

UNIVERSIDAD DEL NOROESTE DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

**PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA E INTEGRACION DE
CONOCIMIENTO**

**DISCRIMINACION POSITIVA: CUPO LABORAL TRANS, INHERENCIA O
HISTORICIDAD**

AUTORA: Melina Soledad Venece.

TUTOR: Dr. Norberto Merino.

CO-TUTOR: Lic. Germán Palkowski.

CARRERA: Abogacia.

AÑO 2020.

Contenido

UNIVERSIDAD DEL NOROESTE DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.....	I
PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA E INTEGRACION DE CONOCIMIENTO.....	I
DISCRIMINACION POSITIVA: CUPO LABORAL TRANS, INHERENCIA O HISTORICIDAD	I
INTRODUCCION.....	2
CAPITULO 1	4
I- ESTADO DE LA CUESTION EN PERSPECTIVA HISTORICA	4
II- REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1.994	11
CAPITULO 2	14
I- SITUACION JURIDICA Y SOCIAL	14
II- CUPO LABORAL TRANS	20
CAPITULO 3	33
I- INHERENCIA O HISTORICIDAD.....	33
CONCLUSION	37
Bibliografía.....	38

PALABRAS CLAVE: Discriminación positiva – Comunidad LGTBTTTIQ – Personas Trans – Cupo laboral Trans – Ausencia y disparidad normativa – Falta de concientización.

RESUMEN: En el presente trabajo se expondrá cómo la lucha de la mujer por obtener participación política conlleva la aparición de la discriminación positiva antes de que fuera receptada por la reforma constitucional del año 1.994, así como su posterior instauración en las políticas de estado.

En este orden de ideas, se analizará cómo, mediante la militancia activa de la comunidad LGTBTTTI, logra que el legislador de la Provincia de Buenos Aires dicte la normativa en estudio, ley 14.783.

También se considerará cuáles son las razones que explican la falta de concientización social que, en una simple observación, queda demostrada en el escaso acompañamiento en la “lucha de las calles” del colectivo.

INTRODUCCION

*“LA LIBERTAD ES SIEMPRE Y EXCLUSIVAMENTE LIBERTAD PARA AQUEL QUIEN
PIENSA DIFERENTE”.*

Rosa Luxemburgo.

El presente trabajo tratará la relación entre la discriminación o acción positiva, su surgimiento en el ordenamiento jurídico argentino y, cómo dicho instituto es la variable determinante entre el enunciado lingüístico jurídico y el cupo laboral de la comunidad LGBTTTI+. Pero antes de adentrarnos en ello, considero importante definir cada una de ellas que serán mencionadas en el trabajo, con el objetivo de lograr una mejor comprensión del mismo.

Las definiciones de la discriminación positiva o medidas de acción positiva, con variantes lingüísticas propias del avance de la sociedad, sostienen que estas son acciones que toma el Estado encaminadas a favorecer a ciertos grupos minorizados o que históricamente han sufrido discriminación. Tienen como objetivo equilibrar sus condiciones de vida, comparadas con el general de la población, que se verán reflejadas en leyes concretas pensadas para igualar las oportunidades laborales, el voto y el acceso a la educación, de minorías raciales, grupos étnicos y mujeres, siendo el resultado de años de movilizaciones, luchas y reivindicaciones por parte de los grupos antes mencionados.

Para autores como Quiroga Lavié, Benedetti y Cenicacelaya, las acciones positivas son aquellas medidas especiales de “carácter temporal” adoptadas por el Estado que se orientan a acelerar la igualdad de facto en los distintos ámbitos de la sociedad, mediante el otorgamiento de “ventajas” que buscan corregir las desigualdades a las que se encuentran sometidos los grupos aventajados.

Las siglas del movimiento o comunidad Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales (en adelante Comunidad LGBTTTI+), han ido evolucionando a lo largo de los años para englobar en ellas a las personas con identidades de género u orientaciones sexuales diferentes a la heterosexualidad. La denominación, que en sus inicios era solo LGB, surgió en los años 90 para reemplazar el término «homosexual» y «gay» que se utilizaba mayoritariamente e incluir, de este modo, a lesbianas y bisexuales, que se sentían excluidos.

Poco a poco, se han ido incluyendo otras identidades de género que también se consideraban marginadas dentro de los propios movimientos de lucha por la igualdad y contra la discriminación, como los Travestis, Transgéneros y Transexuales. De este modo, surgió la más común de las denominaciones: LGBTI, aunque en muchas ocasiones se pueden ver algunas otras variantes, como LGBTQ, LGBTP, LGBTA, LGBTQIA o la más amplia: LGBT+, en donde el signo de la suma incluye a todos los que no están recogidos en las siglas anteriores (V, 2.019).

La comunidad LGBTTTI+ es un grupo social que ha sido especialmente estigmatizado, vulnerabilizado y que ha resultado víctima de distintas violaciones a sus derechos humanos. Dentro de este colectivo, las personas trans resultan severamente excluidas, siendo el derecho al trabajo, el acceso a la salud y la educación, los derechos a los que tienen mayores dificultades para acceder.

CAPITULO 1

“POR UN MUNDO DONDE SEAMOS SOCIALMENTE IGUALES, HUMANAMENTE DIFERENTES Y TOTALMENTE LIBRES”.

Rosa Luxemburgo.

I- ESTADO DE LA CUESTION EN PERSPECTIVA HISTORICA

El concepto de discriminación positiva o affirmative action, nace en Estados Unidos como consecuencia del gobierno del presidente Johnson quien estaba comprometido con las políticas sociales. El objetivo de estas políticas era reducir las desigualdades sociales en el país instando a las instituciones públicas federales y a los contratistas del gobierno, a tener consideración por las minorías raciales a la hora de las contrataciones laborales, haciéndolo extensivo a las mujeres a comienzo de los años '70. Surge también en un contexto de intensas luchas por los derechos civiles por parte de las personas negras, que durante siglos habían sufrido opresión racial. En un primer momento se refería a la discriminación por raza, pero luego, a partir de los años 60 empezó a trascender a otros ámbitos: como la discriminación sexual, religiosa o social.

En la República Argentina, la discriminación positiva aparece por primera vez como consecuencia de la lucha batallada por las mujeres para acceder al derecho a voto y a la representación política, donde el 9 de septiembre de 1.947 se dictó la ley N° 13.010 conocida como “La Ley de Voto Femenino”. Asimismo, esto no significó la inmediata aplicación de la misma, sino que las mujeres no pudieron ejercer sus derechos políticos hasta cuatro años después de sancionada la norma.

Dicha ley significó la incorporación de alrededor de cuatro millones de mujeres al padrón, que representaban un 48% de la población. Cuando al fin pudieron hacer uso de ese

derecho a votar en las elecciones del año 1.951, superaron por cuatro puntos a los hombres. Pero esto no sólo significó la incorporación de las mujeres a los padrones, sino también que la dirigente política Eva Duarte trasladó el aumento de la participación femenina hacia el interior del partido peronista; tanto es así que se creó un cupo partidario a través de la creación de la “rama femenina”, y como consecuencia de ésta, se da la participación en las boletas partidarias.

Con la proscripción del peronismo y la llegada de la última dictadura militar argentina (1.955- 1.973), la representación de la mujer en la legislatura nacional se vio disminuida hasta porcentajes ínfimos. No habrá intentos de modificar esta situación hasta después de restaurada la democracia, con el dictado de la “Ley de Cupo Femenino”, en el año 1.991.

El nacimiento de la Ley 24.012 se da en el marco de una lucha por mayor participación política de las mujeres afiliadas a los partidos políticos, los cuales esgrimían argumentos discriminatorios, al momento de tomar decisiones, tales como “si lo merecen las ponemos”. Cansadas de ser relegadas a actividades de caridad, y reuniones en las iglesias, comienzan a exigirle al gobierno que redacte una norma que les permita ejercer esos derechos políticos que la ley 13.010 les había otorgado 48 años antes. Así es como el 6 de noviembre de 1.991 se promulga la Ley N° 24.012, siendo la primera norma en Argentina y América Latina que fija cupos de mínima representación femenina en los partidos políticos.

El proyecto originario de la ley fue presentado ya finalizando el mandato del presidente Raúl Alfonsín por la senadora de la U.C.R, Margarita Malharro de Torres en el año 1.989, pero no será hasta dos años después que la norma será aprobada en el Congreso Nacional. Como todo proceso legislativo, tuvo argumentos a favor y en contra, siendo los mayores opositores los bloques políticos UCeDé y M.A.S.

Los argumentos negativos que sostuvieron los legisladores de la UCeDé no estaban basados en cuestiones de género o la negativa a la participación femenina en la política, sino que se sustentaban en la defensa de la teoría tradicional liberal que sostiene que en el libre juego político no deben existir presiones externas que lo condicionen; así como también esgrimían el argumento del mérito propio para el logro de las metas individuales, las cuales no deben nacer bajo el amparo de una norma especial y ponían de ejemplo a sus dirigentes femeninas.

La oposición más clara en contra del dictado de la norma fue la del candidato del M.A.S Luis Zamora, quien a pesar de sostener que se abstendría de votar, reconoció que el debate había puesto de manifiesto la discriminación de que la cual la mujer era víctima en todos los órdenes sociales. Además, sostuvo que consiguieron sus “lugares” en la sociedad gracias a su lucha constante y fervorosa, y objetó el proyecto diciendo que no proveía pautas claras para la aplicación de la misma.

Entre aquellos que estaban a favor de la sanción de la normativa, se presentaron argumentos compartidos como lo fuera el del “*Feminismo de la diferencia*” y se planteaban la idea de que la participación de la mujer en la política la haría más moral, ética y humana. Entre los expositores de este argumento diferenciador, cabe destacar la visión feminista de la diputada Quarrancino, quien sostuvo:

El predominio del mundo masculino en el poder, ... ha hecho que la filosofía, el lenguaje, las formas y hasta los horarios en los que se ejerce la práctica política sea esencialmente masculina... Queremos irrumpir en la vida política con nuestro propio lenguaje, nuestra filosofía y

nuestras formas porque eso es lo que enriquece la vida de los pueblos
(Tula, 2004, p. 10).

Esta postura sostenía que había algo en la naturaleza de la mujer que favorecería la actividad política.

Otros de los argumentos planteados fue el de la “*Discriminación*” dejando de lado el argumento diferenciador y centrándolo en la lucha contra la discriminación que sufría la mujer, defendiendo la sanción normativa como una *medida de acción positiva*; rechazaban la postura liberal tomada por la oposición de que, tanto hombres como mujeres en igualdad de condiciones deben llegar a los puestos por sus propios medios. Entre las manifestaciones realizadas a favor, resaltan las exposiciones realizadas por los diputados Raimundi:

"(...) el hecho de que una mujer o un grupo de mujeres hayan llegado por sus esfuerzos a donde lo hicieron, no significa que se haya acabado la discriminación" (Tula, 2004, p. 11).

El diputado Álvarez que dijo:

"La discusión sobre este proyecto coloca en la superficie de la sociedad un debate muy importante, que se refiere al grado de conciencia, participación, movilización y compromiso de la mujer argentina. (...) Debemos saber los diputados que en este país hay discriminación respecto de la mujer" (Tula, 2004, p. 12)

De esta manera es que se sanciona la Ley 24.012 conocida como “*Ley de cupo femenino*” o “*Ley de cupo de mínima representación*” (en adelante ley de cupo femenino), modificando el Artículo 60 del Código Nacional Electoral al establecer:

“(…) Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%) de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas, de acuerdo a lo establecido en la Ley 24.012 y sus decretos reglamentarios. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos. En el caso de la categoría senadores nacionales para cumplir con dicho cupo mínimo, las listas deberán estar conformadas por dos personas de diferente sexo, tanto para candidatos titulares como suplentes. (...)” (Código Electoral Nacional, 1.991)

Sucedió que la normativa al momento de ser aplicada se topa con un sistema de selección partidaria cerrada de los candidatos y con el hecho de que los partidos políticos no habían modificado sus cartas orgánicas, por lo cual, al cumplimentar el cupo, éstos utilizaban el porcentaje fijado como un techo de participación. Asimismo, la norma fijaba que, ante el incumplimiento de la misma, sólo lo podían denunciar judicialmente aquellas mujeres que veían vulnerado su acceso a la participación política.

Ante los inconvenientes presentados, el Poder Ejecutivo dicta el decreto N° 379/93, del cual se desprende el ámbito de aplicación de la ley y zanjó las irregularidades estableciendo expresamente que ese 30% “*(…) debe interpretarse como una cantidad mínima*” (Ley 24.012; Decreto Reglamentario 379/93 Ley de Cupo, 1.993, art. 2); también dispuso la forma en que debía llevarse a cabo el cupo en su Art. 4:

Cuando algún Partido Político, Confederación o Alianza Transitoria se presentara por primera vez, renovara un candidato o no renovara candidatos se tomará en cuenta, a los fines de lo establecido en el Artículo anterior, que la cantidad de cargos es igual a uno. En este caso será indiferente colocar en el primer puesto a mujer o varón, pero en los siguientes lugares de la lista se incluirán regularmente UNA (1) mujer por cada DOS (2) varones hasta que se cubra el porcentaje mínimo que exige la Ley 24012 dentro del número total de cargos (Ley 24.012; Decreto Reglamentario 379/93 Ley de Cupo, 1.993).

Sin embargo, ello no impidió que los Partidos Políticos y las Alianzas utilizaran diferentes criterios interpretativos de la normativa, por lo que en los comicios del año 93 fueron pocas las mujeres que pudieron acceder a los cargos electivos nacionales, repitiéndose esta situación en las elecciones de 1.995. Ante esta situación de irregularidad, el Consejo Nacional de la Mujer, creado para tal fin por el Poder Ejecutivo, se presenta ante la justicia de Primera Instancia impugnando las listas por falta de aplicación de la 24.012, topándose con el argumento de la falta de legitimación suficiente al no probar estar afiliada a algún Partido. Apelado el decisorio, la Cámara Electoral Nacional sí le reconoce legitimación activa, dando lugar al caso emblemático caratulado “Merciadri de Morini, María Teresa s/ Presentación”, donde la Cámara clarificó cuestiones como el cálculo del cupo femenino, estableciendo que debe realizarse sobre el total de los cargos a renovar por provincia y no por partido político.

El caso es llevado ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Com. IDH), que resuelve de forma amistosa en 1.999 el dictado del Decreto 1246/00, que deroga y modifica el 379/93. Contiene, entre otras, las siguientes disposiciones:

Artículo 1° — El ámbito de aplicación del artículo 60 del Código Electoral Nacional sustituido por la Ley N° 24.012, abarcará la totalidad de los cargos electivos de Diputados, Senadores y Constituyentes Nacionales.

Artículo 2° — El TREINTA POR CIENTO (30%) de los cargos a integrarse por mujeres, según lo prescripto por la Ley N° 24.012, es una cantidad mínima. En los casos en que la aplicación matemática de este porcentaje determinare fracciones menores a la unidad, el concepto de cantidad mínima será la unidad superior y se regirá por la tabla que, como Anexo I, forma parte integrante del presente Decreto.

Artículo 3° — El porcentaje mínimo requerido por el artículo 60 del Código Electoral Nacional sustituido por la Ley N° 24.012 se aplicará a la totalidad de los candidatos de la lista respectiva que cada Partido Político, Confederación o Alianza Transitoria nomine, pero sólo se considerará cumplido cuando se aplique también al número de cargos que el Partido Político, Confederación o Alianza Transitoria renueve en dicha elección.

Artículo. 5° — Cuando se renueve UNO (1), DOS (2) o más cargos, el cómputo siempre se hará a partir del primer lugar y la lista deberá tener por lo menos UNA (1) mujer cada DOS (2) varones para que se cumpla el porcentaje mínimo que exige la Ley N° 24.012. En las listas de candidatos no se podrá ubicar en forma contigua TRES (3) personas de un mismo sexo hasta, por lo menos, el lugar en que, como mínimo, se haya cumplido con el TREINTA POR CIENTO (30%) establecido en la Ley N° 24.012. En todos los casos se

privilegiarán medidas de acción positiva a favor de la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos.

Artículo 11. — Todas las personas inscriptas en el Padrón Electoral de un Distrito tienen derecho a impugnar ante la Justicia Electoral cualquier lista de candidatos cuando consideren que ésta se ha conformado violando la Ley N° 24.012 (Ley 24.012, Decreto 1246/2000 Ley de Cupo Femenino, 2000).

II- REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1.994

El “famoso Pacto de Olivos”, llevado adelante por el entonces presidente de la República Carlos Menem y el ex presidente Raúl Alfonsín, obligaba a los miembros de la U.C.R y el P.J. a autorizar y votar por la necesidad de reforma de la Constitución Nacional (en adelante CN), especialmente el bloque de “Núcleo de Coincidencias Básicas” para que fuera aprobado sin previa deliberación, como lo fuera acortar el mandato presidencial, la reelección, la creación del Consejo de la Magistratura para la designación de los jueces federales, entre otros.

Una vez presentado el mismo ante el Congreso de la Nación, se sanciona la Ley 24.309 que declara la necesidad de reforma, fijando las materias y los artículos a reformar. La Convención Reformadora compuesta por 305 constituyentes, comenzó a deliberar el 25 de mayo y concluye con su labor al sancionar el 22 de agosto de 1.994 la nueva CN, publicando el texto reformado en el Boletín Oficial el día 23 de agosto del mismo año. Dicha reforma impactó sobre muchos aspectos, mencionando aquellos relevantes al tema de estudio del presente trabajo, tales como:

- ✓ Nuevos derechos y garantías.

- ✓ Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales de DD HH.
- ✓ Facultades del Poder Legislativo, en especial el Art. 75.
- ✓ Cláusulas Transitorias, entre otros.

A consecuencia de la Reforma y en relación a lo tratado en apartado **I**, la misma avaló el cupo femenino con el dictado del Artículo 37, que establece “(...) *La igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.*” (Zavalia, Ricardo de, 2011, p. 17); obligando así a los organismos políticos a garantizar, mediante Acciones Positivas la igualdad real. En el mismo orden de ideas, la disposición transitoria Segunda, estableció que las acciones tomadas a futuro no podrán ser inferiores al 30% establecido por la Ley 24.012.

De igual manera, en el capítulo referido al Poder Legislativo (en adelante PL), agrega el Artículo 75 llamado “Atribuciones del Congreso”. En el Inc. 23 del mencionado art. establece (Zavalia, Ricardo de, 2011) “*Legislar y Promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad*” (p. 29).

Quiroga Lavié explica que la cláusula “*Medidas de acción positivas para el pleno goce de los derechos*”, constitucionalizó el tratamiento diferenciado para todos aquellos que se encuentran en situación de marginalidad en lo referente a goce y ejercicio de los derechos que reconoce la CN y los tratados en ella vigentes. Que, asimismo, se plasma la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), según la cual esa igualdad ante la ley sólo

podrá ser exigida cuando se esté en igualdad de circunstancias, porque aplicar leyes entre desiguales no hace otra cosa más que efectivizar esa injusticia a la que se encuentran sometidos.

La predicación general de las medidas de acción positivas es particularizada por los grupos que en ese momento social menos posibilidades de igualdad real tenían, que son los niños, mujeres, ancianos y personas discapacitadas, ahora llamadas personas con capacidad restringida; pudiéndose inferir de la letra del art. que el constituyente consideró que éstos eran los sectores sociales tradicionalmente puestos en situación de discriminación, encontrando imposibilidades reales de goce y ejercicio de los derechos establecidos en esta CN.

Hay que tener en cuenta también que estos sujetos no son iguales entre sí, por lo cual merecerán un trato también diferenciado a la hora del dictado de esas medidas (Quiroga Lavié, 1996).

De esta forma, el autor le está diciendo a los miembros del Poder Legislativo (en adelante PL), que al momento del dictado de estas medidas de acción positivas (en adelante MAP), deberán tener en cuenta no sólo que la CN contempla grupos que tienen necesidades diferenciadas, sino que además, dentro de esos sectores “socialmente discriminados”, hay más grupos que tienen necesidades que son diferentes entre sí.

Es así que, recién dieciseis (16) años después, el PL dará cuenta de esta diferenciación entre los grupos con el dictado de la Ley de Identidad de Género.

CAPITULO 2

“EN UN MUNDO DE GUSANOS CAPITALISTAS, HAY QUE TENER CORAJE PARA SER MARIPOSA”

Lohana Berkins.

I- SITUACION JURIDICA Y SOCIAL

Hasta el momento he desarrollado el tema en torno a las mujeres, ya que fue el grupo social que con su lucha visibilizó la desigualdad en la que se encontraban, logrando así poner en marcha los mecanismos de acción positiva ya mencionados, mediante la constitucionalización de las medidas de acción positiva.

Hay que tener en cuenta que dentro de los grupos socialmente discriminados que la CN, por razones de la época no contempló, nos encontramos con que la Comunidad LGBT+ es un colectivo sistemáticamente desamparado y excluido de la normativa argentina debido a la discriminación a la que se encuentran sometidos desde muy temprana edad. La falta de reconocimiento legal que las personas trans han vivido durante años, ha sido una de las principales razones para que no tengan sus necesidades básicas cubiertas, encontrándose invisibilizadas, discriminadas, con sus expectativas de vidas disminuidas considerablemente, es decir que todos sus derechos eran sistemáticamente ignorados, violados por un sistema que dice proteger por igual a todos sus ciudadanos. Tanto es así, que recién en 2010 la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario es la que comienza a allanar el terreno tanto jurídica como socialmente para, a tenor de lo desarrollado en el Capítulo 1, la medida de acción positiva más importante para las personas trans, que es la Ley N° 26.743 de Identidad de Género.

La Federación Argentina Lésbica, Gay, Bisexual y Trans (FALGT), luego de la sanción del matrimonio igualitario presenta ante el PLN varios proyectos que hicieron permeable el terreno para el inevitable cambio que se requería, no solo luchando por el reconocimiento de los diversos géneros, sino que exigirían también el consiguiente acceso a la salud, educación y trabajo.

Lohana Berkins, activista trans ya fallecida y quien fuera impulsora de la Ley, sostuvo que lo primero que debía hacerse era formar un gran Frente que garantizara la voz de todas las personas trans, y es así como nace el “Frente Nacional por la Ley de Identidad de Género” formado por todas las organizaciones, como la CHA, Los Putos Peronistas, el Movimiento Antidiscriminación de Liberación de Dianita, Trans de Córdoba, de Neuquén. Es por ello que todas las organizaciones dejaron de lado sus diferencias políticas para llegar a un texto nacido del consenso, existiendo en el mundo trans (tanto nacional como internacional) una gran expectativa, al representar uno de sus reclamos más fuerte.

La ley de Identidad de Género ha significado un notable avance para las personas trans, por ello es necesario analizar los aspectos más importantes de ella, ya que facilitará el entendimiento del tema bajo estudio en el presente trabajo. Ellos son:

- ✓ La legitimidad es el aspecto más novedoso de la misma, ya que al ser impulsada y redactada por personas trans, siendo escasas las oportunidades históricas en las cuales las personas involucradas pueden participar tan activamente en la toma de decisiones concretas relativas a sus intereses, derechos y su vida.
- ✓ No define las diferentes identidades, al respecto Berkins sostuvo que:

No había que definir las distintas identidades porque no había que imponer a las generaciones que vendrían si eran travestis o trans o lo que sea. Podía ocurrir que ellas quisieran corporizar otra identidad y nosotras no teníamos que decírselo. Cada una tenía el derecho a elegir qué ser y cómo llamarse. El travestismo, la transexualidad, la transgeneridad es entendida en una multiplicidad de formas y en una variedad de modos y de expresiones. Dar una definición cerrada se podía prestar a que muchas personas, compañeras y compañeros, quedaran por fuera de este beneficio de la ley (Fernandez, s.f, pár. 22).

✓ Utilización de los Principios de Yogyakarta. Estos Principios son

Los mecanismos de derechos humanos de la ONU han defendido el goce universal de los derechos humanos y la total inclusión en ellos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género u otra característica. Los Principios de Yogyakarta se basan en el desarrollo positivo del derecho internacional y proporcionan claridad en cuanto a las acciones que es necesario tomar con respecto a las orientaciones sexuales e identidades de género. (Los Principios de Yogyakarta, 2020)

Los Principios están compuestos de 1 (un) Preámbulo y 29 (veintinueve) Principios, cada uno de ellos acompañados de recomendaciones para los Estados, siendo estándares legales que los gobiernos deben tener en cuenta a la hora de detener la violencia, abuso y discriminación contra la población LGBTTTI+; abordan diversas problemáticas a las que se encuentran sometidos, en lo que al presente trabajo respecta, sobre la discriminación en el trabajo, salud, educación, vivienda digna, acceso a la justicia.

✓ Definición de Identidad de Género. La ley, con ayuda de la conceptualización del Principio N° 3 (*derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica*), traslada el marco conceptual de la despatologización de la **Autopercepción**, permitiéndole a cada persona establecer su identidad de género y, a su vez establece un marco jurídico. Por lo tanto, el Art. 2 dice:

Se entiende por identidad de género a 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 (Ley 26.743 de Identidad de Género. , 2.012).

De esta manera, el género es una cuestión declarativa para nuestro ordenamiento jurídico.

La ley garantiza en su Art. 1 los siguientes derechos:

a) **Al reconocimiento de su identidad de género:** impone la obligación de que tanto los particulares, como el Estado y los agentes no estatales, deben respetar, garantizar, y proteger la identidad de género **declarada** por la persona; de no discriminar o realizar manifestación alguna sobre la identidad.

b) **Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género:** se basa en un modelo de atención sanitaria **Antipatologizador** para acceder a las prestaciones

hormonales y de autonomía de la voluntad, involucrando, además, otros aspectos asociados con el acceso a la salud.

c) **A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.** Este inciso debe desdoblarse en dos partes. En primer lugar, hace referencia a un derecho que se encuentra asociado al buen trato o como establece la ley, al **Trato Digno** (Art. 12) cuando dice que se debe *respetar la identidad de género ADOPTADA* por la persona y los niños, niñas y adolescentes, que sea diferente a la consignada en su documento nacional de identidad (en adelante D.N.I). En segundo lugar, remite al régimen identificatorio de inscripción regulado en los Art. 3 y subsiguientes.

✓ Adopción de una identidad mediante la Ley. La ley impone requisito en su Art. 3 que *“Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida (Ley 26.743 de Identidad de Género. , 2.012)”*. Es decir, que **sólo es necesaria la expresión de la voluntad** de la persona interesada.

Asimismo, el Art. 4 establece cuales son los requisitos

Toda persona que solicite la rectificación registral del sexo, el cambio de nombre de pila e imagen, en virtud de la presente ley, deberá observar los siguientes requisitos:

1. Acreditar la edad mínima de dieciocho (18) años de edad, con excepción de lo establecido en el artículo 5° de la presente ley.

2. Presentar ante el Registro Nacional de las Personas o sus oficinas seccionales correspondientes, una solicitud manifestando encontrarse amparada por la presente ley, requiriendo la rectificación registral de la partida de nacimiento y el nuevo documento nacional de identidad correspondiente, conservándose el número original.

3. Expresar el nuevo nombre de pila elegido con el que solicita inscribirse.

En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico (Ley 26.743 de Identidad de Género. , 2.012).

El Frente luchó para que los procesos que involucren solicitudes de menores de 18 años efectuadas a través de sus representantes legales, su opinión sea tenida en cuenta durante toda la rectificación de la identidad, quedando plasmado en el Art. 5. De esta forma, vemos que la ley exhorta a los juzgados a hacer una interpretación integral de todas las herramientas tanto nacionales como internacionales, al decir que la capacidad progresiva debe ser vista desde los parámetros fijados por la Convención sobre los Derechos del Niños, que a su vez fue receptada por la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes. También la lucha logró que los menores contaran con la asistencia del Abogado del Niño, regulado en el Art. 27 de la Ley N° 26.061.

Vemos así que la normativa generó un gran impacto en los principales ámbitos de la Comunidad LGBTTTI+, como el familiar, la salud, la educación, facilitando el incremento de la visibilidad de las carencias y de la lucha. Si bien las herramientas brindadas, no libraron a

las personas trans del estigma y la discriminación social de las que son víctimas, es una ley que, al reconocer las identidades de género de las mismas, generó un empoderamiento de manera colectiva e individual, que llevó, a nivel provincial al dictado de la **Ley N° 14.783**.

II- CUPO LABORAL TRANS

Tres (3) años después de la sanción de la Ley de Identidad de Género, la activista travesti Diana Sacayán (asesinada al mes de la sanción de la ley que lleva su nombre) impulsa el proyecto de ley sobre el cupo laboral travesti trans en la legislatura bonaerense, como una estrategia contra la exclusión de las personas travestis- trans en el goce de sus derechos. Esta marginalidad, se ve reflejada en lo expuesto en los fundamentos de la ley, al establecer:

La comunidad travesti, transexual y transgénero de Argentina se encuentra entre una de las poblaciones más vulneradas históricamente del país. La realidad de este colectivo está atravesada por un contexto de persecución, exclusión y marginación, teniendo grandes dificultades para el acceso a la igualdad de oportunidades y de trato. La mayoría de ellos vive en extrema pobreza, privados de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales. Siendo expulsados desde niños de sus hogares y del ámbito escolar, quedando como única alternativa de subsistencia el ejercicio de la prostitución

(Fundamentos Ley 14.783, 2.015).

Lo expresado por el PL Provincial, surge de diversos instrumentos tales como:

- ✓ El Informe sobre la violencia contra las personas LGBTI en América, realizado por la Com.IDH en el año 2.015, que hace énfasis en el ciclo de violencia, discriminación y criminalización en la que se encuentran inmersas los miembros

de dicho grupo; la violencia y la exclusión que sufren no sólo en sus hogares, sino también en la sociedad, en los ámbitos educativos, laborales, centros de salud, como en tantos otros (Gonzalez, 2.017). Asimismo, señala que los prejuicios, la violencia y la discriminación que prevalece en la sociedad en general, disminuye las posibilidades de acceso a los derechos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2.015).

- ✓ Primer Encuesta sobre la Población Trans del 2.012, realizada en conjunto por el INDEC e INADI en el Partido de La Matanza, recabó la siguiente información:
 - Índice escolar bajo, surgido por la temprana edad en que los encuestados dijeron manifestar su identidad de género (entre los 13 y 17 años). Las personas trans dejan la escuela como consecuencia de la discriminación de la que son objeto por parte de los docentes, los grupos de apoyo y sus compañeros.
 - Dificultad de acceso al trabajo, surgiendo así de esta encuesta que más del 70% de los participantes, se encuentran o se encontraron en situación de prostitución.
 - Promedio de vida bajo, el cual se encuentra entre los 35 y los 41 años.

De la lectura surge la interconexión de los aspectos mencionados, es decir, que sin capacitación producto de la deserción escolar, no tienen posibilidades de acceso al trabajo, a la cual debemos sumarle otro factor, que es la discriminación que sufren por sus identidades de género en dichos ámbitos; de este modo, se ven obligados a ejercer la prostitución como medio de vida, lo que conlleva que se encuentren en situaciones de mayor vulnerabilidad ante

situaciones de violencia social e institucional, contracción de enfermedades de transmisión sexual, falta de atención en los establecimientos de salud, entre otras cuestiones

Es en este contexto de vulnerabilidad total que se sanciona, la medida de acción positiva fundamental para reducir la desigualdad y los perjuicios sufridos por las personas Travestis, Transgéneros y Transexuales, producto de años de lucha reclamando la igualdad de oportunidades en materia laboral, siendo esta la Ley N° 14.783 “DIANA SACAYAN” de Cupo Laboral Trans, y robusteciendo así el marco normativo dado por la Ley de Identidad de Género a la comunidad. Cuenta con 7 artículos que establecen lo siguiente:

***ARTÍCULO 1°: Objeto.** 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.*

***ARTÍCULO 2°: Alcance de la aplicación.** El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación. Resérvense, además, las*

vacantes que se generen en los cargos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente Ley, o que posteriormente se hayan incorporado a esta norma, para ser ocupadas en su totalidad y exclusivamente por personas travestis, transexuales y transgénero, de acuerdo a las condiciones de idoneidad previamente referidas. Dichas vacantes, no estarán sujetas a vulneración alguna en relación a su efectiva disponibilidad. El porcentaje determinado en el primer párrafo será de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación. Asimismo, y a los fines del efectivo cumplimiento del mínimo establecido, todos los Entes enunciados en el párrafo precedente, 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 3°: Autoridad de Aplicación.** El Poder Ejecutivo designa la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.*

***ARTÍCULO 4°: Incumplimiento.** Los responsables de los organismos enumerados en el artículo 2°, en donde se verifique el incumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas en dicho artículo, incurrirán en falta grave de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 10.430.*

***ARTÍCULO 5°: Requisitos.** Se encuentran alcanzadas por los efectos de esta Ley 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 y que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus*

antecedentes laborales y educativos. Para el caso de aquellas personas travestis, transexuales y transgénero que se han acogido a los beneficios de la Ley N° 26.743; deben acreditar únicamente constancia que certifique el beneficio asumido. Para el caso de aquellas personas travestis, transexuales y transgénero que no se han acogido ni desean hacerlo a la Ley N° 26.743, deben acreditar solamente copia de su partida de nacimiento.

*ARTÍCULO 6°: **No discriminación.** 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.*

*ARTÍCULO 7°: **Comuníquese al Poder Ejecutivo.** (Ley 14.783 "Diana Sacayán" de Cupo Laboral Trans., 2.015)*

Sucedió que la Ley está plenamente vigente pero no fue reglamentada momentos posteriores a su dictado, generando un debate en torno a la independencia de los municipios en torno a la contratación de su personal, lo que derivó en que muchos de ellos se resistieran a adherirse, aun a instancias de incurrir en el incumplimiento establecido por el Art. 4. Entre los que sí lo hicieron, se encuentran las localidades de Chivilcoy, Avellaneda, Morón, entre otros, destacando municipios como el de Mar del Plata, el cual dictó una ordenanza que destinaba el 1% a ser ocupado por personas trans, así como también aseguró dicho porcentaje a los puestos no docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Durante cuatro (4) años, el colectivo travesti- trans reclamó de forma constante a la provincia que reglamentara la ley, exigiendo una respuesta urgente a la extrema

vulnerabilidad social de subsistencia y sosteniendo que la implementación del cupo se ve dificultada si no se genera una política pública que cambie la realidad en la que viven.

Producto de ello, el pasado noviembre la gobernación finalmente dictó el Decreto 1473/19, que en sus fundamentos menciona:

Que, tal como expresan los fundamentos de la Ley N° 14.783, las personas travestis, transexuales y transgénero de Argentina se encuentran entre las poblaciones más vulneradas históricamente del país, por lo que padecen persecución, exclusión y marginación sistemáticas, lo cual les genera enormes dificultades para el acceso a la igualdad de oportunidades y de trato y al efectivo goce de sus derechos humanos; que a causa de la criminalización, discriminación y exclusión sistemática a la que fueron y están aún expuestas, las personas travestis, transexuales y transgénero suelen ser víctimas de rechazo, marginación y violencia brutal desde una temprana edad, lo cual se traduce en violencia en el seno familiar y en la expulsión del hogar durante la adolescencia, así como de las escuelas e institutos educativos a los que concurren, forzándolas a vivir en la extrema pobreza, con frecuencia debiendo valerse de actividades y economías criminalizadas para su subsistencia, lo cual, a su vez, ha contribuido a que un gran número de personas travestis, transexuales y transgénero registre antecedentes por detenciones en vía pública, procesamientos y condenas penales (..)

Que normas como la Ley N° 14.783 constituyen medidas específicas que el Estado adopta con vistas a revertir una situación de exclusión y discriminación estructural basada en el prejuicio contra las personas travestis, transexuales y

transgénero y que precisa de acciones afirmativas urgentes para su reversión, requiriendo además para su implementación una interpretación del principio de igualdad que no se ciña únicamente a su concepción formal sino que tenga debidamente en cuenta la situación de desigualdad estructural preexistente (Decreto Reglamentario 1473/19 de la Ley de Cupo 14.783, 2.019).

El Anexo Único del Decreto, en su Art. 1° establece el **deber de información** fijando un plazo de 90 días corridos y en lo sucesivo de forma anual, en el cual los responsables de los organismos que cita el Art. 3 de la Ley deberán comunicarle al Ministerio de Trabajo “(...) *El número total de personas que se desempeñan bajo su órbita, incluyendo a quienes lo hacen en planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación(...)*” (Decreto Reglamentario 1473/19 de la Ley de Cupo 14.783, 2.019); teniendo en cuenta los resultados, el referido Ministerio será el encargado de calcular las vacantes que serán necesarias para cubrir el porcentaje que establece la ley.

Este Decreto trae en su Art. 2 la implementación de una medida novedosa para asegurar el cumplimiento del cupo que es la creación del **“Registro de Solicitantes de Empleo AMANCAY DIANA SACAYAN”** (en adelante Registro Sacayán), que, trabajando en la órbita del Ministerio de Trabajo, es donde se asentarán las inscripciones de todas las *personas travestis, transexuales y transgéneros* que aspiren a ocupar los puestos abiertos o reservados de acuerdo a la Ley 14.783.

El Art. 3 se encuentra relacionado con el Art. 3 de la ley, el cual reza que el PE será el encargado de designar la Autoridad de Aplicación, siendo ésta la **Comisión Técnica Mixta**, que deberá ser creada por resolución conjunta del *Ministerio de Trabajo* y la *Secretaría de Derechos Humanos* y presidida por el Ministerio. Esta Comisión intervendrá en el

procedimiento para cubrir las vacantes y monitoreará el cumplimiento del cupo. Asimismo, dicho artículo establece (...) *Ambos entes acordarán las facultades, funciones e integración de la Comisión Técnica Mixta, la cual deberá contemplar la participación consultiva de las organizaciones de la sociedad civil de personas travestis, transexuales y transgénero a efectos de la implementación de la ley.*

La Secretaría de Derechos Humanos será la encargada de diseñar, implementar y supervisar los programas de sensibilización y capacitación en materia de diversidad de género y sexual a quienes se desempeñen en los entes alcanzados por el artículo 2° de la Ley N° 14.783. Asimismo, deberá asegurar el acompañamiento de toda persona que fuera contratada en el marco de la misma, para procurar su satisfactoria y progresiva incorporación a las labores y rutinas cotidianas que le fueran asignadas. (Decreto Reglamentario 1473/19 de la Ley de Cupo 14.783, 2.019). A su vez, el Art. 4 establece que esta Comisión será quien ante el incumplimiento de la carga legal fijada por el Art. 1°, deberá presentar y remitir un informe del organismo en cuestión, precisando las observaciones correspondientes e intimando al cumplimiento de la misma por el plazo de 15 días. Vencido éste sin explicaciones/justificaciones o renuencia a realizarlo, la Comisión Técnica Mixta hará el cálculo de oficio (Decreto Reglamentario 1473/19 de la Ley de Cupo 14.783, 2.019).

El Art. 5 de la Ley 14.783 cuando menciona quienes son los sujetos alcanzados, entre los requisitos que deben cumplir establece que deberán reunir las “(...) *condiciones de idoneidad (...) de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos*” (Ley 14.783 "Diana Sacayán" de Cupo Laboral Trans., 2.015). El Anexo Único lo que hace es desarrollar más la premisa y de tal modo evita que se genere interrogante alguno en torno a ello, fijando:

*ARTÍCULO 5°. **Requisitos.** El cumplimiento de los requisitos de admisibilidad para el acceso al empleo público y las condiciones de idoneidad requeridas para cada cargo en particular, será exigido teniendo particularmente en cuenta la situación de extrema vulnerabilidad en que se encuentran las personas que componen el colectivo alcanzado por la Ley N° 14.783. Bajo este criterio será evaluada la naturaleza del hecho doloso que prescriben el artículo 3, inciso b) de la Ley N° 10.430, y los artículos equivalentes de la normativa que resultare aplicable al cargo, de modo que será causal de inadmisibilidad en la medida que la misma fuera de una gravedad tal que torne inviable la contratación en función del tipo de tareas que la persona deba desarrollar. Sin perjuicio de la contratación de personal en escalafones que no requieran cumplimentar con el requisito establecido en el artículo 2°, inciso d) de la Ley N° 10.430 o en los artículos equivalentes de la normativa que resultare aplicable al cargo, la Secretaría de Derechos Humanos deberá arbitrar los medios necesarios para que se pongan a disposición de toda persona que se inscriba en el Registro Sacayán, y que así lo requiera, los programas relativos a políticas públicas educativas y de formación existentes para acceder a la terminalidad educativa, el aprendizaje de oficios y todo otro recurso pedagógico que se encontrare disponible en virtud de convenios con otros organismos o instituciones educativas primarias, secundarias, terciarias, superiores o de otro tipo. La existencia de estos recursos deberá ser puesta en conocimiento por la Secretaría a toda persona que desee inscribirse en el Registro Sacayán, al momento de la solicitud de inscripción, con independencia de que en ese momento existieran vacantes disponibles. En el caso de las personas que no*

sean de nacionalidad argentina, la verificación del cumplimiento de las condiciones de idoneidad deberá realizarse al momento de la contratación efectiva y a la luz de los artículos 51 y 52 de la Ley Nacional N° 25.871 (Decreto Reglamentario 1473/19 de la Ley de Cupo 14.783, 2.019).

Finaliza estableciendo en su Art. 6, que los principios que habrán de ser tenidos en cuenta al momento de interpretar la normativa aplicable respecto del ejercicio de los *derechos derivados de la relación laboral*, serán los **de Igualdad y No Discriminación** con base en la **Identidad y Expresión de Género**, de modo que ello no signifique un obstáculo en el ejercicio de los mencionados derechos.

De la lectura realizada de las normativas mencionadas anteriormente, tanto en la Ley como en su decreto reglamentario, se puede apreciar que poseen una buena implementación del lenguaje, tanto en el ámbito jurídico como con perspectiva de género, lo cual demuestra la gran influencia que fue y es la Ley 26.743 y de todas las políticas que de ella se desprenden. Tanto es así, que la **Resolución de Firma Conjunta 1°** (aprobada el 27 de junio del corriente año), es dictada por el de Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual (Ex Secretaria de Derechos Humanos), teniendo este último, entre sus misiones:

- 1. Coordinar la labor de las unidades orgánicas que funcionen en los restantes Ministerios y Organismos, que tengan competencias vinculadas a las políticas de géneros y diversidad, constituyéndose en órgano rector de las mismas.*
- 2. Entender en el diseño, monitoreo y evaluación de normativas y políticas que contribuyan a la igualdad jurídica, social, económica, laboral, política y cultural*

entre las personas en jurisdicción de la Provincia de Buenos Aires, sin distinción en razón de género, orientación sexual, identidad o expresión de género.

3. Entender en la incorporación de una perspectiva de género en las políticas de gobierno y la identificación de espacios prioritarios de intervención.

4. Intervenir en la prevención y erradicación de todo tipo de discriminación, violencia, acoso y maltrato contra las mujeres, lesbianas, travestis, trans +.

5. Coordinar las acciones necesarias para el desarrollo de políticas de concientización y prevención, campañas de sensibilización y jornadas sobre la problemática de género, mujeres y colectivos LGTBI+, con organismos gubernamentales, no gubernamentales, instituciones públicas o privadas, asociaciones civiles y cualquier otra organización que tenga objetivos afines a los asignados al Ministerio (Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, 2.019).

En sintonía con ellas, es que en sus considerandos manifiesta claramente “*Que el establecimiento del cupo laboral referido constituye una medida de acción afirmativa que el Estado adopta con vistas a revertir una situación de exclusión y discriminación estructural basada en el prejuicio contra las personas travestis, transexuales y transgénero (...) (Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires, 2.020, p. 36)*”. A tal efecto, es que considera la creación de la **Comisión Técnica Mixta** una herramienta normativa que supone un avance en la igualdad jurídica con expectativas de garantizar la igualdad efectiva, el respeto y la inclusión social y laboral del colectivo trans, para así lograr el objetivo de igualdad real de

oportunidades en el empleo público que en política de empleo se ha fijado el Gobierno de la provincia de Buenos Aires. Los Artículos de la Resolución establecen:

- 1- El cargo para intervenir en el procedimiento para cubrir las vacantes generadas en el amparo de la Ley 14.783;
- 2- Será integrada por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes de cada Ministerio, siendo designados mediante resoluciones de cada uno de ellos;
- 3- Tendrá las siguientes funciones:
 - a. *dictar su reglamento de funcionamiento;*
 - b. *analizar las barreras u obstáculos existentes para la efectiva inserción laboral de las personas transexuales, transgénero y travestis;*
 - c. *proponer a las autoridades respectivas los cambios normativos y/o legislativos necesarios para remover esas barreras u obstáculos;*
 - d. *establecer estrategias de intervención conjunta;*
 - e. *establecer el mecanismo de consulta con las organizaciones representativas del sector, así como con las Organizaciones Sindicales;*
 - f. *establecer el procedimiento para la cobertura de vacantes en miras al cumplimiento del cupo laboral trans;*
 - g. *requerir información a los entes obligados por la citada ley;*
 - h. *elaborar informes, recomendaciones e intimaciones a los entes obligados;*

- i. realizar de oficio el cálculo de las vacantes a cubrir en un ente obligado en particular, en caso de corresponder;*
- j. establecer los mecanismos para el monitoreo y evaluación del cumplimiento del cupo laboral trans (Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires, 2.020, p. 37).*

De esta manera podemos hacer una lectura completa de la normativa provincial, lo que no implicó que haya habido un efectivo cumplimiento de la misma. Al ser de muy cercana sanción, habrá que esperar a ver cuál es la repercusión que tiene, no sólo a nivel provincial, sino también a nivel nacional, ya que no es la primera vez que se presentan ante el PLN con un proyecto de cupo trans nacional, el cual obligaría a todas las provincias a adoptar esta medida, y así lograr un tratamiento íntegro de los derechos que reclaman.

CAPITULO 3

“ENTIENDO QUE SOMOS VICTIMAS DE UN SISTEMA, POR ESO HAY QUE CAMBIAR EL SISTEMA MEDIANTE UNA LUCHA COLECTIVA, PORQUE COMPARTIMOS LA DESIGUALDAD Y LA OPRESION”

Lohana Berkins.

I- INHERENCIA O HISTORICIDAD

De acuerdo a lo desarrollado hasta acá sobre las diversas medidas de acción positivas tomadas a favor de las personas travestis trans, es que surge la pregunta de si estos derechos reconocidos por ellas surgen de la inherencia propia de ellos o son producto de una lucha constante de la comunidad trans por el reconocimiento de los derechos. Para ello es que debemos definir ambos conceptos que nos permitirán responder el interrogante.

En el ámbito jurídico, cuando hablamos de **Inherencia**, siempre lo hacemos con las siguientes frases *“Los derechos humanos son aquellos inherentes al ser humano por el solo hecho de serlo”*, *“Todo ser humano tiene derechos por el solo hecho de serlo”*. Es decir, que todas las personas gozamos de los derechos humanos más allá de cualquier factor particular como la raza, orientación sexual, identidad de género, religión, ya que son derechos que se encuentran vinculados a la sola condición humana y que no dependen del reconocimiento por parte de ningún Estado.

Con el nacimiento de los ordenamientos jurídicos, esta noción de inherencia, particularmente los derechos y libertades individuales, ingresan y se constituyen como en el capítulo fundamental del derecho Constitucional, y es que, reconocer y garantizar en la CN que existen derechos inherentes a las personas, que son anteriores y superiores al poder estatal, limitan el poder del Estado evitando que sean vulnerados, avasallados por él. Si bien

su garantía supraestatal se presentó como una consecuencia natural de la inherencia, estos derechos, o mejor dicho los diversos grupos sociales, comienzan a buscar su protección a nivel internacional, y es así como arribamos a la creación de Naciones Unidas y el dictado de la Declaración Americana de Derechos Humanos y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante DDHH). Esta internalización lo que hace es reconocer al derecho como **atributo inherente** al ser humano, lo que conlleva diversas consecuencias tales como la *Restricción al Poder Estatal; la Universalidad; Indivisibilidad; Inviolabilidad; Interdependencia e Irrevocabilidad* de ellos del catálogo surgido de estas convenciones.

Sucedió que, tanto a nivel nacional como internacional, la protección de los DDHH se centró exclusivamente en los derechos individuales, dándole demasiada importancia a las formulaciones normativo-lingüísticas y creyendo que sólo con ellas alcanzaba para garantizar los derechos de las personas. Surgen con esto vulneraciones por parte del poder estatal y se da un quiebre en la noción de inherencia como atributo de la personalidad, que viene de la mano de nuevos procesos sociales y de la lucha de los grupos que más afectados se veían por estas violaciones. Estos sectores comienzan a exigir el dictado de nuevos medios que le permitan acceder a los derechos, siendo algunos de ellos la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención sobre la Discriminación contra la mujer y los Principios de Yogyakarta.

Pero ello no significó que a nivel nacional se diera, ya que como anteriormente he desarrollado, se necesitó del dictado de diferentes medidas que permitieron un acceso “igualitario” tal como lo manifiesta la CN y los tratados internacionales por ella ratificados, a los DDHH calificados por ellos como “inherentes”, como lo es el trabajo, el acceso a la salud,

a la educación. Cabe destacar, todos ellos reconocidos por los tratados ratificados y la mismísima CN.

Acá es donde comenzamos a notar cómo la **Historicidad**, considerada como el estudio de la evolución del derecho a través del paso del tiempo, comienza a ser el fenómeno que nos permitirá entender por qué fue que hubo que recurrir a la discriminación positiva como medida de reconocimiento de derechos. Y es que, a medida que la sociedad evoluciona, ella requiere que sus instituciones también lo hagan, no pudiendo así desvincular una de la otra. Así lo manifiesta el Dr. Barcesat cuando plantea que, si nos atenemos a entender que los DDHH son tales por pertenecer al ser humano sólo por su existencia, sin considerar la circunstancia social de esa existencia, tal vez esos DDHH serían únicos e inmutables a lo largo del tiempo. Además, sostiene que lo que demuestra la experiencia social es que van a adquirir reconocimiento y vigencia en función de procesos sociales que exhiben a esos derechos como instrumentos de lucha (Barcesat, 1.987). Es decir, que cuando las personas travestis-trans luchan activamente por el reconocimiento y modificación de la situación que transitan, esa caracterización de inherencia de los DDHH carece de sentido.

Asimismo, este autor plantea que estas formulaciones normativo-lingüísticas de DDHH, ya sean pactos, tratados, leyes, tienen como “*fundamento material las necesidades humanas socialmente objetivadas*” (Barcesat, 1.987). Para ello tiene en consideración que en el concepto de derechos humanos importa una universalidad, ubica a las necesidades dentro de una sociedad determinada, o en el caso del presente trabajo, dentro de un grupo determinado el cual deberá tener en cuenta *las condiciones para su satisfacción*.

Cuando habla de objetivación social es cuando las medidas de acción positiva cobran relevancia como esfuerzo estatal contra la desigualdad estructural de la que son objeto los

miembros de la comunidad TTT. Esto surge porque, a pesar de la universalidad de los DDHH, cuando van a satisfacer esas necesidades, cada grupo lo va a hacer de forma diferenciada y de acuerdo a las capacidades de cada uno para acceder a ellas, capacidad que, si es desigual, se pone de manifiesto al momento de ejercer esas necesidades, cuando vea turbado su acceso al uso y goce de los DDHH para satisfacerlas.

Es así como, luego de todo lo explicado, vemos que la premisa de *“todo ser humano tiene derecho por el solo hecho de serlo”*, se diluye al analizar a la sociedad como un todo, ya que es en ese preciso momento en que tomamos conciencia de las desigualdades de la que son objeto los miembros de los diferentes grupos; de que cualquiera sea el fundamento de la inherencia, su reconocimiento y su plasmación a nivel local e internacional, ha sido producto de un sostenido desarrollo histórico. Y de que, a pesar del reconocimiento de los DDHH, nos encontramos con obstáculos para poder satisfacerlas, como lo son la discriminación en base a la identidad sexual.

Las tres medidas de acción positivas desarrolladas en el presente trabajo, son un logro de la fuerza que poseen esos grupos socialmente discriminados, en que se de un cambio social del cual surja un efectivo acceso a los DDHH por todos ellos.

CONCLUSION

De la lectura del presente trabajo surge que, si bien nuestro ordenamiento jurídico cuenta con una basta normativa de género, ello no tradujo en un efectivo acceso de esos derechos.

Es que a pesar de que la discriminación positiva lleva a más discriminación, todavía más si viene dada por políticas públicas del Estado, es necesaria su existencia, ya que, con ella, aunque suceda que solo quede plasmada en la normativa, el objetivo es “igualar” la situación de las personas a las cuales estará destinada.

Cada uno de los derechos que la comunidad LGBTTTTI+ ganó, se encuentran en constante choque con un sistema que aún no cuenta con las herramientas necesarias para hacer frente a las diferentes situaciones que surgen en torno a ellos.

La redacción utilizada en la normativa provincial, donde la Ley 14.783 no cuenta con lenguaje que posea perspectiva de género, pero vemos que a medida que se fue avanzando en el dictado de los respectivos instrumentos, Decreto Reglamentario y Anexo Único, se comienza a poner especial énfasis en el correcto uso de éste, lo que sugiere que de a poco se va logrando la tan ansiada protección integral de los derechos.

El surgimiento de este tipo de medidas no es consecuencia de un progresivo reconocimiento de derechos humanos, sino que es fundamental la constante movilización de las organizaciones civiles.

Pese a que tocó esperar un tiempo para que se dé la tan ansiada y reclamada reglamentación, cabe esperar el dictado de nuevas medidas que puedan surgir, como lo es el reiterado pedido del dictado de la Ley de Inclusión Trans Nacional “Lohana Berkins”.

Bibliografía

- Barcesat, E. (1.987). *Fundamentos Filosóficos y Teóricos de los Derechos Humanos en democracia.*
- Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires. (29 de Junio de 2.020). Resolución Firma Conjunta 1°. La Plata, Buenos Aires, Argentina: Boletín Oficial.
- Código Electoral Nacional. (6 de noviembre de 1.991). Argentina.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2.015). *Violencia sobre las personas LBGTI.*
- Decreto Reglamentario 1473/19 de la Ley de Cupo 14.783. (25 de noviembre de 2.019). Boletín Oficial. La Plata, Buenos Aires: SAIJ.
- Fernandez, J. (s.f). *No pasar por esta vida como fantasma.* Obtenido de Anfibia:
<http://revistaanfibia.com/cronica/no-pasar-por-esta-vida-como-un-fantasma/>
- Fundamentos Ley 14.783. (2.015). Normas Gobierno de Buenos Aires. Buenos Aires.
- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (11 de Diciembre de 2.019). *Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.* Obtenido de
https://www.gba.gob.ar/mujeres/mision_y_vision
- Gonzalez, A. D. (2.017). *La Ley de Cupo Laboral Trans como Medida de Acción Positiva, contra la Desigualdad Estructural: logros y desafíos.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ley 14.783 "Diana Sacayán" de Cupo Laboral Trans. (17 de Septiembre de 2.015). Buenos Aires: Normas Gobierno de Buenos Aires.

Ley 24.012, Decreto 1246/2000 Ley de Cupo Femenino. (28 de diciembre de 2000). Bs. As.,
Argentina: Servicios InfoLeg.

Ley 24.012; Decreto Reglamentario 379/93 Ley de Cupo. (3 de marzo de 1.993). Boletín Oficial.
Argentina: Servicio InfoLeg.

Ley 26.743 de Identidad de Género. . (23 de Mayo de 2.012). Boletín Oficial. . Argentina:
Servicios InfoLeg.

Los Principios de Yogyakarta. (26 de mayo de 2020). Obtenido de Wikipedia, la Enciclopedia
Libre:

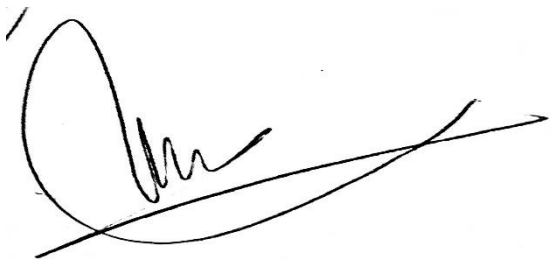
https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Principios_de_Yogyakarta&oldid=126404783

Quiroga Lavié, H. (1996). *Constitución de la Nación Argentina Comentada*. Bs. As. : Zavalia.

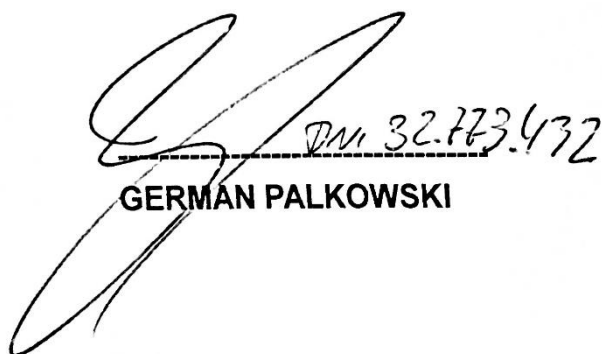
Tula, m. i. (2004). *La ley de cupos en Argentina: reforma electoral y representacion politica*.
Buenos Aires.

V, P. (6 de julio de 2.019). *¿Qué significan las siglas del movimiento LGBTI?* Obtenido de La
Voz de Galicia: <https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/sociedad/2017/07/01/significan-siglas-movimiento-lgbti/00031498930334605723570.htm>

Zavalia, Ricardo de. (2011). *Constitución de la Nación Argentina*. Bs. As. : Zavalia.



MELINA VENECE.



DNI 32.773.432
GERMAN PALKOWSKI



NORBERTO MERINO.