



## **ORDENANZA (C.S.) CUPO LABORAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSGÉNERO, TRANSEXUALES Y CON IDENTIDADES DE GÉNERO NO HEGEMÓNICAS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

### **VISTO:**

La “*Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans*” (INDEC, 2012); la Ley nacional 26.743/12 de Identidad de Género; la Ley 26.994/14 de Código Civil y Comercial de la Nación; la Ley 14.783/15 de la Provincia de Buenos Aires; el informe sobre “*La situación de los derechos humanos de las travestis y trans en la Argentina*” (INADI-CEDAW, 2016); la resolución 061/16 de creación del Programa de Géneros y Sexualidades UNTDF; el Cupo Laboral Trans de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP); la ordenanza 9/11 de la Universidad Nacional de Córdoba; la Constitución Nacional arts. 16°, 19° y los tratados incluidos en el art. 75° inciso 22); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Preámbulo, arts. 2° y 14°); la Declaración Universal de los Derechos Humanos (arts. 1°, 2°, 7°, 23° y 25°); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 24°); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2°, 6°, 7° y 11°); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11) ; el CCT docente de las universidades nacionales y el CCT no docente de las universidades nacionales.

### **CONSIDERANDO:**

#### **Fundamentos:**

Que los principios fundamentales establecidos en la Constitución Nacional, Arts. 16°, 19° y los tratados incluidos en el art.75° inciso 22), garantizan los derechos de todas las personas, en lo que respecta a la igualdad ante la Ley, y la admisibilidad en el empleo sin otra condición que la idoneidad, el principio de reserva respecto de las acciones privadas de los hombres.

Así mismo el art. 75° inc. 23) refiere que “...*debe legislarse y promoverse medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados vigentes sobre derechos humanos...*”.

Que en el caso de las personas trans, se trata de un colectivo social que ha sido permanentemente discriminado y estigmatizado en el ámbito laboral, entre otros tantos, limitando y condicionando gravemente sus posibilidades de vida. Así lo indican estudios llevados adelante por la fundación Huésped y A.T.T.A. (Asociación de Travestis, transexuales y transgénero de Argentina) durante 2013<sup>1</sup>, dando cuenta de las profundas condiciones de vulnerabilidad de este colectivo, en el que se asegura que: “...*la precariedad*

---

<sup>1</sup> [www.huesped.org.ar/informe-situación-trans](http://www.huesped.org.ar/informe-situación-trans)



*laboral es una de las características que afecta a la población. (...) como consecuencia sólo una (1) de cada 10 (diez) personas trans tienen aportes jubilatorios. El trabajo sexual sigue siendo la salida laboral más frecuente por parte de las mujeres trans...”.*

Que el informe ante la CEDAW (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres) sobre “*La situación de los derechos humanos de las travestis y trans en la Argentina*” elaborado por el INADI en el año 2016, sostiene que “*el acceso al empleo formal supone no sólo autonomía económica, sino también posibilidad de formación, capacitación y acceso a la seguridad social. Los datos de que disponemos revelan que 6 de cada 10 de las mujeres trans/travestis ‘están vinculadas al trabajo sexual’ en la actualidad*” por otro lado “*...solo el 18% de las entrevistadas tienen empleo formal.*”. Por su parte la encuesta de 2012 realizada por el INDEC<sup>2</sup> y el INADI consigna un 80% de informalidad laboral hacia el interior del colectivo travesti, transexual y transgénero.

Que en tal sentido, el cupo laboral permitirá el acceso a otros derechos humanos consagrados, como son el salario digno, la obra social, el sistema previsional, etc.

Que la ley nacional 26.743/12 de identidad de género establece en su artículo 1° el derecho al reconocimiento de su identidad de género definida en su artículo 2° como “*la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.*” y determina en su Artículo 4° que “*en ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico.*”<sup>3</sup>

Que así mismo, la ley nacional 26.743/12 de Identidad de Género establece en su Artículo 12° el derecho al trato digno: “*Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.*

*Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.*

---

2

[http://www.trabajo.gov.ar/downloads/diversidadsexual/Argentina\\_Primer\\_Encuesta\\_sobre\\_Poblacion\\_Trans\\_2012.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/diversidadsexual/Argentina_Primer_Encuesta_sobre_Poblacion_Trans_2012.pdf)

<sup>3</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>



*En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.”*

Que el Artículo 13° de la misma Ley, establece en el ámbito nacional que *“Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.”*

Que el Consejo Superior de la UNTDF aprobó en su 24° sesión ordinaria llevada adelante el 18 de mayo de 2018 la ordenanza (C.S.) de Paridad en los órganos de gobierno universitario EXP-TDF N° 605/2018 comprometiéndose en sus Arts. 1 y 2: *“(…)respecto a la importancia de las acciones de discriminación inversa o legislación positiva como mecanismo de defensa de los derechos de las minorías sociales y como garantía de la igualdad de oportunidades políticas, económicas y sociales entre los distintos sectores.”* y *“Comprométase este cuerpo gubernamental y a través de él esta Universidad, a defender y promover los derechos políticos, económicos, sociales, culturales, profesionales, físicos, salubres, psíquicos, emocionales, familiares y de todo tipo, de las mujeres y de las personas con identidades de género no hegemónicas.”*

Que el convenio colectivo de Trabajo para Los docentes de las Universidades Nacionales en su Artículo 23 establece que *“Los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas viviendo con VIH, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.”*

Que el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto n°366/2006) establece en su Art. 7°: Prohibición de discriminación y deber de igualdad de trato: *“Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o de edad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.”*

#### **Antecedentes:**



La Ley 14.783/15 de la Provincia de Buenos Aires denominada “*ley Diana Sacayán*” establece que “*el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.*” y que según su Artículo 5°, se encuentran alcanzadas todas las personas travestis, transexuales y transgénero mayores de 18 años de edad “*hayan o no accedido a los beneficios de la Ley N° 26.743*”. Por último establece en su Artículo 6° que “*toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de su identidad de género.*”<sup>4</sup>

La Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) resolvió en 2017 a través de su rectorado y ratificó por unanimidad en su Consejo Superior, asegurar el 1% de los puestos no docentes a personas travestis, transexuales, transgénero y con otras identidades de género no hegemónicas. Que dicho proyecto fue impulsado por la cátedra libre “Lohana Berkins”, por la Asociación Personal de la Universidad (APU) y la Asociación por un Mundo Igual (AMI) y basado en la ley provincial de Buenos Aires “Diana Sacayán”.<sup>5</sup>

**POR ELLO:**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°:** Objeto. La Universidad Nacional de Tierra del Fuego, A.I.A.S. debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal de trabajadorxs, con personas travestis, transexuales, transgénero y con otras identidades de género no hegemónicas, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo de acuerdo a lo establecido en el CCT que corresponda y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.

---

<sup>4</sup> <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-14783.html>

<sup>5</sup>

<http://agenciapresentes.org/2017/03/28/la-universidad-de-mar-del-plata-primera-de-america-latina-con-cupo-lab-oral-trans/>

<http://agenciapresentes.org/2017/12/11/la-universidad-mar-del-plata-incorporo-dos-trabajadoras-trans/>

<http://agenciapresentes.org/2018/05/01/impulsan-la-ley-de-cupo-laboral-trans-diana-sacayan-a-nivel-nacional/>



**ARTÍCULO 2º:** Alcance de la aplicación. El porcentaje determinado en el primer Artículo será de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación, sea docente o no docente. Asimismo y a los fines del efectivo cumplimiento del mínimo establecido, el Área de Contrataciones y todos los Entes que correspondan, deberán comunicar a la Autoridad de Aplicación el relevamiento efectuado sobre el porcentaje aquí prescripto, precisando las vacantes existentes y las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse.

**ARTÍCULO 3º:** Autoridad de Aplicación. Será autoridad de aplicación de la presente Ordenanza, quien corresponda según establezca la regulación del Convenio Colectivo de Trabajo, aplicable para el sector Nodocente y Docente.

**ARTÍCULO 4º:** Aplicación. Establézcase a los fines de la presente Ordenanza, la creación de un **Registro Único (RU) de Personas Trans** (travestis, transexuales, transgéneros u otras identidades de género no hegemónicas) acogidas o no en la Ley N°26.743 que aspiren a obtener un empleo dentro de la UNTDF, con el objeto de facilitar su incorporación laboral, el cual será responsabilidad del área requirente del puesto, a través del mecanismo de ingreso regulado por la Reglamentación de la carrera técnica administrativa (caso Nodocente) y carrera docente (caso Docente), en cumplimiento de los Convenios Colectivos de Trabajo aplicables.

**ARTÍCULO 5º:** Requisitos. Se encuentran alcanzadas por los efectos de esta Ordenanza las personas travestis, transexuales, transgénero y con identidades de género no hegemónicas, mayores de 18 años de edad que hayan accedido o no a los beneficios de la Ley N° 26.743 y que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos y lo establecido en el CCT que corresponda.

**ARTÍCULO 6º:** Promoción. El Programa de Géneros y Sexualidades, dependiente de la Secretaría de Extensión, oficiará de espacio asesor a la comunidad interesada sobre los mecanismos, normativa y demás cuestiones inherentes al llamado de concursos y/o convocatorias laborales en el ámbito de la UNTDF. Asimismo, oficiará como órgano promotor de acciones para la concientización, visibilización y difusión de derechos de identidades de género no hegemónicas, ello en el ámbito de la UNTDF y con destino a toda la comunidad universitaria.

**ARTÍCULO 7º:** El presente proyecto será elevado en un plazo de hasta sesenta (60) días para tratamiento en Paritarias Particulares Docentes y Nodocentes.

**ARTÍCULO 8º:** Regístrese, publíquese en la página web, en las carteleras de acceso público de la Universidad y hágase saber a la Secretaría General para efectuar las comunicaciones correspondientes, hágase saber al Concejo Deliberante y al Ejecutivo Municipal de la Ciudad



de Ushuaia; al Concejo Deliberante y al Ejecutivo Municipal de la Ciudad de Río Grande; al Concejo Deliberante y al Ejecutivo Municipal de la Localidad de Tolhuin; a la Legislatura, al Ejecutivo Provincial y al Poder Judicial de la Provincia de Tierra del Fuego, A.I.A.S. Cumplido archivese.