en proyectos anteriores como el Programa Brasil Sin Homofobia (BSH) lanzado en el gobierno del expresidente Luiz Inácio Lula da Silva en 2004, siendo el primer documento del Gobierno Federal en sistematizar una amplia gama de derechos sociales para combatir la violencia y discriminación contra la población LGBTIQ+.

Posterior al BSH y con la implantación de la descentralización y la ruptura de la dependencia de las iniciativas del Gobierno Federal, se implementó el Programa Operación Trabajo (POT), cuyo objetivo era insertar a los(as) ciudadanos(as) brasileños(as) en el mercado laboral. El POT tiene varias modalidades en alianza con varios organismos municipales, con el objetivo de generar empleo. En 2009, se estableció el POT LGBT en São Paulo, dirigido a personas con identidad de género y orientación sexual diversa, el cual le permitió a la comunidad LGBT acercarse a los órganos municipales y a las rutinas laborales como pasantes (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, pp. 6-7).

Dentro del POT LGBT, se llevó a cabo una encuesta revelando que gais y lesbianas, en general, habían completado la escuela secundaria o asistieron a la educación superior. Por el contrario, la mayoría de las personas trans no habían completado la primaria. Bajo esta premisa, nació el programa TransCidadania, que sigue ligado al POT, pero sin el mismo objetivo restringido al acceso al mercado laboral, sino que fue extendido a los ejes de autonomía, educación y ciudadanía (Santana, 2017, p. 96).

Procedimientos y accesibilidad

Las mujeres transexuales y travestis y los hombres trans que deseaban participar en el Programa TransCidadania se registrarían en uno de los cuatro Centros de Ciudadanía LGBT de São Paulo. Como se observa en la Figura 2, luego de verificar los requisitos, la solicitud se colocaría en lista de espera hasta que apareciera una vacante en el programa y después de una segunda evaluación, bajo el compromiso de cumplir con el desarrollo del programa, accederían como participantes.

Figura 2. Proceso del acceso al programa TransCidadania 2015-2016



Fuente: adaptado de Concilio, Amaral y Silveira (2017, p. 40-42).

Los requisitos para acceder al programa fueron:

- Ser mayor de 18 años.
- Residir en la ciudad de São Paulo.
- No recibir prestaciones como seguro de desempleo, FGTS⁴.
- Ingresos familiares de hasta medio salario mínimo por persona dentro de la familia.

⁴ El Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS), es un fondo creado para proteger al(la) empleado(a) cuando pierde el empleo sin justa causa.

- No tener registro de nómina en el último año, en tres meses consecutivos.
- Proporcionar seis horas diarias, representando treinta horas semanales al programa.

Cuando el(la) participante firmaba el contrato de dos años del POT con la Secretaría Municipal de Desarrollo, Trabajo y Emprendimiento (SDTE), se iniciaba el Plan de Asistencia Individual (PIA), Curso de Derechos Humanos, los talleres cursos temáticos y cursos de cualificación profesional, además de actividades escolares (Concilio, Amaral, y Silveira, 2017, pág. 42).

Funcionamiento

El Programa TransCidadania tiene tres ejes fundamentales: Más autonomía, Más oportunidades y Más ciudadanía. Para definir los ejes y acciones del programa, se identificaron las dimensiones mínimas necesarias para la reconstrucción de trayectorias de vida con la capacidad de ejecución y gestión por parte del órgano gestor (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 8).

En la Tabla 2 se presenta el eje “Más autonomía”, que es la base desde la cual se organizan las demás acciones del programa. Esto se debe a que es necesario garantizar condiciones de autonomía financiera para el inicio de trayectorias de reinserción en la sociedad, posibilitando la estabilidad necesaria para el logro de capacidades y habilidades consideradas fundamentales para la inclusión económica y social.

Tabla 2. Eje “Más autonomía”

Más autonomía	
POT TransCidadania	Acción de transferencia de ingresos con cumplimiento de condicionalidades distribuidas en 6 horas de actividades diarias.
Registro en el CADÚnico e Inclusión en el PBF	Todas las participantes del programa serán dirigidas para el registro en el CADÚnico y al acceso al Programa Bolsa Familia (PBF).

Fuente: adaptado de Coordenação de Políticas LGBT (2015, p. 10).

El eje “Más autonomía” concedió ayudas económicas mensuales a través del POT TransCidadania. En 2015, esta ayuda fue de R\$827,40 para 100 vacantes y R\$983,34 para 200 en 2016. Además del POT, el programa también registró personas beneficiarias en el CADÚnico, lo que permitió el acceso a otros programas sociales como el Programa Bolsa Familia (PBF) y la red municipal de protección social (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, pp. 8-16).

Es importante destacar que, aunque el eje tiene por nombre “Más autonomía”, los ítems cubiertos están restringidos a brindar capacidad económica para que los(as) participantes pudieran cumplir con las actividades contempladas en el programa y tener una base de subsistencia *a posteriori* y no incluye, por ejemplo, formación en educación financiera.

Por otro lado, la Tabla 3 muestra las acciones comprendidas dentro del eje “Más oportunidades”, las cuales se articularon para permitir la adquisición de competencias básicas en la inserción laboral. Tales acciones ofrecieron educación escolar, calificación profesional inicial y oportunidades para adquirir experiencia.

Tabla 3. Eje “Más oportunidades”

Más oportunidades	
Conclusión de la educación básica	Condicionalidad del Programa de completar los ciclos de educación básica durante su estancia en el programa, para quienes ya la hayan finalizado, podrán realizar cursos de formación profesional.
PRONATEC TransCidadania	Modalidad del Programa Nacional de Acceso a Educación técnica y empleo (PRONATEC) en conjunto con la Fundación Paulistana de Educación y Tecnología, que incluye auxilio de transporte que varía de R\$ 2,00 a R\$ 3,75 por hora-aula de curso.
Curso de introducción al mundo del trabajo	Se ofrecerá como introducción a las relaciones laborales, el proceso de preparación para entrevistas, exámenes, elaboración de currículums, acceso a redes y servicios de intermediación laboral, información sobre derechos laborales, sindicalización, entre otros puntos.
Prácticas laborales	Inicialmente las prácticas se realizarán en órganos de la administración pública municipal directa e indirecta, en áreas relacionadas con los cursos de formación realizados.

Fuente: Adaptado de Coordenação de Políticas LGBT (2015, p.10).

Es importante señalar que los cursos profesionales de PRONATEC⁵ tenían horarios flexibles para las clases y la formación de grupos (generalmente de dos a tres clases por semana), con una duración promedio de tres meses. Además, el(la) participante recibiría un subsidio de transporte que complementaría los ingresos, evitando el gasto de la ayuda financiera del POT para tal fin (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 10).

En la Tabla 4 se desarrollan las acciones del tercer eje “Más ciudadanía”, las

⁵ El Programa Nacional de Acceso a la Enseñanza Técnica y al Empleo (PRONATEC) fue creado por el Gobierno Federal de la entonces presidenta Dilma Rousseff en 2011 con la finalidad de ampliar la oferta de cursos de educación profesional, técnica y tecnológica por medio de programas de apoyo y de subsidios técnicos y financieros.

cuales fueron orientadas a la sensibilización ciudadana para superar las condiciones de exclusión, incluyendo el respeto al nombre social, un curso de extensión universitaria y un plan individual de participación social. El Plan de Participación Social Individual que incluye este eje, rescató la acción de programas de referencia del Gobierno Federal como Projovem Adolescente y Projovem Urbano, que vinculó la educación formal con acciones de promoción de la participación social y comunitaria.

Tabla 4. Eje “Más ciudadanía”

Más ciudadanía	
Respeto al nombre social	Acción compuesta por cuatro iniciativas. 1- Divulgación del Decreto 51.180 / 2010 que establece el derecho a utilizar el nombre social en los organismos públicos municipales; 2- Presentación de un proyecto de ley en la Cámara Municipal que dé estabilidad y seguridad jurídica al derecho al uso del nombre social en el municipio; 3-Regulación del uso del nombre social en el sistema escolar municipal; 4- Acuerdo para brindar apoyo legal en procesos de cambio de nombre a los participantes.
Curso de extensión universitaria sobre Ciudadanía, Derechos Humanos y Democracia	Curso dirigido a la formación de la conciencia ciudadana, comprensión de aspectos relacionados con los derechos de ciudadanía y derechos humanos y nociones sobre el Estado de Derecho Democrático, la historia de la democracia brasileña, entre otros puntos.
Plan Individual de Participación Social	Trabajo de conclusión del curso de extensión universitaria Ciudadanía, Derechos Humanos y Democracia donde el (la) participante deberá presentar un Plan de Participación Social Individual, en el cual deberá identificar un órgano municipal para acompañar durante seis meses (Concejo municipal, asociación comunitaria, sindicato, Cámara municipal) y el objeto a monitorear (agenda, iniciativa, campaña, proyecto de ley, etc.).

Fuente: Adaptado de Coordenação de Políticas LGBT (2015, p. 10).

Además de estos tres ejes, también se llevaron a cabo acciones de Mejoramiento institucional que concentraron esfuerzos en la capacitación y preparación de las instalaciones públicas para el servicio adecuado y digno de los(as) participantes. Entre estas acciones se encuentra la conformación de equipos para atender la violencia contra la mujer, albergue, diagnóstico y tratamiento del VIH/SIDA, salud mental y salud básica (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 9).

Por otro lado, el Programa se diseñó para ser ejecutado en 24 meses, en donde se ocupaban seis horas de actividades diarias distribuidas en cuatro módulos de seis meses de duración cada uno como se observa en la Tabla 5. El cumplimiento de las actividades estuvo condicionado a la recepción de ayudas económicas y acciones opcionales del POT y a cada contexto individual o manifestación de interés de los(as) participantes (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 12).

Tabla 5. Marco lógico POT TransCidadanía

1° Módulo (1° semestre)	2° Módulo (2° semestre)	3° Módulo (3° semestre)	4° Módulo (4° semestre)
Curso de extensión de ciudadanía, derechos humanos y democracia (una clase semanal de tres horas)	Plan de Participación Social (informe mensual de actividades realizadas)	Curso de preparación para el mundo laboral	Prácticas (en organismos municipales en las áreas de cursos de formación profesional)
EJA (dos horas de duración)	EJA (dos horas de duración)	EJA (dos horas de duración)	EJA (dos horas de duración)
PRONATEC (alternativa a EJA en caso de finalización de la escuela secundaria)	PRONATEC (Concomitante a EJA en caso de no haber concluido la escuela secundaria)	PRONATEC (Concomitante a EJA en caso de no haber concluido la escuela media)	PRONATEC (Ofrecido a los que ya se graduaron de la escuela secundaria, a los que aún estén inscritos las horas de PRONATEC serán reemplazadas por la pasantía)

Fuente: Adaptado de Coordenação de Políticas LGBT (2015, p. 13).

En este sentido, la división de módulos en semestres mostrado en el cuadro 5 se hizo con el fin de permitir una organización del programa a partir de las actividades centrales cuya ejecución no se puede realizar en un tiempo menor (como Educación de Jóvenes y Adultos — EJA y prácticas) y facilitar la trayectoria de los(as) participantes en las acciones del programa.

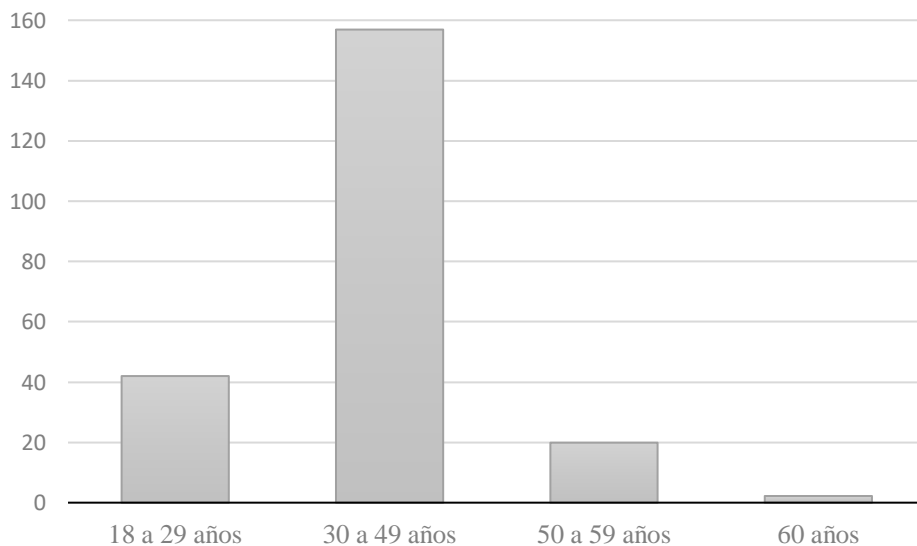
Participantes

Según datos recogidos por los Centros de Acogida LGBT para mujeres trans, travestis y hombres trans que fueron participantes del POT y de la lista de espera del Programa (muestra de 75 personas) en 2014, el 61% no tenía educación secundaria y el 23% no había completado su educación fundamental; el 6% vivía en ocupaciones y el 43% estaban en albergues y/o en situación de calle. Con respecto al ingreso, el 81% indicó no tener un ingreso fijo, presentando un escenario de profunda exclusión económica (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 5).

Otro aspecto importante para resaltar es que el 31% de las candidatas al programa indicaron que tenían silicona industrial inyectada en el cuerpo, lo que indica posibles problemas de salud. A su vez, cerca del 46% de las personas ya habían sido víctimas de violencia física por su identidad de género y el 27% hacía uso constante de sustancias ilegales (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 5).

Desde el inicio de TransCidadania hasta finales de 2016, 221 participantes accedieron al Programa. A continuación, en la Figura 3 presentamos algunos datos obtenidos a octubre de 2016.

Figura 3. Edad de participantes del programa TransCidadania 2015-2016



Fuente: adaptado de Concilio, Amaral y Silveira (2017, p. 40-42).

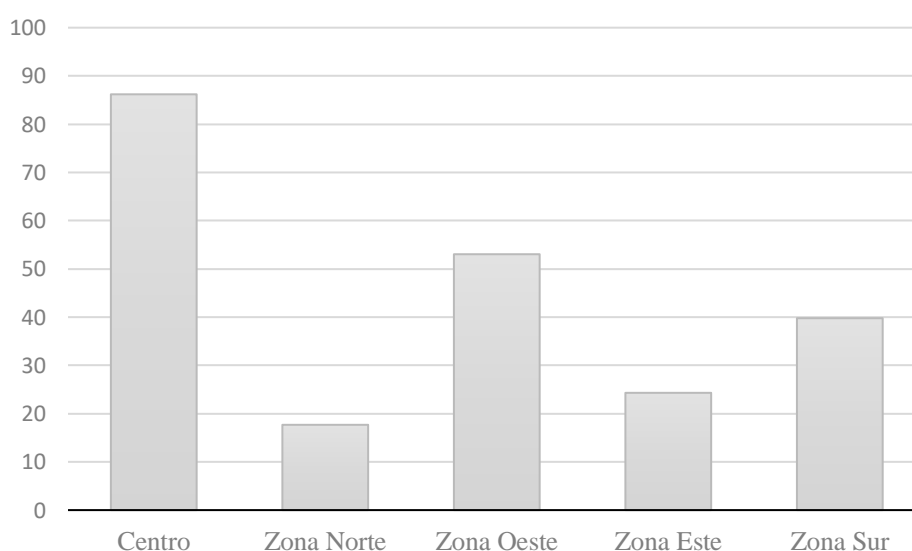
En la Figura 3 se identifica que el 71% de las personas que participan en el programa tenían entre 30 y 49 años. En Brasil, la esperanza de vida de una persona trans es de 35 años y según el informe GGB (2016), la mayoría de las víctimas de asesinatos

ese año tenían entre 19 y 30 años. Esto significa que el programa brindó oportunidades para que una parte de esta población que es extremadamente vulnerable pudiera sobrevivir, mejorar sus condiciones de vida y disfrutar de una ciudadanía plena.

Con respecto a la región de nacimiento de los(as) participantes del programa, el 48% son del sureste, el 41% del noroeste, el 7% del norte, el 2% del centro-oeste y el restante 2% son originarios(as) del sur. Se puede entonces interpretar que muchos de los(as) participantes son migrantes internos(as). Las personas trans de regiones provinciales suelen viajar a São Paulo con la expectativa de incrementar su capital simbólico⁶, a través de oportunidades laborales y de continuar con su transición desde la identidad de género; sin embargo, al llegar a la ciudad se encuentran con discriminación y acoso, lo que profundiza su condición de vulnerabilidad.

En cuanto al color, raza o etnia de los(as) participantes del programa, el 61% se identifican como negros(as) o morenos(as). Esta identificación puede conllevar a sufrir discriminación múltiple por la convergencia de su identidad de género y su etnia. Las personas negras son estigmatizadas por prejuicios históricos que les descalifican y subvaloran. Es por ello que la inclusión de estas personas como una mayoría numérica en el programa contribuye a mejorar su calidad de vida, lo que es fundamental para el disfrute de su ciudadanía.

Figura 4. Región de vivienda de participantes al programa TransCidadania 2015-2016



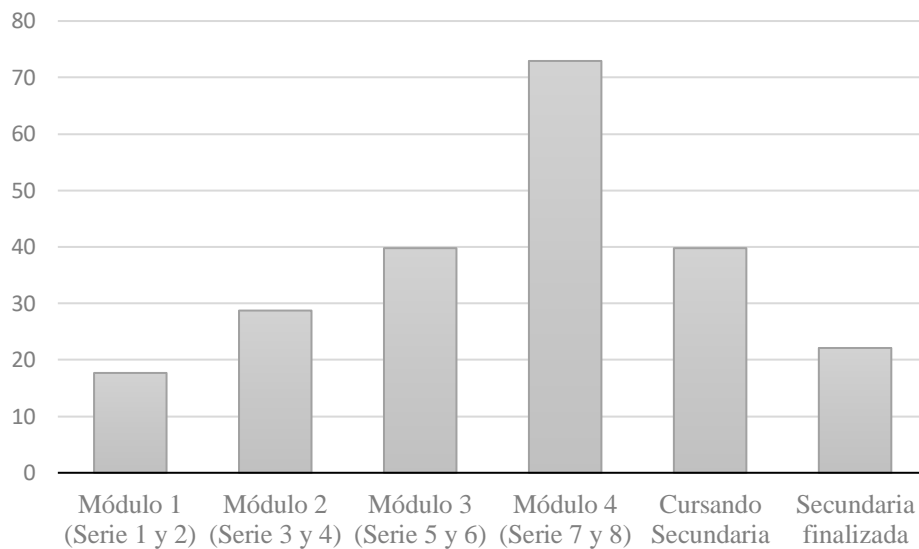
⁶ Bourdieu (2001) indica que el capital simbólico es una serie de propiedades intangibles inherentes al sujeto que solo pueden existir cuando son reconocidas por otros. Este capital se alcanza tras la adquisición del capital económico (control de los recursos económicos) y del capital social (recursos intangibles basados en la pertenencia a grupos, relaciones, redes de influencia y de colaboración).

Fuente: adaptado de Concilio, Amaral y Silveira (2017, p. 36).

Como se puede observar en la Figura 4, muchos(as) de los(as) participantes vivían en el centro de la ciudad. No obstante, gran parte tuvo que trasladarse al centro para poder acceder a los cursos del programa. Por tanto, se produjo un cambio en la rutina de estas personas, ampliando la circulación de esta población por la ciudad, principalmente mediante el uso del transporte público, históricamente considerado espacio de acoso y de violencia de género.

La Figura 5 brinda información relevante sobre la formación educativa, elemento fundamental para fortalecer todos los aspectos de la vida de los(as) participantes. Los módulos 1 al 4 corresponden a la educación fundamental que debería obtener una persona hasta los 15 años, y la secundaria a las edades de 15 a 18 años. De complementarse su formación, sería un gran avance en su desarrollo personal; ya que volver a las aulas les permitiría aprender aspectos fundamentales como firmar los contratos y conocer sus derechos laborales.

Figura 5. Escolaridad de participantes al programa TransCidadania 2015-2016



Fuente: adaptado de Concilio, Amaral y Silveira (2017, p. 36).

En general, durante 2015 y 2016, el programa benefició a mujeres transexuales y travestis negras o morenas que se encontraban en el grupo de edad de 30 a 49 años, la mayoría de ellas migrantes del noreste y sureste del país. En el municipio, un gran segmento vivía en la región Central y los demás se distribuían en otras áreas de la ciudad.

En cuanto a educación, la mayoría asistía, a través del Programa, a la escuela secundaria y primaria.

Análisis del Programa a partir de los pilares del Trabajo decente

La contextualización del programa realizada en el apartado anterior denota el carácter integral y el avance que ha significado TransCidadania en materia de política pública dirigida a la población trans. Sin embargo, vale la pena señalar que un análisis del programa como el planteado requiere una discusión involucrada en construcciones teóricas, como es el caso del trabajo decente.

El trabajo decente tiene como objetivo general “promover oportunidades que puedan ayudar a conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 2002, pág. 4). Este postulado se extiende a todos(as) los(as) trabajadores(as), sin importar su actividad económica ni su adhesión al empleo (formal, informal, autónomo). La intención es disminuir la cantidad de personas que trabajan en exceso o que están desempleadas (Sen, 2008, pág. 26).

Cuando se habla del término *decente* en el contexto latinoamericano, usualmente es relacionado con la moralidad. No obstante, en Europa el concepto ha sido ampliamente discutido y podría abordarse como la carencia de humillación, donde prevalece la dignidad humana. Por lo tanto, el trabajo decente es concebido como un tránsito hacia una sociedad más justa, el cual se enfoca en la reducción de la desigualdad y coerción en el trabajo (Pineda, 2014).

Ahora bien, Brasil es uno de los miembros fundadores de la OIT y el primer país de América Latina en albergar una oficina de la OIT, inaugurada en 1950. Es importante señalar que el país ha ratificado 96 convenios laborales a favor de los(as) trabajadores(as), entre ellos el “Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente” firmado en 2012 (ILO, 2016, p. 1).

El crecimiento del empleo formal en Brasil hasta 2014 fue consecuencia del crecimiento económico, el dinamismo de la demanda interna y el papel de las políticas públicas. Este período de mayor empleo e ingresos se tradujo en una reducción significativa de las desigualdades, especialmente para los(as) trabajadores(as) representados en la base de la pirámide salarial (OIT, 2018, p. 9).

Sin embargo, desde 2014 la reducción de la desigualdad no continuó por el mismo camino. Con el objetivo de recuperar el rumbo del desarrollo y la justicia social, Brasil se comprometió a incorporar el concepto de trabajo decente como condición

esencial para reducir la desigualdad en el país, siguiendo las recomendaciones del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (*United Nations Development Assistance Framework -UNDAF*) para el periodo 2017-2021.

Así, los principales desafíos que se enfrentan son: aliviar los efectos de la crisis económica, que ha aumentado el desempleo; promover la igualdad de oportunidades de empleo y trato para los grupos más excluidos como los(as) negros(as), las mujeres, las personas con discapacidad, las personas LGBTIQ + y los(as) migrantes, y ampliar la protección social entre las minorías sociales (ILO, 2016, p. 3).

Por tanto, Brasil tiene como precepto el promover el trabajo decente, lo que implica la responsabilidad fundamental de luchar contra todos los prejuicios que excluyen a gran parte de los(as) ciudadanos(as) de los derechos fundamentales. Por ello, es relevante que las políticas y programas públicos se alineen con los elementos conceptuales del trabajo decente, especialmente aquellos orientados a mejorar las condiciones laborales de la población más vulnerable.

Promoción del empleo

El trabajo decente implica condiciones de empleo adecuadas y justas, pues no es suficiente tener trabajo o que esté disponible, sino que este sea de calidad, lo cual está relacionado con cuestiones como tratamiento justo, igualdad, posibilidad de combinar el trabajo con la vida familiar y la estabilidad. A su vez, también presupone tener la posibilidad de mantener un nivel de ingresos suficiente que les permita proyectarse a futuro y tener la posibilidad de capacitarse para aumentar las posibilidades de tener una mayor movilidad social (Ghai, Godfrey, Hepple, Kuruvilla, y Saith, 2006, págs. 22-24).

En la promoción del empleo para las personas trans son importantes elementos como la exclusión escolar, la discriminación en el acceso al trabajo formal, el desempleo, la desigualdad y los bajos salarios, además de la violencia física y psicológica, las cuales imposibilitan la obtención de condiciones adecuadas y justas en el ambiente laboral.

El diseño del programa TransCidadania está relacionado con el pilar de la promoción del empleo decente en su constitución, ya que engloba elementos como la escolarización básica, la preparación para el mundo laboral, la formación profesional y la mejora institucional en la atención a los(as) participantes.

A su vez, la inclusión de la formación educativa dentro de las acciones del programa está en línea con las recomendaciones de la OIT a los países en desarrollo sobre políticas públicas para asegurar la promoción del empleo, ya que se busca "eliminar el

analfabetismo funcional, promover el acceso a la educación básica, limitar abandono con el lanzamiento de campañas de alfabetización de adultos” (Ghai, Godfrey, Hepple, Kuruvilla, y Saith, 2006, pág. 46).

Según Santana (2017), 170 personas beneficiarias del programa —77% del total de participantes en el programa TransCidadania— completaron el Examen Nacional de Educación Media (ENEM) en 2016. Este hecho se constituye como un hito, considerando que el 61% de los(as) participantes del programa no tenía educación secundaria y el 23% no había completado la educación primaria, según datos de los centros de recepción LGBT de São Paulo en 2014.

La estrategia educativa implementada fue la instrucción en el uso del lenguaje a través de talleres de escritura y lectura, diseñados desde la perspectiva de la ciudadanía. El enfoque fue el de transmitir la importancia de saber leer y escribir para tener éxito en la incorporación al mercado laboral y obtener más información sobre sus propios derechos como ciudadanos(as) (Santana, 2017, p. 95).

Por otro lado, el PRONATEC TransCidadania se creó como parte de la inversión en la formación y calificación de personas LGBT, con prioridad para personas trans, ofreciendo cursos profesionales en el Centro de Formación Técnica de la Secretaría Municipal de Asistencia y Desarrollo Social (SMADS) a partir de un trabajo intersecretarial. También se impartió el curso Introducción al Mundo del Trabajo con el fin de ampliar las políticas de generación de ingresos y fomentar la creación de cooperativas y empresas de economía solidaria para este segmento de la población, así como el emprendimiento individual y la inserción en el mercado laboral (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 15).

Ahora bien, uno de los mayores problemas de las personas trans en el ámbito laboral es la discriminación y los prejuicios tanto en el acceso como en la permanencia al empleo formal, lo que fomenta la inclusión en la economía informal, donde las condiciones laborales, la estabilidad y la seguridad son menos que inadecuadas. Por tanto, una de las tareas principales de un programa que vise lograr el empleo formal es promover la no discriminación dentro de las instituciones empleadoras, ya sean públicas o privadas.

En este sentido, una de las mayores causas de malestar entre las personas trans es el irrespeto a su nombre social⁷. Por ello, la asistencia social, además de velar por los

⁷ Nombre por el cual travestis, mujeres trans, hombres trans y otras identidades, se reconocen y son reconocidos(as) independientemente del nombre registrado al nacer. Es importante enfatizar que el nombre

derechos de la población, promueve el respeto al nombre con el que quiere ser llamado(a), mediante la divulgación del Decreto N° 51.180, de 14 de enero de 2010, que establece la inclusión y uso del nombre social de las personas trans en los registros municipales relacionados con los servicios públicos prestados en el ámbito de la Administración Directa e Indirecta (Concilio, Amaral, y Silveira, 2017, pág. 43).

Por otro lado, como culminación de la trayectoria de escolarización y formación profesional, los(as) participantes realizaron una pasantía en el cuarto semestre del programa, contemplada en el segundo eje “Más Oportunidades”. La pasantía fue la única acción profesional del POT actual y se mantuvo como parte final de la trayectoria de preparación para el mercado laboral, exclusivamente en áreas relacionadas con los cursos que se impartían, con el fin de permitir la adquisición de experiencia curricular y profesional para los(as) participantes del programa.

Paralelamente, el programa TransCidadania brindó un curso de capacitación para servidores públicos y gerentes municipales de equipos de Salud, Asistencia, Educación y Violencia contra la Mujer, con el fin de concienciar a los asistentes sobre las necesidades de las personas LGBTIQ+. Esta acción promovió un mejor clima laboral para cuando los(as) participantes del programa realizaran actividades de pasantía en los órganos de la administración pública municipal. A su vez, los(as) profesionales (directivos(as), docentes y otros(as) profesionales de la educación) de las unidades que imparten formación profesional en el programa EJA Educación, contemplados durante los dos años de contrato, fueron capacitados(as) y monitoreados(as) permanentemente en temas relacionados con la orientación sexual e identidad de género (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 16).

Sin embargo, esta iniciativa contra la discriminación en el trabajo no es suficiente, pues cuando termina la pasantía, también finaliza la relación laboral con estas entidades, ya que no fueron cubiertas otras instituciones, especialmente las privadas, en las que usualmente se encuentran más oportunidades de trabajo. De esta forma, el programa podría completarse con una acción de formación dirigida a los departamentos de recursos humanos de las entidades públicas y privadas, con el fin de apoyar y brindar herramientas para la creación de condiciones adecuadas y entornos de trabajo inclusivos.

De la misma forma, tampoco existe una plataforma oficial para dar a conocer las oportunidades laborales para las personas trans beneficiarias y no beneficiarias del

social es solo un tema conflictivo en el caso de las personas trans, porque las personas que quieren ser llamadas por apodos y/o actores y actrices con nombres artísticos, no tienen el mismo problema.

programa. No fue pensado un lugar —físico o virtual— donde las hojas de vida pudieran ser enviadas a empleadores(as) inclusivos(as) y así tener más posibilidades de conseguir un trabajo formal después del programa. Una tarea fundamental es la de promover ambientes laborales diversos, estableciendo alianzas con empresas con ambientes favorables, destacándolas en los diferentes canales de comunicación de la alcaldía, reconociendo las buenas prácticas de éxito e inclusión empresarial.

Protección social

La protección social hace referencia al conjunto de medidas que toma una sociedad para dar respuesta a las necesidades básicas de subsistencia y las situaciones específicas de sus miembros. Todas las sociedades reconocen la necesidad de proteger a sus miembros de los riesgos en todos los ámbitos de la vida.

La adquisición de beneficios de protección social es especialmente difícil para las personas trans, ya que la lucha por obtenerlos no comienza, por ejemplo, con la simple afiliación al sistema de salud, sino con el derecho a la vida y al reconocimiento como seres humanos. Parte de ellas son personas en situación de calle, no tienen acceso a la atención médica y prefieren automedicarse que sufrir discriminación en una institución de salud.

Las travestis y mujeres trans constituyen un gran segmento de la población más vulnerable de Brasil. El promedio de vida de una travesti es de 35 años (una cifra estimada ya que no hay datos oficiales) y, por prejuicios y discriminación, es un segmento poblacional que es blanco de riesgos como el contagio de enfermedades de transmisión sexual, el abuso de sustancias ilícitas, violencia física, asesinato y suicidio. La mayoría de ellas trabaja gran parte de su vida en la prostitución que, por no estar regulada, quienes llegan a la vejez no suelen recibir su sustento en la jubilación, enfrentando dificultades para acceder a este derecho.

El programa realizó el registro de los(as) participantes del programa en el CADÚnico, permitiendo el acceso a otros programas sociales, como el Programa Bolsa Familia y la ampliación del alcance de la información a la que accede la red municipal de protección social, para poder utilizarla al final del período de la transferencia de ingreso (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 8).

Un dato importante alusivo a la situación de calle es la discriminación constante en los centros de acogida de personas trans. Uno de los mayores problemas al respecto es que, al llegar a estos lugares de protección, se les exige quitarse adornos y maquillaje para

que puedan permanecer en el lugar (Santos, 2016, p. 36). Con el fin de evitar estos inconvenientes, los(as) trabajadores(as) sociales del programa aseguraron la articulación de lugares disponibles en los centros de acogida para mujeres transexuales y travestis y hombres trans sin hogar, respetando su identidad de género.

Por otra parte, el Ministerio de Salud de Brasil (2015) indicó que los principales problemas de salud de las personas trans estaban relacionados con la automedicación, la epidemia del VIH/SIDA, el uso abusivo e indiscriminado de diversas hormonas y el uso de silicona líquida industrial. Bajo este panorama, el programa refirió nueve unidades de Supervisión Técnica en Salud (STS) para la atención integral, y dos unidades para terapia hormonal. Además, implementó un Centro Municipal de Referencia de Atención Integral de Salud a Travestis y Transexuales, en el centro de la ciudad, con perspectivas de expansión para las cinco coordinaciones (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 16).

También es de vital importancia que las personas trans conozcan sus derechos a la salud, así como los avances en las leyes que las protegen. Por ejemplo, la adquisición de financiamiento para cirugía de cambio de sexo⁸ por parte del Sistema Único de Salud (SUS), que es fundamental para algunas personas trans; así como la Disposición No. 73/201814 del Consejo Nacional de Justicia (CNJ), que en 2018 reglamentó la rectificación del registro civil y se requirió que todas las Oficinas de Registro brasileñas cambiaran el nombre y el marcador de género en los certificados de nacimiento⁹.

En este sentido, el curso Ciudadanía, Derechos Humanos y Democracia, cubierto en el eje “Más ciudadanía”, aborda las especificidades de la ciudadanía travesti y transexual, abordando los temas de Derechos Sexuales y Ciudadanía en Brasil, Ciudadanía y maternidad / paternidad LGBT, “HIVsidade” y clase social, todo relacionado con el ámbito de la salud.

En relación a la discriminación y prejuicio que sufren las personas trans a través de la atención en las instituciones de salud —causa, entre otras cosas, de automedicación y problemas de salud posteriores—, el programa capacitó nueve unidades en salud integral, dos en terapia hormonal, dos en VIH/SIDA y dos en salud mental, en la debida atención a la población LGBTIQ+ (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 16).

⁸ La cirugía es financiada por el SUS, pero no se discute el tema de la autonomía. Incluso hoy en día, las personas que desean realizarse una cirugía de cambio de sexo deben someterse a protocolos que pueden durar años, debido a sesiones de psicología y un sinnúmero de exámenes de rutina, en los que se les exige que demuestren su transexualidad a los(as) profesionales de la salud.

⁹ Para el año en que se llevó a cabo el programa, para que una persona trans pudiera tener su nombre social reconocido en sus documentos tenía que entrar con una acción judicial y gastar mucho tiempo y dinero en el proceso.

El programa realizó consultas psicosociales individuales quincenalmente. Cada persona contaba con una historia clínica y estaba acompañada por un equipo de referencia formado por un(a) profesional en psicología, un(a) profesional en pedagogía y un(a) profesional trabajador(a) social. A su vez, los(as) psicólogos(as) monitoreaban el proceso de terapia hormonal, que se realizaba en las Unidades Básicas de Salud de Referencia del Municipio de São Paulo (UBS de la Región Central) (Concilio, Amaral, y Silveira, 2017, p.43).

Adicionalmente, el programa brindó la derivación de dos unidades de salud mental con capacitación y seguimiento permanente de los equipos (CAPS AD Sé y Complexo Prates). Lo anterior garantizó el acceso de los(as) participantes a las instituciones de atención psicológica y psiquiátrica calificada; además de formar profesionales para un enfoque que no patologice las orientaciones sexuales y las identidades de género (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 16).

Las acciones anteriores apuntan al mejoramiento del bienestar de las personas trans en el ámbito de la salud, a través de la prevención de enfermedades, la información veraz, la promoción de los derechos relacionados con el bienestar físico y mental, y la reducción de la discriminación en espacios de servicio, que son los principales elementos para considerar en un programa que busca fortalecer el goce del derecho fundamental a la protección social.

Principios fundamentales y el derecho al trabajo

La OIT promueve la mejora de las condiciones en las que se realiza el trabajo, dondequiera que se produzca, ya sea en la economía formal o informal, en el hogar, en la comunidad o en el sector voluntario, estén o no los trabajadores organizados. La informalidad en materia de derechos puede darse en poblaciones no cubiertas por la legislación laboral o la administración laboral, que no tienen acceso a mecanismos de resolución de conflictos, que no pueden formar asociaciones legalmente reconocidas, que no están al alcance de la educación en temas de derechos legales, y Trabajar en condiciones de servidumbre o en condiciones injustas fuera del control del Estado (OIT, 2012, pág. 12).

Así pues, este pilar promueve la mejora de las condiciones en las que se realiza el trabajo, a través de proyectos legislativos a favor de los(as) trabajadores(as). En este sentido, es importante que las personas trans conozcan la legislación que las protege y les otorga derechos fundamentales para el ejercicio del trabajo. Así pues, el programa

TransCidadanía impulsó la legislación vigente en derechos de las personas trans dentro de las diferentes instituciones en las que se desarrolló el programa. Además, impartió el curso piloto “Ciudadanía, Derechos Humanos y Democracia”, con el propósito de brindar conocimiento sistematizado sobre la estructura y procesos de organización administrativa y política en Brasil, bajo el precepto de que el conocimiento y comprensión de ellas es fundamental para una acción política eficiente.

El curso discutió la participación política, los derechos y deberes y las leyes de las personas transgénero en Brasil. El diseño del curso no especifica cuáles ítems se abordaron, pero en principio serían las siguientes:

- La Coordinación de Políticas Públicas para la Diversidad Sexual recibe y presenta denuncias de discriminación por orientación sexual e identidad de género, con base en la Ley Estatal 10.948/01, además de remitir las denuncias de discriminación contra portadores del VIH o personas con SIDA, con base en la Ley Estatal 11.199/02.
- La prostitución está reconocida oficialmente por el Ministerio de Trabajo. La categoría “profesional del sexo” está incluida en la Clasificación Brasileña de Ocupaciones (CBO) desde 2002. Cuando se obtiene esta clasificación, su ejercicio no puede ser criminalizado.
- El Proceso Transexualizador en el Sistema Único de Salud se instituyó mediante Ordenanza N° 1.707/GM/MS, de 18 de agosto de 2008 y Ordenanza N° 457/SAS/MS, de 19 de agosto de 2008, pero fue de 19 de noviembre de 2013 que la Ordenanza N° 2.803 redefinió y amplió este apoyo en el SUS.
- El Código Civil y la Ley de Registros Públicos (Ley N° 6.015/73) permitía cambios parciales en el nombre dado a la persona al nacer. El nombre tiene carácter definitivo, ya que el portador solo podía cambiarlo por decisión judicial, dentro de los estrictos supuestos legales, y no había discreción por parte del titular al cambiar el nombre. En 2018, esto cambió permitiendo la rectificación del registro civil y género en las Oficinas de Registro brasileñas.
- El Decreto N° 51.180 del 14 de enero de 2010, prevé la inclusión y uso del nombre social de las personas travestis y transexuales en los registros municipales relacionados con los servicios públicos prestados en la Administración Directa e Indirecta, según se especifica.
- El derecho a la identidad de género es uno de los más importantes para el movimiento trans y dependía de la aprobación del Proyecto de Ley 5002/2013, conocido como

“Ley João Nery”, que para la fecha de esta edición del programa había sido detenida en el Legislativo y en el Poder Judicial a la espera de una decisión del Supremo Tribunal Federal, pero que finalmente fue aprobada en el 2018.

El mero hecho de que se apruebe una ley, decreto o cualquier acto legislativo no significa su cumplimiento, y menos cuando hace referencia a poblaciones históricamente violentadas. Por ello, el acceso a la información legal es tan importante, porque a través del conocimiento los(as) participantes pueden reclamar su incumplimiento ante las instituciones encargadas del acuerdo.

Por otro lado, el programa TransCidadania fue promulgado como un decreto, por lo que es posible su derogación o modificación —que fue lo que sucedió en ediciones posteriores— en el cambio de gobierno de la ciudad. Esta debilidad legal es perjudicial para la estabilidad del programa y el proyecto de vida de los(as) participantes actuales y futuros.

Diálogo social

En el contexto del trabajo decente, el diálogo social incluye todo tipo de intercambio de información y negociación entre representantes de gobiernos, empleadores(as) y trabajadores(as) sobre temas de interés común. Es un medio de promover oportunidades para que los(as) trabajadores(as) obtengan un empleo digno y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Como instrumento de buena gobernanza, el diálogo social puede contribuir a mejorar el rendimiento económico y la competitividad, y a lograr una sociedad más estable y equitativa (Ghai, Godfrey, Hepple, Kuruvilla, y Saith, 2006, pág. 100).

Para desarrollar este pilar, es necesario reconocer la dignidad de una persona trans, para luego incluirla y escuchar sus demandas en los espacios políticos, académicos y sociales, contribuyendo a su visibilidad y respeto. Generalmente, cuando se contrata a personas trans en trabajos formales, se invisibiliza al realizar funciones en las que no tienen contacto con el público, o la contratación está condicionada a la renuncia a su identidad de género.

La Constitución Federal garantiza en sus principios y lineamientos “la participación de la población a través de organizaciones representativas, en la formulación de políticas y en el control de las acciones en todos los niveles” (Art. 204), lo que establece, en el ámbito de las políticas públicas, la participación social como eje

fundamental en la gestión y control de las acciones gubernamentales (Rocha, 2009, p. 10).

Bajo este postulado, la Coordinación de Políticas LGBT, vinculada a la Secretaría de Derechos Humanos y Ciudadanía de São Paulo, organizó talleres con militantes, gestores y personas trans, con el objetivo de estructurar el programa TransCidadania en conjunto con la población beneficiaria (Concilio, Amaral, y Silveira, 2017, p. 24). Así, se escucharon las demandas de la población trans de la ciudad de São Paulo y se diseñó en conjunto el programa TransCidadania. Este éxito es una prueba de que el diálogo social no se limita solo a la movilización y lucha por los derechos, sino también a la voluntad del Estado de responder positivamente a las acciones solicitadas.

A su vez, el programa TransCidadania contempló entre sus acciones la conformación de grupos psicosociales encaminados a la construcción de un espacio colectivo que promoviera la ampliación de redes de apoyo, la relación horizontal con profesionales y el ejercicio respetuoso de escucha y habla (Concilio, Amaral, y Silveira, 2017). Este fortalecimiento colectivo brinda un mejor ambiente entre los(as) participantes, lo que podría ser el inicio de la estructuración de movimientos activistas que luchen por sus derechos o, al menos, el fortalecimiento de lazos de amistad que contribuyan al intercambio comunicativo y solidario de este segmento de la sociedad.

Por otro lado, uno de los mayores problemas en cuanto a la visibilidad de las personas trans es la ausencia de datos oficiales que permitan vislumbrar estadísticamente la magnitud de la población y sus diferentes características. Por ello, la creación de CADTrans a través del programa TransCidadania es tan importante para mejorar esta situación. Este software recopiló y sistematizó datos de la atención en todos los equipos referenciados en el programa, con el propósito de realizar investigaciones que orienten políticas públicas dirigidas a la población LGBTIQ + de la ciudad (Coordenação de Políticas LGBT, 2015, p. 16).

En cuanto a la representación política, es importante promover la candidatura de personas trans para ocupar cargos de poder y decisión en el gobierno. En 2016, se produjeron más de 80 solicitudes de personas trans en todo Brasil. Fue la primera vez que un número tan significativo se candidató para intentar promover un cambio por medio de la política. De ese número, al menos el 10% logró ser elegido en la legislatura municipal en todo Brasil.

Así, el pilar del diálogo social del concepto de Trabajo Decente se ha evidenciado en el programa desde su concepción, construyéndose con la participación

social de las personas trans en la ciudad de São Paulo. También fue promovido en todo momento el respeto al nombre social, la formación de los estamentos de atención sobre temas trans y el seguimiento individual y colectivo de los(as) participantes durante todo el proceso.

Conclusiones

El programa TransCidadania logró mejorar la calidad de vida de las personas trans más vulnerables, pues sus participantes fueron en su mayoría mujeres trans negras que vivían en las zonas más pobres de la ciudad. A través de capacitaciones y transferencia de ingresos, consiguió otorgar más autonomía, oportunidades y posibilidades de ejercer el goce de la ciudadanía a este segmento de la población.

No obstante, una de las limitaciones dentro del funcionamiento del programa es la reducción de la autonomía a la tenencia de dinero, pues con ello se deja de lado la importancia de su correcta administración. Se hace entonces imprescindible agregar la educación financiera a este eje, ya que ayudaría a que los(as) participantes gestionaran sus ingresos de una forma eficiente, sean estos frutos de actividades informales o no.

Ahora bien, uno de los mayores problemas para las personas trans en relación con la promoción laboral es la discriminación en el lugar de trabajo, tanto en el acceso como en la permanencia. Por tanto, la principal tarea a este respecto es promover la no discriminación en las instituciones empleadoras. En este sentido, el programa realizó jornadas de capacitación y sensibilización para los empleados de la alcaldía, con el fin de promover un mejor clima laboral cuando los(as) participantes del programa realizaran la pasantía en las instalaciones.

Con el fin de reforzar el programa, se recomienda que las campañas contra la discriminación en el trabajo se extiendan a otras instituciones, especialmente a las privadas, ya que en ellas se encuentran más oportunidades de empleo. A su vez, es imprescindible la creación de plataformas de difusión de oportunidades laborales para personas trans que faciliten su inserción en el mercado laboral en entornos inclusivos, y que cobije tanto a participantes del programa como a no participantes.

En materia de protección social, fue especialmente importante la capacitación a profesionales de la salud y centros de acogida sobre las problemáticas de las personas trans, pues el trato justo evitará no solo problemas físicos por causa de la automedicación y problemas relacionados con su salud sexual y reproductiva, sino también situaciones que afecten su salud mental, derivadas de ser rechazados(as) y/o violentados(as) por

quienes se suponen deberían cuidarles. En ese sentido, sería pertinente también extender la formación en derechos de las personas trans a la institución policial, ya que la violencia a sus identidades es mayormente ejercida por los uniformados, especialmente cuando son retenidas por ejercer el trabajo sexual.

En el aspecto de los Principios fundamentales y el derecho al trabajo, el programa enfatizó en la importancia de conocer la legislación que les protege. Por ello, impulsó la legislación vigente sobre derechos de las personas trans dentro de las diferentes instituciones en las que se desarrolló el programa. No obstante, ya que el programa fue promulgado como un decreto, la continuidad en el gobierno municipal posterior fue amenazada; sin embargo, gracias a las luchas de los colectivos trans, logró mantenerse, aunque con un recorte de cupos disponibles.

El pilar del diálogo social fue evidente en el programa desde su concepción, pues fue construido con la participación social de las personas trans en la ciudad de São Paulo y promovió las redes de apoyo y la organización de quienes participaban. Es claro que la visibilización y la forma en que se representa a esta población es importante para que se mejore su trato en la sociedad, por lo que los medios de comunicación deberían formar parte de la estrategia de respeto a estas identidades.

TransCidadania es pionero en este tipo de programas, ya que aborda dimensiones complementarias para promover la dignificación de la identidad trans y les brinda herramientas para subsistir. Otras iniciativas similares han sido desarrolladas en Argentina y Colombia, y en la mayoría de los casos responden a la idea de que la prostitución es algo perverso y quienes la ejercen necesitan buscar la salvación en trabajos “productivos”. Valdría la pena preguntarse si el trabajo sexual puede llegar a ser trabajo decente si se mejoraran las condiciones para ejercerlo, pero este sería un tema para otro artículo.

Aun cuando TransCidadania trasciende de ser un mero programa asistencialista, dados su formación en derechos, reforzamiento de redes y combate a la transfobia institucional; continúa entrando en la lógica de *pasabilidad* de los cuerpos trans solo si estos cumplen con los mandatos del sistema capitalista que demandan la obtención de un título de educación superior y la inserción en el mercado de trabajo. No obstante, es difícil despegarse de esta forma de realizar las políticas y programas públicos, aun cuando activistas y colectivos son parte de su construcción y la lógica política exige resultados que puedan mostrarse como exitosos. Sin embargo, se recomienda tomar su

experiencia, mejorarla y adaptarla a otros contextos donde la situación de derechos de las personas trans es preocupante.

Referencias bibliográficas

- Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad; Ritter, Joseph A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-196.
- Ballart, Xavier. (1992). *¿Cómo evaluar programas y servicios públicos? Aproximación sistemática y estudios de caso*. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas. Serie Administración del Estado.
- Bourdieu, Pierre. (2001). *Poder, Derecho y Clases Sociales*. Segunda. ed. Bilbao: Desclee. <https://rfdvcatedra.files.wordpress.com/2013/02/pierre-bourdieu-poder-derecho-y-clases-sociales.pdf>
- Concilio, Isabela; Amaral, Marcos; Silveira, Paula. (2017). *TransCidadania. Práticas e Trajetórias de um Programa Transformador*. São Paulo: Koinonia.
- Coordenação de Políticas LGBT. (2015). *Nota Conceitual*. Programa TransCidadania. São Paulo: Prefeitura de São Paulo.
- Ghai, Dharam; Godfrey, Martin; Hepple, Bob; Kuruvilla, Sarosh; Saith, Ashwan (2006). *Material pedagógico sobre el Trabajo Decente*. (M. Becquart, Trad.) Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales de Ginebra.
- Guzmán, Alicia. (2016). Comparar para construir política pública en tiempos de globalización. *Revista iberoamericana de educación superior*, 7(20), 135-156.
- ILO. (2016). *The ILO in Brazil*. Brasilia: ILO.
- Michels, Eduardo. (2015). *Relatório 2014. Assasinos de LGBT no Brasil*. Bahia: Grupo Gay da Bahia (GGB). Disponible el 13 de septiembre de 2021 en <https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2020/03/relatorio-2014.pdf>
- Ministerio de Saúde. (2015). *Transexualidade e Travestilidade na Saúde*. Brasilia: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2002). *Conferencia Internacional del Trabajo. 90ª reunión. Informe III (Parte 1B) (Primera ed.)*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*. Brasilia: OIT.
- Pineda, Javier (comp). (2014). *El concepto de trabajo decente y los retos para Bogotá*. En

El trabajo decente en Bogotá (pp. 19-34). Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá. Disponible el 13 de septiembre de 2021 en http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/libro3web.pdf

- Rocha, Roberto. (2009). A gestão descentralizada e participativa das políticas públicas do Brasil. *Revista Pós Ciências Sociais*, I (11), 1-30.
- Santana, Chinaira Raiazac Faria. (2017). Dissertação para obtenção do título Mestre em Psicologia Social. Inserção laboral de travestis e transexuais na cidade de São Paulo: O programa TransCidadania. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Santos, Robson. (2016). Travestis em situação de rua no centro da cidade de São Paulo: aproximações à realidade social e às intervenções da política de assistência social (Primeira ed.). Rio de Janeiro: Autografia.
- Sen, Amartya. (2008). El trabajo decente, un derecho humano. *Cultura & Trabajo* (75), 25-32.
- Yin, Robert. (2003). Investigación sobre estudio de casos. Diseño y métodos (Segunda ed.). Génova: International Educational and Professional Publisher.