



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Sede: Almagro

Carrera: Abogacía.

"CUPO LABORAL TRANS"

Tutora: Mónica Sea

Alumna: Gabriela Silva

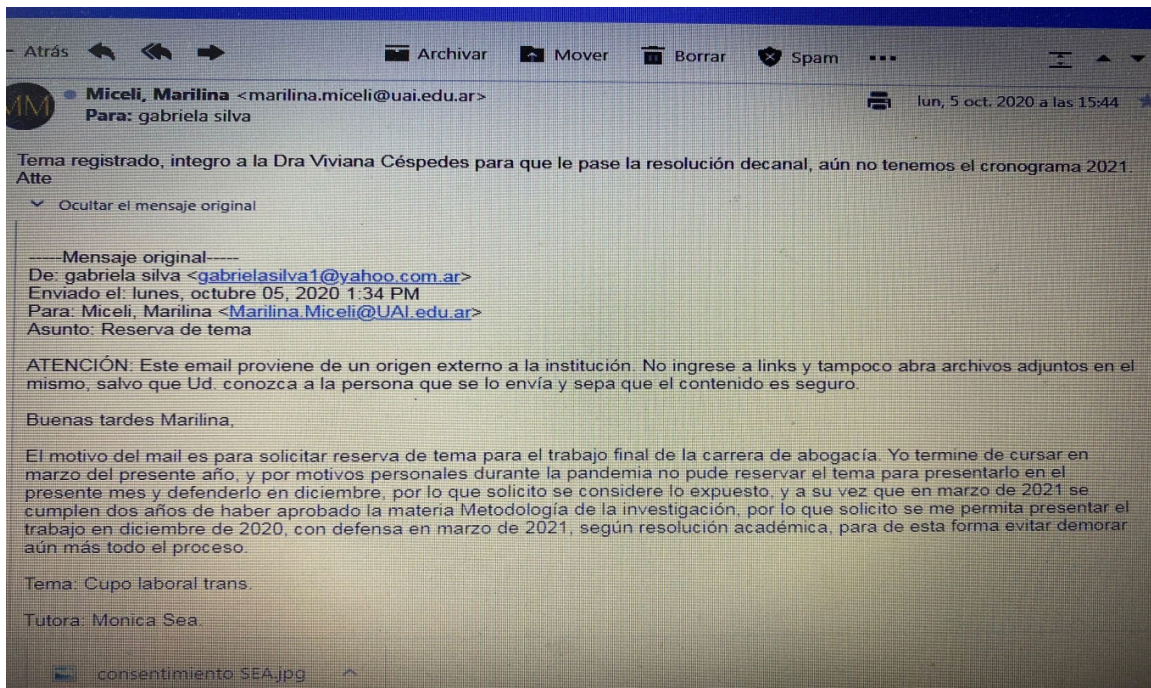
Título al que aspira: Abogada.

Fecha de Presentación: 02 de febrero de 2021

Email: gabrielasilva1@yahoo.com.ar

Número de Celular: 1136969472

Agradecimientos: A mi padre, Miguel Silva y a mi madre, Beatriz Fleitas.

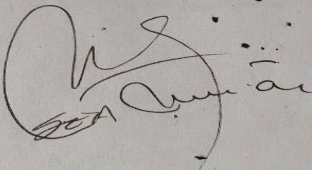


Ciudad de Buenos aires, 31 de enero de 2021

Universidad Abierta Interamericana- Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Por medio de la presente, deajo expresamente claro mi consentimiento en la aceptación de la solicitud de tutoría para el trabajo final de la carrera abogacía, de la alumna Gabriela Beatriz Silva, DNI 32152894, cuyo tema elegido será "Cupo laboral trans".

Saluda atentamente.

Dra. Mónica Rossana Sca. 

INDICE

1 Introducción.....	5
1.1 Objetivos:.....	6
1.2 Encuadre Metodológico.....	7
1.3 Planteo del problema.....	10
1.4 Hipótesis.....	10
2 CAPÍTULO 1.....	10
2.1 UN PRIMER PANORAMA EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.....	10
2.2 NORMATIVA PROTECTORIA.....	11
2.3 LA LEY DE CUPO LABORAL TRANS.....	13
2.4 LA REALIDAD SOBRE EL ACCESO AL TRABAJO.....	15
3 CAPÍTULO 2.....	17
3.1 UNA INTRODUCCIÓN PREVIA DE CONCEPTOS.....	17

3.2 LA VISIBILIZACIÓN DE LA POBLACIÓN LGBT.....	19
3.3 DISCRIMINACIÓN MEDIANTE EL CONCEPTO CULTURAL DE MASCULINIDAD Y FEMINEIDAD.....	22
3.4 VALORES DE TRANSMISIÓN SOCIAL.....	25
4 CAPÍTULO 3.....	27
4.1 NORMATIVA INTERNACIONAL.....	27
4.2 LA LEY 26.743 DE IDENTIDAD DE GÉNERO, ARGENTINA.....	28
4.3 PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO INCLUSIVOS.....	32
4.4 LOS DERECHOS ADQUIRIDOS GRACIAS A LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO.....	35
4.5 LA LEY 20744.....	35
4.6 LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COLECTIVO SOCIAL TRANS.....	37
4.6.1 DIVERSIDAD SEXUAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS.....	40
4.6.2 PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA.....	42
5 CAPÍTULO 4.....	45
5.1 EL TRABAJO DIGNO DE LA POBLACIÓN LGBT EN ARGENTINA.....	45
5.2 EL ROL DEL ESTADO.....	48
5.3 POLÍTICAS PÚBLICAS.....	50
5.4 LA FEDERACIÓN ARGENTINA LGBTTTI.....	51
5.5 EL DECRETO 721/2020.....	52
6 CAPITULO 5. LA SITUACIÓN EN DISTINTOS SECTORES DE ARGENTINA.....	57
6.1 DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	57
6.2 SITUACIÓN EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.....	59
6.2.1 LA LEY DE CUPO EN LOS MUNICIPIOS.....	60
6.3 EL ACCESO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN LGBT EN SAN JUAN..	60
6.4 EL ACCESO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN LGBT, SITUACIÓN EN OTRAS PROVINCIAS ARGENTINAS.....	61
7 CAPÍTULO 6. DERECHO COMPARADO. ESPAÑA Y CHILE.....	62

7.1 UNA MIRADA AL CASO ESPAÑOL.....	62
7.2 UNA MIRADA AL CASO CHILENO.....	68
8 CAPITULO 7. SUSTANCIA DOCTRINAL OBTENIDA DE LAS EXPOSICIONES DEL CICLO DE CONFERENCIAS "MAESTROS DEL DERECHO DE LA FACULTAD.....	81
9CONCLUSIONES FINALES.....	82
10 PROPUESTAS ESTABLECIDAS.....	83
11 ANEXO 1 JURISPRUDENCIA.....	85
12 BLIOGRAFÍA.....	91

- **Introducción**

La población LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales), ha sido desde siempre un grupo social estigmatizado, vulnerabilizado y víctima de distintas violaciones a sus derechos humanos. Si bien en general todos ellos sufren constantemente situaciones de violencia, dentro de este grupo, las personas trans son las que resultan constantemente excluidas, siendo que en lo que respecta al derecho al trabajo, es uno de los derechos a los que tienen mayores dificultades para acceder, siendo esta tanto una discriminación activa como pasiva, una

discriminación que va más allá del derecho laboral, rozando la vulnerabilidad de los derechos humanos.

Primeramente, se dirá que en toda sociedad existen normas de género, estas normas hacen referencia a roles, comportamientos, actividades y atributos que en una época determinada cierta sociedad consideraba apropiados para mujeres y hombres. De esta manera surgen los estereotipos o perfiles a imitar de género, que ante a su menor fluctuación tiene como resultado una actitud positiva de discriminación ante quienes las incumplen. En consecuencia, las personas que se autoperciben con una identidad de género distinta a la dominante en la sociedad, son víctimas de un señalamiento social. La exclusión del mercado laboral es consecuencia no solamente de la ausencia o poca reglamentación existente sino también producto de esta identificación de tipo discriminatoria, como así también son resultado de estos hechos la falta de acceso a la educación, a la salud, la persistencia de una cultura discriminatoria tanto en los/as empleadores/ as como en la sociedad en general, entre otras; y que, en la región, está siendo cada vez más visibilizada.

Para subsanar estos hechos se logró la sanción de la ley 14.783 de Cupo Laboral Trans de la Provincia de Buenos Aires, sancionada en Septiembre de 2015, la cual tiene como principal objetivo que el sector público de la Provincia de Buenos Aires ocupe, en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero y que establezcan reservas de puestos de trabajo para ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público (Artículo 1).

Esta ley tiene un significado centrado en la búsqueda del reconocimiento del derecho al trabajo de las personas trans. Le que tiene como base el artículo 75 inc. 22 de la constitución nacional, esto es no solo el acceso al trabajo sino también el de garantizar dicho acceso, como así también lograr la permanencia en el sistema laboral a través de la creación de políticas públicas de inclusión integrales que contemplen la totalidad de los factores que generan la situación desfavorable que el grupo destinatario padece. Ahora bien, frente a la diversidad de realidades muchas veces esta ley resulta insuficiente toda

vez que son muchas las veces que no se tienen en cuenta el conjunto de las desventajas que enfrentan las personas trans para acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en él. Por ello, es menester fomentar políticas públicas creadas bajo un enfoque multidisciplinar.

- **OBJETIVOS:**

Objetivos Generales:

- Determinar las variables que influyen en el acceso de las personas trans al trabajo formal en la administración pública en la República Argentina.

Objetivos específicos:

- Determinar si los individuos encargados de reclutamiento y selección de personal conocen la distinción entre los distintos tipos de sexo y género.
- Investigar si el departamento encargado de reclutamiento y selección de personal, conoce y/o aplica la ley de identidad de género.
- Conocer si los procesos de reclutamiento y selección de personal son inclusivos.
- Determinar si las personas trans poseen conocimientos sobre sus derechos, y en su caso, si aspiran a ocupar cargos en la administración

pública.

- Evaluar la normativa nacional, en comparación con la normativa establecida en los tratados internacionales.
- Identificar el cumplimiento por parte de las provincias en lo que respecta a las leyes nacionales.
- Establecer una comparativa con otros países que hayan avanzado con la normativa referida a la protección de los derechos de la población LGBTTTI como así también sus políticas públicas referidas al acceso al trabajo.

- **Encuadre Metodológico**

En el mismo se presentarán las herramientas protectorias legales y administrativas existentes ante situaciones discriminatorias al colectivo LGBTTTI en entornos laborales; y mediante el análisis se construirá una conclusión, que tenderá a plasmar la realidad del desarrollo de políticas públicas, estableciendo que el objetivo principal de dichas políticas, es el acceso a todos los derechos por parte de este grupo vulnerado. El objeto de estudio se centra sobre el análisis legal y jurisprudencial dentro del derecho argentino y comparado sobre discriminación en los entornos laborales. Se ha adoptado un tipo de estudio del tipo exploratorio descriptivo, con el objetivo de examinar el tema o problema de investigación que en este caso ha sido poco estudiado o que no ha sido abordado antes. En los estudios descriptivos se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.

Antes de abordar el tema principal de este trabajo definiremos algunos conceptos, con el objetivo de darle la misma connotación a la terminología empleada, a fin de evitar ambigüedades, vaguedades y confusiones, y para facilitar así la lectura. De esta manera

se establecerá que: el sexo es una categoría binaria que surge de una interpretación socio – histórica - cultural, la cual se identifica con ciertas diversidades anatómicas y fisiológicas entre las personas, en especial —pero no exclusivamente— en relación a su genitalidad. Ahora bien, dicho sistema de clasificación resulta ser laxo ante ciertos casos y así el encasillamiento de las personas no logra darse. A esto se le denomina intersex, haciendo referencia a aquellas personas que presentan una variación respecto al modelo de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente. Sobre la base del sexo asignado a las personas al nacer, se ha hecho históricamente una construcción social de expectativas acerca de lo que debe ser y hacer ese hombre/varón o esa mujer, cómo debe vestirse, comportarse y relacionarse con los/as demás (en particular, con las personas del mismo y del otro sexo), entre otras cosas. Esta construcción social de expectativas, que varía según el lugar y la época, se denomina género.

Todas las sociedades, e incluso esta sociedad argentina, históricamente han legitimado una concepción de sexualidad única, normal, sana, psicológicamente normal y legal opuesta a cualquier otra concepción de sexualidad. Esta noción niega la evidencia de la existencia de sexualidades diversas y diferentes orientaciones sexuales e identidades de género, como ser por ejemplo el no binario. Se debe decir que incluso, la religión y la medicina han intentado definir y disciplinar la sexualidad clasificándola en dos sexos. Se han establecido códigos binarios, basados en la veracidad biológica, lo que dio como resultado la institución y proclamación de jerarquías y desigualdades, las cuales muchas veces, y durante décadas fueron consagradas como legales a través de todo tipo de normativas, ignorando el derecho de identidad sexual a muchísimas personas, seres que reconocen una diversidad de diferentes orientaciones sexuales.

Ahora bien, haciendo referencia al concepto de discriminación, la misma está basada en el género tomando sus preceptos en función de una construcción simbólica socio-histórica que asigna determinados roles y atributos socio-culturales a las personas a partir del sexo biológico y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social. Por lo que las personas en sí mismas no son valoradas de la misma manera, ni poseen las mismas oportunidades, ni un trato igualitario en dentro de la sociedad.

Por su parte la organización Internacional del Trabajo, en su convenio número 111, art.1, establece que la palabra Discriminación será entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Retomando lo dicho por Bidart Campos en su manual de la Constitución reformada las discriminaciones arbitrarias configuran una negación de la igualdad, derecho establecido tanto en la normativa nacional como en la normativa internacional. Para afirmarlo, se establece que existen los tratados de derechos con jerarquía constitucional conforme al art. 75 inc. 22 que obligan a dar efectividad a los derechos que reconocen, en favor de todas las personas; y de inmediato estipulan cuáles discriminaciones quedan impedidas (motivos de raza, nacimiento, sexo, religión, color, idioma, nacionalidad, origen social, opiniones, condición social, etc.)

La igualdad implica un grado suficiente de razonabilidad y de justicia en el trato humanitario hacia las personas. La igualdad no es igualitarismo, por consecuencia existen diferencias justas que deben tomarse en cuenta, para no incurrir en el trato igual de los desiguales. El derecho a la identidad y el derecho a ser diferente, obligan, desde la igualdad, a tomar en cuenta lo que en cada miembro de la sociedad y en cada colectivo social hay de variante frente a los demás.

Tal cual la descripción de la libertad, la igualdad por su parte, debería de observarse como un principio general rector de valor de la sociedad argentina. Pues entonces la igualdad en sí misma, consiste en asegurar a todos los hombres los mismos derechos que requieren, imprescindiblemente, algunos presupuestos de base: a) que el estado elimine las barreras sociales, culturales, políticas y económicas, que limitan por sí, la libertad y la igualdad de todos las personas; b) que mediante esa eliminación exista un orden social y económico equilibrado, igualando las posibilidades de todos los miembros de la sociedad para el desarrollo integral de su personalidad; c) que, a sobre la base de

este sistema, se promueva el acceso efectivo al goce de los derechos personales de las generaciones por parte de todos los hombres y sectores sociales

- **Planteo del problema**

Hoy en día es factible sostener que existe una problemática para establecer un marco legal aplicable que garantice a las personas transexuales el acceso a un empleo en el sector público, en igualdad de condiciones a los restantes empleados, cumpliéndose con el porcentaje mínimo establecido de incorporación.

- **Hipótesis**

La aprobación del proyecto de ley en relación al cupo laboral trans en el sector público, incentivara al sector privado a adoptar medidas similares al momento de reclutar personal. ¿Se cumple en los procesos de selección de personal lo establecido por la ley de cupo laboral trans?

- **CAPÍTULO 1.**

- **UN PRIMER PANORAMA EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.**

La constitución nacional consagra en su art. 16 la igualdad ante la ley. El primer aspecto de la igualdad queda satisfecho con el reconocimiento implícito de la libertad jurídica a todos los hombres, y con la abolición expresa de la esclavitud. (Bidart Campos,

2006), así se debe de recordar que la igualdad civil se traduce en el reconocimiento uniforme de los derechos civiles a todos los habitantes (art. 14 CN), este reconocimiento incluye también a los extranjeros (art. 20 CN). Por su parte, el mismo art. 16 de la constitución nacional suprime las prerrogativas de sangre o de nacimiento, los títulos de nobleza y los fueros personales.

Es la constitución de la República Argentina la que declara y establece que todos los habitantes son admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad, y que la igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas. La reforma constitucional de 1994 avanzó en las formulaciones de la igualdad, superando la mera igualdad de tipo formal y enunciativa, brindándole un aire de modernidad y compromiso social. Así: a) el inc. 23 del art. 75 adjudica al congreso la competencia de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato; b) la misma norma añade que esa legislación y esa promoción mediante acciones positivas se debe enderezar al pleno goce y ejercicio.

En cuanto a leyes de protección en el entorno laboral, entre otras, existen las siguientes: ley N ° 26.485/10 de Protección Integral a las Mujeres, ley N ° 1.225/04 de Violencia Laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ley N ° 13.168/04 de Violencia Laboral de la Provincia de Buenos Aires. Ley N ° 7.232/0210 de la Provincia de Tucumán contra la Violencia Laboral.

- **NORMATIVA PROTECTORIA**

Como ya se ha anunciado en el punto anterior, primeramente, se encuentra la reforma de la constitución nacional de 1994, en donde se han incorporado al artículo 75 inciso 22 diversos tratados y normativas internacionales referidos a los derechos humanos, entre los cuales se prohíbe la discriminación arbitraria. Lamentablemente en

muchos de esos tratados internacionales, la orientación sexual y la identidad de género no se encuentran establecidas como categorías prohibidas de discriminación taxativamente establecidas. Para subsanar dicha laguna legal, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos han afirmado que dichas categorías se incluyen en la expresión otra condición social y que los tratados internacionales de derechos humanos deben interpretarse con base en un criterio actual y evolutivo.

Asimismo, se pueden observar y destacar a nivel internacional los Principios de Yogyakarta. Resultan ser principios jurídicos internacionales para la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos con relación con la orientación sexual y la identidad de género. Los Principios de Yogyakarta toman los derechos consagrados en los distintos tratados internacionales y buscan evitar que se niegue la aplicación del estándar básico de derechos fundamentales a personas con motivo de su orientación sexual o su identidad de género. Esta normativa propone y orienta la interpretación de las normas del derecho internacional de los derechos humanos, teniendo como fin evitar los abusos y dar protección a las personas LGBTTTI.

Haciendo referencia a leyes nacionales, el 9 de mayo del año 2012 se sancionó la ley 26.743 referida a la Identidad de Género, con gran reconocimiento por parte de la sociedad nacional q internacional, ya que fue la primera en el mundo que no refiere a la condición trans como enfermedad, sino que al contrario descriminaliza tales identidades e incluye la obligación del sistema público y privado de salud de proveer tratamientos hormonales y operaciones para desarrollar la identidad.

Anteriormente en Argentina ya se encontraba sancionada la ley 26.657 de Salud Mental del año 2010, la cual reconoce que la salud mental es un campo en el que se han ejercido prácticas violentas, de control y de dominación y, por ende, orienta todo su desarrollo hacia la promoción de los derechos humanos y la prevención de sus vulneraciones. En este sentido, la ley en su Artículo 3 establece que en ningún caso puede hacerse un diagnóstico en salud mental sobre la base exclusiva de la elección o identidad sexual. Estableciendo que esa concepción de la salud mental deslegitima

clasificaciones psiquiátricas aún vigentes como el trastorno de la identidad sexual y el transexualismo y el travestismo de rol dual, remanentes de la histórica patologización de la orientación sexual y la identidad de género y que, desde el poder médico hegemónico, siguen oprimiendo a muchas personas transgénero en su vida cotidiana.

Así también se puede tener en cuenta la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia. El Consejo Nacional de las Mujeres, ha indicado que el concepto mujer es tomado en sentido amplio, respondiendo a una unidad de colectivos de mujeres, e incluyendo a las mujeres trans, entre otras. Este marco normativo se ha visto ampliado por la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación, que recepta y refuerza las leyes que reconocen el derecho a la identidad de género, por ejemplo otorgando la opción de ponerle a los/as hijos/as el apellido de cualquiera de los/as cónyuges (artículo 64), avalando el cambio de prenombre sin intervención judicial por razones de género (artículo 69), incorporando en su texto el matrimonio entre personas del mismo sexo (artículo 402), entre otras.

De lo desarrollado en este punto, surge que el marco normativo argentino en materia de reconocimiento de derechos a la comunidad LGBTTTTI es amplio y robusto. Se puede decir que, a nivel formal, la igualdad de género se encuentra, en principio, garantizada.

- **LEY DE CUPO LABORAL TRANS**

La sanción de la referida ley ha resultado ser una herramienta para la adopción de medidas positivas destinadas a eliminar la desigualdad estructural y resaltando la importancia de incorporar políticas públicas estructurales diferentes a las unidimensionales. La sanción de la ley de cupo puede ser calificada como positiva, ya que busca la reducción de las desigualdades y perjuicios que sufre un grupo social discriminado y relegado a través de los años y de las sociedades. Ahora bien, la realidad

indica que proclama ser una política pública de tipo unidireccional, ya que por sí misma no resulta suficiente para garantizar el derecho al trabajo de estas personas, no resulta ser meramente el incumplimiento o desobediencia de ley sino también que debe de incluirse la falta de acceso al sistema educativo o al sistema de salud, la persistencia de prejuicios en la sociedad en consecuencia la discriminación constante; así como también lo son las verídicas dificultades para la integración laboral, la violencia de la que son víctimas por razón de su género, el mobbing laboral, entre otros.

Ahora bien, desde otra perspectiva, se puede establecer que esta ley todavía deja interrogantes y problemas a resolver hasta el día de la fecha. La ausencia en educación está íntimamente relacionada con la falta de acceso al empleo, por lo cual una medida estatal que busque garantizar el acceso al trabajo de personas trans debe garantizar previamente a que estas completen su educación, como todos los miembros de la sociedad argentina y conforme lo establece la constitución nacional y las leyes de educación nacionales y provinciales.

Así es dable considerar el plantear la incorporación de la perspectiva de género en la educación, especialmente en la elaboración de programas que mejoren la situación de tales personas, si bien hoy en día hay muchas personas trans que han logrado formarse, todavía hay un número alto que no lo ha hecho y continúan afectadas por los otros factores que constituyen su situación de vulnerabilidad. Puede considerarse entonces que, para aspirar a una situación de igualdad real de oportunidades en los casos de grupos que sufren discriminación, resulta necesario tomar en cuenta de manera holística todos los factores de discriminación. Es por ello que las políticas públicas que solamente se orienta a una única causa de discriminación, resultan insuficientes. Se requieren políticas públicas de carácter integral que tiendan a erradicar la desigualdad en todos sus aspectos y, para ello, se requiere comprender la igualdad desde la multiplicidad de situaciones.

Las políticas que presentan un trato preferencial de ciertos grupos pueden ser cuestionadas, ya que implican una forma de discriminación institucionalizada de tipo positiva y directa. Aunque se puede afirmar también, que existen argumentos que asisten y justifican este tipo de medidas. Se dirá primeramente que tienen como objetivo atender

a la justicia, ya que buscan eliminar el daño injustamente inferido a un grupo social. En segundo lugar, buscan compensar a estos grupos por las consecuencias de la discriminación que han sufrido. Finalmente, tienden a buscar la existencia de una igualdad real de oportunidades para estos grupos subordinados y no una meramente formal. De esta manera se busca la consecución y el cumplimiento del principio número 28 de los Principios de Yogyakarta, según el cual las medidas adoptadas con el propósito de brindar reparaciones a personas de diversas identidades de género o de asegurar su desarrollo adecuado, son esenciales para el derecho a recursos y resarcimientos efectivos.

Para que realmente la igualdad de género sea no solamente reconocida sino también aplicada, el estado nacional debe haber efectiva la aplicación y el ejercicio de medidas de acción positivas; entre otras como por ejemplo la promulgación de la ley de identidad de género y la sanción de la ley de cupo laboral trans. Ambas leyes vinieron a responder años de reclamos de los colectivos sociales LGBTTTI . Estas medidas no son únicamente un reconocimiento efectivo de los derechos humanos sino también el reconocimiento y visibilidad de poblaciones histórica y socialmente discriminadas y aisladas. La ley, en consecuencia, resultar ser una herramienta objetiva que posibilita el debate oral y público, que trae a la realidad la problemática de la empleabilidad de las personas trans y grupo social LGBTTTI. Se debe elaborar un plan de acción que contemple todos o por lo menos la mayor cantidad de factores que intervienen y producen esta situación de vulnerabilidad, los cuales interactúan entre sí y deben ser entendidos a través de una mirada holística. Al mismo tiempo, es necesario plantear la sanción de una ley de tales características a nivel nacional.

- **LA REALIDAD SOBRE EL ACCESO AL TRABAJO**

Hasta mayo de 2012, cuando fue sancionada la Ley de Identidad de Género, uno de los reales obstáculos que tenían las personas trans para acceder a un empleo formal era la contraposición entre su identidad de género auto percibida y autor formada y, la

información que se encontraba plasmada en los registros nacionales (DNI, acta de nacimiento, entre otros). Esto se quebró en parte con la sanción de dicha ley, aunque no han sido subsanadas todas estas discordias, puesto que no todo el colectivo social ha procedido al trámite correspondiente, y además el mismo no resulta ser obligatorio.. Del informe realizado por ATTTA y Fundación Huésped, surge que la situación laboral de las personas trans es precaria, marcada por la inseguridad y la informalidad. Menos del 9.8% de las personas trans que trabajaban recibía aportes jubilatorios. Por otro lado, solo el 14.6% mencionó no haber realizado nunca trabajo sexual, estando más del 60% de las encuestadas dedicándose a la prostitución en ese momento.

De igual manera, y conforme a la Primera Encuesta sobre Población Trans del INDEC, el 73.2% de las personas encuestadas está o estuvo en situación de prostitución, de las cuales el 72.2% manifestó que está actualmente buscando otra fuente de ingreso y el 82.1% que dicha búsqueda se dificulta por su identidad de género. En consonancia, el 56.5% manifestó no haber realizado ningún curso de capacitación o formación laboral y del porcentaje que sí realizó los aludidos cursos, el 51.6% expresó que no le sirvió para conseguir trabajo. Aún más, a pesar de existir distintos programas nacionales, provinciales y municipales para insertarse laboralmente, la falta de capacitación y de experiencia laboral de las personas trans persiste por consecuencia de una cultura discriminatoria.

Así el colectivo LGBTTTTI, y en especial el colectivo trans, resultan ser víctimas de una discriminación laboral estructural, que las condena a la prostitución como única forma de subsistir. En Latinoamérica y el Caribe la situación es similar, según el informe de la Red de Personas Trans de Latinoamérica y el Caribe (REDLACTRANS) se reveló que son muy pocas las personas trans que lograron capacitarse para realmente acceder a un empleo formal. También se presentan constantes problemáticas para permanecer en el empleo, dado que resulta ser frecuente que la ruptura laboral se ocasiona por despidos discriminatorios, acoso laboral, mobbing laboral, constantes problemáticas en el entorno, hostigamiento, etcétera.

En consecuencia, el medio mayoritario de subsistencia termina siendo la

prostitución en el 90% de los casos. En el 10% restante, el colectivo social trans y LGBTTTTI posee trabajo informal y mal remunerado. A su vez, la mayoría de las veces la elección del trabajo sexual se acepta en última instancia, ya que las condiciones en que se lo ejerce son peligrosas y se encuentran expuestas a violencia. Por último, se debe destacar que mientras que el 54.6% había informado que se le había negado un trabajo debido a su identidad de género antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género, esta cifra se reduce a un 12.5% luego de su sanción.

Sin embargo, esta situación fáctica no varía el hecho de que la mayoría de las personas trans se encuentren en una situación laboral de informalidad y que más de la mitad del colectivo se dedique a la prostitución, como único medio de subsistencia. El resultado, indefectiblemente es siempre el mismo, sus condiciones de salud empeoran, existe una mayor exposición a contraer enfermedades de transmisión sexual, constante exclusión del sistema de la seguridad social, afectaciones psicológicas por el estigma social, sometimiento a situaciones de violencia, persecución de las autoridades estatales, entre otras situaciones de la realidad cotidiana.

Con todo ello se afirma la importancia de la sanción de la Ley de Cupo Laboral, la cual ha sido producto de años de lucha de trans que vivieron (y viven) en estas situaciones de vulnerabilidad; y de la reglamentación de esta ley, ya que es una medida de acción positiva fundamental para lograr el acceso al derecho a trabajar de las personas trans. A pesar de la positividad de todas estas medidas hasta el día de hoy, quedan cuestiones a las que el Estado debe atender para lograr una solución estructural: la falta de capacitación y de experiencia laboral en muchos de los casos, el hostigamiento, la violencia, la persistencia de una cultura discriminatoria, el acoso laboral, entre otras.

• **CAPÍTULO 2**

• **UNA INTRODUCCIÓN PREVIA DE CONCEPTOS**

Para comenzar a hablar de homosexualidad, transexualidad y género no binario, es necesario precisar algunos términos, tomando lo establecido por la Real Academia española la cual establece las siguientes definiciones:

a) Homosexual: De homo y sexual. Dicho de una persona inclinada sexualmente hacia individuos de su mismo sexo, o dicho de una relación erótica que se produce entre individuos del mismo sexo. Podríamos esbozar un desglose de las siglas LGBT, que denominan colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales y personas Transgénero. Lesbiana: Dicho de una mujer: homosexual.

b) Gay: Referido a una persona, especialmente de un hombre: homosexual. Bisexual: Dicho de una persona que mantiene relaciones tanto homosexuales como heterosexuales. Transgénero: La American Psychological Association establece que es un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer. La identidad de género hace referencia a la experiencia personal de ser hombre, mujer o de ser diferente que tiene una persona; la expresión de género se refiere al modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz o características corporales.

c) El prefijo Trans se usa a veces para abreviar la palabra transgénero. Aunque la palabra transgénero generalmente tiene una caracterización positiva, no todas las personas cuyo aspecto o conductas no coinciden con su género se identificarán como personas trans. Las maneras en que se habla sobre las personas trans en el ámbito académico, científico y de la cultura popular están en permanente evolución y cambio, en particular, a medida que crecen la concientización, el conocimiento y la apertura sobre las personas trans y sus experiencias.

Las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género de las personas que aparecen entre los grupos más discriminados en la sociedad actual, son etiquetados con sobrenombres prejuiciosos, peyorativos y ofensivos, con fuerte carga negativa, fruto del

resentimiento y rechazo, e incluso desconocimiento, de una sociedad probablemente no evolucionada. Se viven situaciones de violencia y agresión en todos los ámbitos, públicos, privados, sociales, familiares e incluso entre quienes pertenecen al mismo colectivo social. Según la Organización Mundial de la Salud, la Homofobia es la enfermedad psicológica a sanar. El término homofobia se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra las personas homosexuales (lesbianas y gays).

La lesbofobia, por su parte, es un tipo de discriminación homófoba y sexista hacia las lesbianas. (Gallardo Linares F., Escolano Lopez V., 2009) En lo que respecta a la transfobia, referida a las personas del colectivo trans; la discriminación implica que se niegue su identidad de género, la que eligieron, atentando contra su acceso al sistema de salud y a la posibilidad de adoptar comportamientos de autocuidado y cuidado para con sus parejas. La discriminación se produce mediante multiplicidades de formas y de escenarios, tales como el seno familiar, el campo laboral, los servicios de salud, los servicios públicos, la política, la educación, actividades sociales y deportivas, etc. (ONUSIDA, 2006)

Puede afirmarse que son muchas personas trans que resultan ser víctimas de delitos fomentados por el odio. Además, son víctimas de discriminación indirecta, que va desde miradas de reojo o gestos de desaprobación, o molestia, hasta preguntas agresivas y peyorativas sobre las partes de su cuerpo. Respecto del término transgénero se incluyen muchas identidades. La palabra transexual hace referencia a las personas cuya identidad de género es diferente de su sexo asignado. A menudo, las personas transexuales alteran o desean alterar sus cuerpos a través de hormonas, cirugías y otros medios para que estos coincidan en el mayor grado posible con sus identidades de género. Este proceso de transición a través de intervenciones médicas generalmente es conocido como reasignación de sexo o género, pero en la actualidad también se lo denomina afirmación de género.

Aquellas personas cuyo sexo asignado es femenino, pero que se identifican y viven como hombres, y alteran o desean alterar sus cuerpos mediante intervenciones médicas para asemejarse más fielmente a su identidad de género se conocen como

hombres transexuales o transexuales masculinos (también conocido como personas trans femenino a masculino). En el caso contrario, aquellas personas cuyo sexo asignado es masculino, pero que se identifican y viven como mujeres, y alteran o desean alterar sus cuerpos mediante intervenciones médicas para asemejarse más fielmente a su identidad de género se conocen como mujeres transexuales o transexuales femeninos (también conocido como personas trans masculino a femenino).

Son muchas las personas que realizan una transición de un género a otro, pero que prefieren ser denominadas como hombres o mujeres, y no como personas trans. Los y las travestis usan maneras de vestir que tradicionalmente, y como parte de un estereotipo, usa otro género en sus culturas. Varían en el grado en el cual se visten del otro sexo, desde el uso de una prenda de vestir hasta al travestismo total. Los y las travestis generalmente se sienten cómodos con su sexo asignado y no desean cambiarlo. Ahora bien, el travestismo no indica la orientación sexual.

El grado de aceptación por parte de la sociedad frente al travestismo varía en el caso de hombres y mujeres. En algunas culturas, un género puede gozar de más libertad que el otro al usar maneras de vestir asociadas con un género diferente. Las definiciones exactas de estos términos varían de persona a persona y pueden cambiar con el tiempo, pero generalmente incluyen un sentido de combinación y/o alternancia de género. Algunas personas que usan estos términos para describirse a sí mismas consideran que los conceptos tradicionales y binarios de género son restrictivos.

- **LA VISIBILIZACIÓN DE LA POBLACIÓN LGBT**

El conocimiento público de las personas transgénero y sus problemáticas, ha sufrido un incremento constante mediante el arte - libros, películas y programas de televisión (American Psychological Association, APA, 2009). El término transgénero es un concepto inter y multidisciplinario puesto que describe a aquellas personas que

construyen una identidad de género (sentimientos, actitudes, comportamientos, vestimenta) dispar de aquella que le fue asignada al nacer en función de su sexo biológico, como por ejemplo, transexuales, travestis e intersex. Científicamente, la investigación sobre esta población se ha versado, generalmente, en el campo de la salud pública –VIH/sida y evaluaciones pre intervenciones médicas– y otras disciplinas como la sociología y los estudios de género (APA, 2009). No así en el campo de la psicología, donde los estudios resultan ser escasos. Como la Psicología Social y Cultural tiene como objeto de estudio la interrelación entre los aspectos culturales y los procesos psicológicos, entendiéndola como una relación de doble dirección en la que ambos están implicados, siendo a veces causa o efecto de lo que acontece en la realidad (Zubieta, 2008; Zubieta, Fernández y Sosa, 2012), esta disciplina se presenta como un enfoque apropiado para analizar uno de los fenómenos sociales más fuertemente vividos por la población transgénero: el estigma y la discriminación.

En Argentina, el interés sobre el colectivo social transgénero se ha vuelto más visible desde la aprobación, en mayo de 2012, de la Ley Nro. 26.743 referida a la Identidad de Género (Boletín Oficial, 2012) que garantiza el libre desarrollo de las personas conforme a su identidad de género, corresponda o no con el sexo asignado al momento de nacer. La ley garantiza, como ya se ha dicho, el cambio de nombre en los documentos de identidad, así como el acceso a una salud integral. A diferencia de otros países con leyes similares, en Argentina no es requisito una evaluación psico-diagnóstica ni una autorización judicial o administrativa previa a realizar estos cambios.

El pilar fundamental de esta ley fue la de garantizar los derechos humanos y civiles de las personas transgénero para así mejorar su bienestar y calidad de vida en general (Fundación Huésped, FH, 2014). Particularmente, se espera que esta ley, tomando la mirada de la política pública, contribuya a disminuir las situaciones de discriminación en los diferentes ámbitos de sus vidas (Aristegui & Vázquez, 2013; FH, 2014). Para analizar y comprender los procesos políticos que podrían potencialmente ocurrir a partir de la Ley de Identidad de Género, en línea con lo propuesto por Staerkle y Doise (2014), debe de tenerse en cuenta una perspectiva ampliada socialmente que

interrelacione las explicaciones de nivel individual con análisis de la dinámica social como las normas, creencias, valores e ideologías que guían y dan sentido al comportamiento individual.

Según Páez y Zubieta (2004), se definió a principio de la década de los años 90 los componentes de la cultura como: creencias (cómo se designa y evalúa); roles (conductas proscritas según posición en la estructura social); normas (reglas y expectativas que regulan comportamientos y emociones); y valores (principios que evalúan lo que es deseable). Cabe destacar que esta visión subjetiva de la cultura refiere a las estructuras de significado compartidas que no son estáticas y por tanto pueden ser impulsoras de cambios (Páez & Zubieta, 2004). Tomando lo establecido por Hofstede & Minkov (2010) se puede definir a la cultura como una programación mental colectiva, una construcción cuyo núcleo son los valores y que diferencia a los miembros de un grupo de personas de otros grupos. Estos valores se adquieren a través del proceso de socialización fundamentalmente en los ámbitos familiar, vecinal y escolar -durante los primeros años de vida- y posteriormente, a través de otros grupos sociales tales como organizaciones recreativas, políticas, estudiantiles o laborales. El resultado que se obtiene es que existen tres niveles de programación mental: individual (heredado y aprendido), colectivo (aprendido) y universal (heredado).

De este modo, Hofstede (2010) promueve el análisis por país y relaciona las diferencias encontradas entre las culturas nacionales con los dilemas básicos de las sociedades postulados por Inkeles y Levinson (1969) acerca de la relación con la autoridad, la concepción de sí mismo (relación individuo-grupo y diferencias hombre-mujer) y el enfrentamiento del conflicto, control de la agresión y expresión de las emociones. El análisis antes mencionado, evalúa las diferencias entre naciones a través de las siguientes dimensiones culturales: Distancia de Poder (medida en que los miembros menos poderosos de organizaciones o instituciones aceptan y esperan la distribución desigual del poder), Individualismo vs. Colectivismo (grado en que las personas se integran en los grupos), Evitación de la Incertidumbre (tolerancia de una sociedad a la ambigüedad e incertidumbre) y Masculinidad vs. Femenidad (distribución

de roles emocionales entre los géneros).

Por su parte, Goffman (1968) definió el estigma como la identificación que un grupo social crea sobre una persona, o grupo de personas, a partir de algún rasgo físico, conductual o social que se percibe como divergente del grupo. Como consecuencia, esta identificación se convierte en un atributo de tipo negativo que degrada y rebaja a la persona que lo posee. El estigma depende en gran medida de los significados compartidos en un periodo histórico particular y un contexto cultural determinado (Miric, 2003).

Según Link y Phelan (2001), las personas proceden a determinar las diferencias humanas basadas en las creencias de la cultura dominante, ligando las personas etiquetadas a estereotipos negativos o características indeseables. Estas categorías son utilizadas comúnmente para lograr una separación entre los diferentes grupos sociales, produciendo constantemente hechos de discriminación hacia quienes no cumplen con las características del grupo correcto impuestas culturalmente. De este modo, se entiende por actos de discriminación a toda conducta que manifieste una falta de igualdad en el tratamiento otorgado a otras personas, en virtud de su pertenencia a un grupo o categoría social sobre la que existe un cierto prejuicio (Brehm, 2002). En particular, el género es una de las etiquetas sociales que las personas utilizan más frecuentemente y de manera instantánea y sistemática (Zubieta et al., 2011). Los estereotipos de género son ideas tomadas, formuladas y reproducidas culturalmente en torno a lo que las personas piensan y perciben acerca de cómo deben ser los roles y responsabilidades de hombres y mujeres, comenzando así a hablarse de masculinidad– feminidad. En el caso de las personas transgénero, son la principal causa de discriminación social e institucional (APA, 2009; Arístegui & Vázquez, 2013; Barrón López, Libson, & Hiller, 2008; FH, 2012; 2014).

- **DISCRIMINACIÓN MEDIANTE EL CONCEPTO CULTURAL DE MASCULINIDAD y FEMINEIDAD**

En la sociedad actual, las categorías sexo y género suelen confundirse y usarse como una sola. Según la APA (2008), el sexo biológico incluye atributos físicos como cromosomas, gónadas, estructura reproductiva interna y genitales externos; la identidad de género refiere a la percepción psicológica de sentirse hombre o mujer y se encuentra asociada a la forma en la que las personas se comportan, interactúan y sienten acerca de sí mismas; mientras que los roles de género, son definidos como la serie de comportamientos, actitudes y rasgos de personalidad que una sociedad, en un momento histórico determinado, designa como masculinos o femeninos (es decir, propios de los hombres o de las mujeres).

Conforme a lo establecido por Zubieta (2011), el género como etiqueta social muestra una influencia de manera más marcada en culturas que, resultan ser más masculinas y jerárquicas, haciendo referencias al concepto de patriarcado. Sin embargo, el modelo binomial de femenino-masculino no da cuenta de las complejidades del género y la realidad social, lo que hace mucho más engorroso su análisis (Toro-Alfonso, 2010). A saber, se ha creado una versión socialmente aceptada del hombre que cuida su imagen, perfeccionando su cuerpo, su cutis y su forma de vestir de un modo que transgrede la directriz de lo estrictamente masculino. Asimismo, algunos grupos de adolescentes recrean la ambigüedad de género, mezclando gestos, vestimenta y comportamientos de un modo que genera incertidumbre. Lo andrógino (altos niveles en masculinidad y femineidad) convierte en moda la transgresión y la ambigüedad de género. El comportamiento basado en el género se caracteriza por ser flexible y está influido por la situación en donde la interacción tiene lugar, es decir, en el contexto. Las personas transgéneros, por el contrario de la mayoría de la población, recorren entre los componentes de la sexualidad y de la cultura de modo distinto: como se expuso previamente, su identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer y sus roles de género presentan mayor variabilidad desde aquellas personas que adscriben rigurosamente a su identidad de género hasta aquellas que presentan roles y expresiones más andróginas (Helien & Piotto, 2012).

Esta transgresión a los significados, creencias y valores culturalmente compartidos, así como a las normas establecidas acerca de lo masculino y femenino, es el principal atributo discriminatorio de la población transgénero. En tanto grupo social, esta población desafía al grupo dominante quien no sabe cómo nombrar o categorizar a esta población (ej. perversos, enfermos mentales, transexuales/transgénero, “la” o “el” travesti) y se siente amenazado por este grupo que no cumple con las expectativas deseables socialmente (sus miembros muchas veces viven en la marginalidad absoluta, realizando trabajo sexual y con altos índices de violencia y consumo de sustancias).

Debido a la variabilidad de los factores culturales, socio-políticos y religiosos existentes y asociados a la sexualidad y las normas de género que históricamente han llevado a la negación de su existencia, la población transgénero se encuentra constantemente en una situación de vulnerabilidad social (Barrón López, 2008), siendo sistemáticamente discriminada y excluida desde muy temprana edad de sus ámbitos familiares y educativos, así como del mercado laboral formal y del sistema de salud (FH, 2012; Mizock & Mueser, 2014). Continuamente sostiene, que trabajar sobre la problemática de la población transgénero es, en lo taxativo, trabajar sobre sus derechos humanos. Afortunadamente, la cultura es dinámica y fluctuante, por lo que la sociabilización también permite la modificación de actitudes, creencias y rasgos psicológicos entre los miembros de la misma (Páez & Zubieta, 2004).

De este modo, con la modificación de las estructuras pensantes socialmente pre establecidas, se espera que lo mismo ocurra con los patrones de conducta. La modificación de normas culturales a nivel institucional - como fue la Ley de Identidad de Género en la República Argentina ha garantizado derechos políticos y civiles, así como también, la nueva edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, erradicando la supuesta patología que posee la población transgénero - fue paralelamente generando algunos cambios a nivel psicológico y de la que se espera impulse un cambio en las creencias y patrones de conducta de las personas.

Conforme la investigación cualitativa y cuantitativa realizada por la Fundación Huésped y la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgénero de Argentina (FH,

2014), a partir de la implementación de la Ley de Identidad de Género, las experiencias de violencia policial y de discriminación de los ámbitos de salud y educación han disminuido notablemente. De esta manera se ha observado una reducción en el abuso psicológico y físico por parte de las fuerzas de seguridad, como así también una mejor y más apropiada atención dentro del sistema sanitario y en los centros educativos.

Incluso mediante las percepciones propias de la población transgénero, el cambio más significativo se ha dado dentro del mismo colectivo LGBTTTI, quienes han podido empoderarse y modificar la visión y percepción de si mismas, facilitando así un cambio en los patrones de conducta y proclamando el efectivo ejercicio de sus derechos civiles y políticos. Ello se da, por ejemplo, por el cambio de sus documentos de identidad, poseyendo el valor para circular de día por la ciudad, reincorporándose al sistema educativo o presentándose a búsquedas laborales formales, entre otros.

Ahora bien, haciendo referencia a los valores culturales propiamente dichos, si los valores, como núcleo fundamental de una cultura, se adquieren principalmente durante el proceso de socialización familiar, vecinal y escolar (Hofstede et al., 2010); y como Schwartz (2009) sostiene, si se modificaran los valores que se utilizan como criterios para evaluar acciones, políticas, y personas, modificarían las normas que justifican las acciones de los individuos. Así, es posible pensar que la promoción y la educación en valores que faciliten el respeto y la aceptación de este grupo social (y todos los grupos sociales) servirían como herramientas para erradicar finalmente el estigma y la discriminación vivida por aquellas personas que no pertenecen al grupo dominante.

- **VALORES DE TRANSMISIÓN SOCIAL**

Tomando en cuenta lo establecido por Brehm (2002), en lo referido a cómo desarticular prejuicios y romper con el ascenso constate de la discriminación, a partir de

establecer contactos individuales con las personas y no darles un trato como entidad grupal; y a partir de las dimensiones de valores, podría pensarse que el foco debería estar centrado en aquellos valores asociados a la apertura al cambio y la autotrascendencia, ya que se tiende a promover la búsqueda por lo novedoso, el juicio independiente así como el respeto por la igualdad y el bienestar de los otros. Se puede inferir que cuanto mayor es el nivel de apertura al contacto con los otros, mayor es la importancia del valor universalismo y menor el énfasis en la conservación.

De este modo puede pensarse que, si las personas pudiesen afrontar el desafío de conocer a una persona transgénero, crear un juicio sobre esa persona de forma independiente a los estereotipos aprendidos, entendiendo su situación de vida como consecuencia de los procesos de estigmatización y discriminación, respetando en tanto ser humano y ciudadano su derecho a gozar de una plena ciudadanía que garantice sus derechos humanos básicos, entonces los actos de discriminación contra esta población podrían disminuir y alcanzar en tanto sociedad una cultura más armoniosa.

El contacto con minorías culturales, como la población transgénero, implica exponerse a costumbres y tradiciones diferentes que son vividas como una suerte de amenaza por aquellos que dan relevancia a la tradición (Struch & Schwartz, 1989). La falta de familiaridad con las normas del colectivo minoritario dificulta la posibilidad de establecer una relación fluida entre ambos grupos. Considerando que los valores son consonantes al grupo cultural de pertenencia, es interesante observar cómo en otras culturas las personas transgéneros tienen otro status dentro de la sociedad, como el caso de las Hijras en India, las Fa' Afaines en Samoa o de las vírgenes juradas en Albania, donde han sido consideradas un tercer género o vírgenes y donde cumplen roles y funciones claras en la bendición de nuevos nacimientos, cuidados de la familia y tareas domésticas, entre otros. Como Hofstede (2010) describen, al hablar de culturas nacionales y sus diferentes valores, debe considerarse que existen fuerzas que facilitan la integración como ser el lenguaje, los medios de comunicación, y la educación; pero también están presentes otras fuerzas que la dificultan como los grupos religiosos o las diferentes identidades étnicas.

En Argentina, en un estudio con más de 900 personas residentes en diferentes ciudades (Zubieta, Fernández & Sosa, 2012), se observó que predominan los valores relacionados a la autotrascendencia y la apertura al cambio. En cierta medida ayuda a comprender cómo un país donde aún existe una amplia brecha entre lo esperado para hombres y mujeres (Zubieta et al., 2011), y donde predomina la religión católica que promueve valores relacionados a la conservación (conformidad y tradición), ha sido posible contar con la ley del matrimonio igualitario y la de identidad de género. Estas evoluciones en las normas institucionales demuestran ser una oportunidad de cambio social para los grupos minoritarios asociados a la diversidad sexual y, como los mismos miembros de estos grupos estigmatizados han expresado, han colaborado fuertemente en reducir las situaciones de discriminación.

Como varias organizaciones civiles y organismos políticos han planteado, el trabajo en educación hacia aquellos valores que Fontaine (2008) definen como asociados al crecimiento –autodirección, universalismo, benevolencia, estimulación- debería ser parte de una política pública y promoverse formalmente en el ámbito educativo. En esta línea, hoy existen organizaciones profesionales internacionales, como la Asociación de Psicólogos Americana; la Sociedad de Psicólogos Australiana y la Asociación Mundial de Profesionales de la Salud Transgénero, que han elaborado guías para trabajar con personas transgénero; así también como iniciativas civiles y gubernamentales locales e internacionales que han elaborado guías para trabajar la diversidad sexual en las escuelas como ser, el Consejo Consultivo Asesor de Derechos y Diversidad Sexual de la Ciudad de Buenos Aires y la comisión de educación del Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM).

• **CAPÍTULO 3**

- **NORMATIVA INTERNACIONAL**

Conforme han pasado los años y hasta la actualidad, el real acceso laboral de las personas trans al mercado formal ha sido constantemente visibilizado por diferentes gobiernos y políticos. Ahora bien, a pesar de ello, un 85% de la población trans no tiene acceso al trabajo formal y desde las campañas de inclusión del colectivo se sigue luchando por estos derechos (Segura Insa, 2018). Con los fines de erradicar esta situación, en la Universidad de Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia (2006), se firmó un tratado denominado Principios de Yogyakarta, en donde un grupo de especialistas en derechos humanos desarrollaron, discutieron y establecieron ciertos principios relacionados con una amplia variedad sobre normas de derechos humanos y la aplicación de dichas normas a cuestiones relativas a la orientación sexual e identidad de género.

Así también, esta serie de principios establecen recomendaciones dirigidas a los Estados y a diferentes actores sociales, como el sistema de derechos humanos de la ONU, instituciones nacionales de derechos humanos, y medios de comunicación, toda vez que los mismos poseen responsabilidad en cuanto a promover y proteger los derechos humanos (Principios de Yogyakarta, 2007). En íntima relación, en el año 2007, el Parlamento Europeo le solicitó a la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) una serie de estudios sobre la discriminación sobre las personas LGBT en la Unión Europea. En 2008 y 2009 esta institución publicó dos informes en los que realizaban análisis jurídico de los derechos de las personas LGBT y describían su situación social; los mismos estuvieron destinados a los responsables de la toma de decisiones en todos los niveles de la administración pública, la sociedad civil y los organismos de igualdad, entre otros. Uno de los capítulos de dichos informes, establece las diferencias en la legislación de los países que conforman la Unión Europea sobre la protección del colectivo trans. El mismo texto concluye diciendo que las personas transgéneros tienen las mismas experiencias (aunque normalmente peores) de

discriminación que las personas LGBTTTTI en toda la Unión Europea. La discriminación es notoriamente más pronunciada en los ámbitos del acceso a la asistencia sanitaria y los delitos motivados por prejuicios (Principios de Yogyakarta, 2007).

- **LA LEY 26.743 DE IDENTIDAD DE GÉNERO, ARGENTINA.**

Las personas miembros de los colectivos trans han sido por mucho tiempo marginadas e invisibilizadas dentro de la sociedad argentina, y la ausencia del reconocimiento legal que han soportado durante años ha sido una de las principales razones para que esta población no tenga sus necesidades básicas cubiertas y se encuentren permanentemente frente a situaciones de discriminación. A los fines de erradicar dicha situación real y fáctica, en el año 2012, se logró su reconocimiento como personas e individuos con derechos con la sanción de la Ley 26.743.

En el Artículo 1º sobre el referido al derecho a la identidad de género, se establece que toda persona tiene derecho: a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; 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. Así, la ley garantiza el libre desarrollo de las personas conforme a su identidad de género, corresponda o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Tomando de referencia lo establecido en el texto la Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina, se explica que la ley no sólo garantiza la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre en todos los instrumentos que acreditan su identidad, sino también el acceso a una salud integral, tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas parciales o totales sin requerir autorización judicial o administrativa, con el consentimiento informado de las personas como único requisito.

La ley de identidad de género es visibilizada por el colectivo trans como una forma de contrarrestar esa histórica falta del ejercicio pleno de ciudadanía. En particular, el acceso a derechos básicos como la educación, la salud, el trabajo y el ejercicio de derechos civiles y políticos se mencionan como los principales cambios observados. Una ley que reconoce la identidad de género de las personas trans sirve principalmente para generar el empoderamiento de manera colectiva e individual, brindando herramientas para quebrantar con la barrera de la aceptación interna y personal del estigma social y afrontar las situaciones de discriminación, pudiendo así mejorar la calidad de vida y el bienestar individual, reduciendo la vulnerabilidad de esta población. Aún más, se ha observado a partir de la sanción de dicha ley, se ha dado un cambio de rol en el ámbito laboral, observándose mayor presencia de personas transgénero en oficinas públicas de derechos humanos o áreas de diversidad sexual.

De esta manera varias personas trans han ingresado al sistema formal, gestionando el monotributo y obtenido incluso una cuenta bancaria. En 2018 el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de la Nación, puso en marcha la línea de Inclusión Laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros (Trans) con el objetivo contribuir a la empleabilidad de esta población. Dichas acciones fueron implementadas en articulación con los Gobiernos provinciales, municipales, organizaciones sociales, y otros sectores sociales dando prioridad a la inserción laboral, ayudando a culminar los estudios formales, ofreciendo formación profesional y desarrollar proyectos de empleo independiente y/o también entrenamientos laborales. Conforme a esta guía la Ley de Identidad de género provocó un cambio transcendental en las relaciones entre el Estado Argentino, la población trans y las organizaciones; imponiendo la obligación de reconocer el derecho a la identidad de género, legitimando y empoderando legalmente a las personas trans.

Siguiendo el hilo conductor y adentrando al tema de los derechos reconocidos, el primero de ellos es el derecho que tienen las personas a tener una identidad de género, a su libre desarrollo y a ser tratadas como acredite su identidad, y en particular a ser identificada como lo acredita su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y

sexo con los que es registrada, según se establece en el artículo uno de la analizada ley. En el artículo 2, se establece taxativamente lo que el Estado nacional deberá entender por identidad de género, tomando como referencia 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 incluir 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.

Por su parte el artículo 3, hace referencia al ejercicio del derecho, el cual admite la rectificación registral del sexo, el cambio de nombre e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercibida. Los requisitos para poder ejercerlos resultan ser el acreditar la edad mínima de dieciocho (18) años de edad; 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, y expresar el nuevo nombre de pila elegido con el que solicita inscribirse.

Una priorización en lo establecido por la ley es que ya en ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico conforme a lo establecido en el artículo 4; mostrando consonancia con lo proclamado por el tercer principio de Yogyakarta. Para el caso de las personas menores de dieciocho (18) años de edad la solicitud del trámite a que refiere el artículo 4° deberá ser efectuada a través de sus representantes legales y con expresa conformidad del menor, teniendo en cuenta los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño/a de acuerdo con lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Asimismo, la persona menor de edad deberá contar con la asistencia del abogado del niño prevista en el artículo

27 de la Ley 26061.

Según lo establecido en el artículo 5 de la misma ley, cuando por cualquier causa se niegue o sea imposible obtener el consentimiento de alguno/a de los/as representantes legales del menor de edad, se podrá recurrir a la vía sumarísima para que los/as jueces/zas correspondientes resuelvan. De acuerdo al artículo 6, el trámite se realizará una vez cumplidos los requisitos establecidos en los artículos 4° y 5°. El o la oficial público, procederá sin necesidad de ningún trámite judicial o administrativo, a notificar de oficio la rectificación de sexo y cambio de nombre de pila al Registro Civil de la jurisdicción donde fue asentada el acta de nacimiento para que proceda a emitir una nueva partida de nacimiento ajustándola a dichos cambios, y a expedirle un nuevo documento nacional de identidad que refleje la rectificación registral del sexo y el nuevo nombre de pila. Se prohíbe cualquier referencia a la presente ley en la partida de nacimiento rectificadora y en el documento nacional de identidad expedido en virtud de la misma.

Los trámites para la rectificación registral previstos en la presente ley poseen el beneficio de gratuidad, son personales y no será necesaria la intermediación de ningún gestor o abogado. La rectificación registral no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral, ni las provenientes de las relaciones propias del derecho de familia en todos sus órdenes y grados, las que se mantendrán inmodificables, incluida la adopción. En todos los casos será relevante el número de documento nacional de identidad de la persona, por sobre el nombre de pila o apariencia morfológica de la persona (artículo 7 de la ley).

El artículo 11, por su parte, refiere al derecho al libre desarrollo personal. Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1° de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa. Para el acceso a los tratamientos

integrales hormonales, no será necesario acreditar la voluntad en la intervención quirúrgica de reasignación genital total o parcial. En ambos casos se requerirá, únicamente, el consentimiento informado de la persona. En el caso de las personas menores de edad regirán los principios y requisitos establecidos en el artículo 5° para la obtención del consentimiento informado. Sin perjuicio de ello, para el caso de la obtención del mismo respecto de la intervención quirúrgica total o parcial se deberá contar, además, con la conformidad de la autoridad judicial competente de cada jurisdicción, quien deberá velar por los principios de capacidad progresiva e interés superior del niño o niña de acuerdo con lo estipulado por la Convención sobre los Derechos del Niño y en la Ley 26.061 de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. La autoridad judicial deberá expedirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la solicitud de conformidad. Los efectores del sistema público de salud, ya sean estatales, privados o del subsistema de obras sociales, deberán garantizar en forma permanente los derechos que esta ley reconoce. Todas las prestaciones de salud contempladas en el presente artículo quedan incluidas en el Plan Médico Obligatorio, o el que lo reemplace, conforme lo reglamente la autoridad de aplicación. El artículo 14 deroga el inciso 4° del artículo 19 de la Ley n° 17.132, en el cual se establecía que los profesionales que ejercían la medicina estaban obligados a no llevar a cabo intervenciones quirúrgicas que modifiquen el sexo del enfermo, salvo que sean efectuadas con posterioridad a una autorización judicial.

Las nombradas leyes han sido muy importantes (Ley de matrimonio igualitario e identidad de género) porque junto con la Ley n° 26.657 de Salud Mental, se logra eliminar la jerarquía del poder constituyente del discurso médico-legal e incluso social, el cual señalaba a las personas trans con categorías patologizantes correspondientes a taxonomías médicas, psiquiátricas o biologicista. Que, durante varios años, han operaron en la construcción de situaciones de vulnerabilidad para las subjetividades trans. Así, Argentina se pone en consonancia con los estándares internacionales, brindando un marco normativo jurídico para garantizar a la comunidad trans sus derechos. Habilita a trabajar desde el Estado concretando políticas para desmontar los mecanismos

institucionales de discriminación, otorgando obligaciones y responsabilidades a las instituciones involucradas (que históricamente han vulnerado sus derechos), en pos de construir representaciones que conformen un imaginario social diferente, que reconozcan, principalmente, a las personas trans, como sujetos de derechos, pudiendo ejercer plenamente los derechos de salud, educación, trabajo y vivienda.

- **PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO INCLUSIVOS.**

Tomando como referencia lo establecido por Marta Alles en su libro Empleo, El proceso de Selección (1998), existe una diferencia entre reclutamiento y selección; el reclutamiento es la convocatoria de candidatos, resulta ser una actividad de divulgación de modo de atraer de manera selectiva a los candidatos que cubren los requisitos mínimos para la posición requerida, básicamente es la base para la etapa siguiente. Por su parte la selección, es una actividad de clasificación donde se escoge a aquellos que tengan mayor probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido para satisfacer las necesidades de la organización y del perfil. Según Idalberto Chiavenato (2000) se puede establecer que la selección de personal forma parte del proceso de provisión de personal, y viene luego del reclutamiento. Este último junto con la selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. Mientras que la selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva. El reclutamiento está encargado de atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de comunicación, candidatos que cumplan los requisitos mínimos que el cargo exige. El objetivo específico del reclutamiento es suministrar de capital humano a la selección, es decir, los candidatos. Para que el reclutamiento y selección de personal sean inclusivos resulta necesario que respondan a criterios moderados buscando capacidades y habilidades que sean concordantes para cubrir el puesto, entendiendo que cualquier oferta de empleo que contenga requisitos que no sean necesarios para cubrir la vacante puede

ser interpretada como un acto de discriminación en los términos de la Ley N.º 23.592 en su artículo primero.

Dicho artículo en referencia establece, de manera enunciativa, algunas de las prácticas que deberían ser evitadas para asegurar que el reclutamiento y selección sean procesos inclusivos:

- No presuponer la heterosexualidad del candidato o candidata, demostrando actitud respetuosa ante la información brindada por el candidato;
- Garantizar que los estudios preocupacionales no requieran el testeo de VIH ya que en algunos casos al negarse o salir positivo las personas suelen quedar fuera del proceso de selección convirtiendo esta práctica en un mecanismo de exclusión.
- Eliminar el estudio socio ambiental ya que no brinda información relevante sobre él o la postulante en cuanto al desempeño y habilidades requeridas para el puesto.

Según la investigación realizada por INADI en el año 2018, se llegó a la conclusión de que las ofertas y búsquedas laborales contenían requisitos discriminatorios en un 89% de los casos. Estableciendo que los más habituales resultaban ser la edad, el estado civil, el lugar de residencia y el aspecto físico. Este informe da a conocer que de estos avisos de empleo 20 restringen, segregan y obstaculizan el acceso al trabajo de ciertos colectivos de la sociedad (INADI, 2018). En su mayoría, los casos la discriminación tiene como víctimas a grupos históricamente vulnerados, exponiéndolos a condiciones sociales desiguales donde las prácticas laborales discriminatorias por orientación sexual suelen presentarse cuando personas del colectivo LGBTTTTI no poseen los mismo beneficios o licencias laborales que los trabajadores heterosexuales.

Continuando con la temática, la discriminación puede presentarse también por medio de burlas o chistes homofóbicos y sexistas donde la salida del closet (exposición pública de la orientación sexual no hegemónica) se ve impedida o postergada cuando el espacio laboral no es inclusivo y/o respetuoso con la diversidad sexual. La inserción laboral de personas del colectivo trans es casi inexistente haciendo evidente la

adecuación a la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743), que refiere al trato digno en los ámbitos laborales.

En octubre del año 2015 en la provincia de Buenos Aires se sanciona la Ley N° 14.783; que tiene por objeto establecer que en el sector público de la Provincia de Buenos Aires, se 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 se deben 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. Dicha ley tiene por alcance 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 a personas travestis, transexuales y transgénero en las mismas proporciones dictadas anteriormente. El porcentaje que se menciona es de aplicación sobre el personal de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación.

- **LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DEBIDO A LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO**

La sanción de esta ley trajo bajo su normativa el acceso y reconocimiento de derechos como el acceso a la salud, la educación, trabajo, vivienda, ejercicio de derechos políticos y civiles, y la gestión del cambio ante estigmas y discriminación general. El

reconocimiento legal de la identidad de las personas del colectivo trans ha brindado herramientas para enfrentar y tender a la erradicación de situaciones de exclusión y discriminación, facilitado la visibilidad y aceptación social, también ha permitido incurrir en políticas para generar espacios donde se brinden capacitaciones en materia de conocer los derechos y obligaciones. Una ley que reconoce la identidad de género de las personas trans fundamentalmente da como resultado un empoderamiento de manera colectiva e individual que brinda herramientas para contrarrestar la internalización del estigma social y afrontar las situaciones de discriminación, pudiendo así mejorar la calidad de vida y el bienestar individual, reduciendo la vulnerabilidad de esta población.

- **LA LEY 20744**

A continuación, se detallan las condiciones para la no discriminación propuestas por la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744: En el Título I Disposiciones generales artículo 17 y 17 Bis se establece la prohibición de hacer discriminaciones en el ámbito laboral. Por lo tanto, mediante esta normativa legal se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. En relación, el artículo 17 bis., de la misma ley, establece que las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación. En el Título II capítulo VII el artículo 73 refiere a la prohibición de la reducción de la libertad de expresión, en tanto que el empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. El trabajador podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

Seguidamente el artículo 81 de la ley 20744 establece la denominada Igualdad de

trato, en donde el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Por otro lado, en la Constitución Nacional Argentina en su artículo N°14, 14 Bis y 16 relata que todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender. Por su parte el artículo 14 bis dice que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. Finalmente, el artículo 16 establece que la Nación Argentina no

admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

La ley de matrimonio igualitario en su artículo N°42 expone y explica que las referencias a la institución del matrimonio que contiene el ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo como al constituido por DOS (2) personas de distinto sexo. Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones. Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS (2) personas de distinto sexo.

• LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COLECTIVO SOCIAL TRANS

El concepto de derechos humanos conforme se lo conoce en la actualidad no ha existido siempre. La ya sabida descripción de los derechos humanos como las garantías que tiene toda persona por el simple hecho de ser persona se ha ido construyendo y deconstruyendo hace varios años. Y por cada derecho conquistado, han existido luchas, rebeliones, muertes, hombres y mujeres dispuestos a conseguirlo para la Humanidad. Esto que hoy se visualiza muy cotidiano la existencia de los derechos, y que tan vacío de contenido esta, para algunos sectores, requiere ser retomado, sabiendo que lo que se consiguió con tanto esfuerzo, en un descuido puede ser arrebatado, o ignorado, cuando el ciudadano o los sectores sociales, así dejan que suceda.

A los derechos humanos se los conquistó una primera vez, pero se los defiende y

define en la continuidad del tiempo. Garin Javier relata cuán necesario es, todavía hoy, divulgar y difundir los derechos humanos, para que el destino de los hombres no siga siendo un interminable mudar de tiranos, sin destruir la tiranía (Garin; 2012). En este sentido se debe de recordar brevemente sus inicios y las implicancias que tienen para el Estado. Como antecedentes, es necesario nombrar a John Locke, en el siglo XVII, quien, durante la Ilustración, logró introducir una nueva forma de entender al mundo mediante un nuevo paradigma etnocentrista en donde, por primera vez, se veía al individuo como centro del universo. Para ello, se requería el desarrollo de mecanismos que garantizaran su protección frente al poder absoluto del soberano. Dichas ideas fueron atacadas por repercusiones filosóficas y políticas que derivaron en grandes revueltas en diversas partes del mundo, destacando la Revolución Francesa y la independencia de los Estados Unidos. Tanto la sociedad francesa como la estadounidense concretaron el cambio socio-político en dos documentos de gran relevancia uno de ellos fue La Declaración de derechos del hombre y del ciudadano (1789) y el subsiguiente, la Carta de derechos o Bill of Rights (1791). Ambos textos consagran ideas de igualdad y libertad, y contribuyen ampliamente al desarrollo del concepto de derechos humanos como lo entendemos actualmente.

Con la creación de la Organización de las Naciones Unidas en 1945, tras el impacto social y político que tuvo la Segunda Guerra Mundial y la tragedia del Holocausto, se hizo posible que los derechos humanos se consagraran como una idea universal. Por ello, la Carta de las Naciones Unidas contempla en su Artículo 1 el propósito de promover que resulta ser el respeto por los derechos humanos y libertades fundamentales sin distinción de raza, sexo, idioma o religión. Desde esa fecha, la comunidad internacional ha desarrollado con gran rapidez un complejo sistema jurídico y legal de reconocimiento, protección y respeto por los derechos humanos.

Así también se encuentran La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ambas de 1948, fueron las primeras tentativas de establecer consensos jurídicos y materializar mecanismos para el reconocimiento y vigencia de los derechos a escala internacional. A partir de estas experiencias, fue desarrollándose e internalizándose el Derecho

Internacional de los Derechos Humanos, con una evolución constante y con la sanción sucesiva de nuevos instrumentos protectores como ser, las convenciones de derechos humanos, entre las que cabe citar el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos, también llamada Pacto de San José de Costa Rica.

A continuación, se ofrece y presenta una aproximación conceptual de los derechos humanos, se dice que los derechos humanos son una serie de reclamos considerados válidos y prioritarios, o de prerrogativas legítimas derivadas de una doctrina moral muy concreta que ubica dicha validez o legitimidad en considerar al individuo –libre e igual en derechos– como la unidad fundamental de valor moral; eso es, con más valor que el Estado, la sociedad o la comunidad de la cual se es parte. Por ello, el concepto de derechos humanos implica, de manera central o primordial, la existencia de una serie de obligaciones al Estado con respecto al individuo o al ser humano y sus derechos.

Entre otros autores, Garin Javier menciona, en el Manual Popular de los Derechos Humanos, que éstos fueron creados históricamente como protección de los particulares frente al Estado. El respeto por los derechos humanos debe de estar constante y permanentemente presentes en las normas, instituciones y marcos legales del Estado, y contribuir al clima económico, político y de programación pública. Los Estados no solamente deben respetar los derechos, sino que deben poner todos sus esfuerzos para realizarlos, garantizando las condiciones para ello. De esta manera, los derechos humanos representan una guía de acción para los Estados ya que los obliga a avanzar de manera expedita hacia la implementación de estas obligaciones (Garin J. A. 2012).

Cuando se hace referencia a los Derechos Humanos, hay algunas cuestiones para tener en cuenta, primero, que los derechos no dependen de ningún acto de voluntad. Nadie tiene el poder de otorgarlos o concederlos. Seguidamente y en segundo lugar debe tener presente que son derechos para todos y todas, siendo universales. No existen como recompensa a servicios especiales, ni como premio a determinadas virtudes, ni como reconocimiento a ciertas características de raza, clase social o religión. Lo único que se

requiere para reclamarlos es pertenecer a la especie humana. En tercera medida, debe de referirse que uno de los pilares básicos, de los derechos humanos es el principio de la no discriminación. Como lo estipulan la Carta de las Naciones Unidas y los diferentes tratados internacionales en la materia, ninguna persona puede ser discriminada por motivos de raza, sexo, idioma, religión, edad, condición social, orientación sexual o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto restringir el goce de los derechos de las personas. Y finalmente como cuarto concepto, destacar la interdependencia que existe entre los diferentes derechos: derecho a la igualdad, derecho a la vida, derecho al trabajo, derecho a la salud, entre otros. Lo cual, quiere decir que no hay un derecho que prevalezca sobre otro, si no que al violarse uno, otros se ponen en cuestión, y aquellos que se garantizan impactan sobre los demás. Es decir que si todos los derechos en su conjunto, no se garantizan, la dignidad humana se ve afectada.

Lo último antes dicho fue afirmado en el año 1993, por la Asamblea General de las Naciones Unidas estableciendo que los derechos humanos son interdependientes, indivisibles y están relacionados entre sí (Joloy Amkie D. 2013). De acuerdo a un informe elaborado por las Naciones Unidas en el año 2006, un programa basado en los derechos humanos adopta una visión holística del entorno, una totalidad de las cosas, teniendo en cuenta la familia, la comunidad, la sociedad civil y las autoridades locales y nacionales. Tiene presente el marco social, político y legal que determina la relación entre esas instituciones y las exigencias, los deberes y las responsabilidades resultantes. Un enfoque basado en los derechos humanos suprime los sesgos sectoriales y facilita una respuesta integrada a problemas de desarrollo que tienen múltiples dimensiones. Dicha perspectiva se centra en la realización de los derechos de las poblaciones excluidas y marginadas, y de aquellas cuyos derechos corren el riesgo de ser infringidos, basándose en la premisa de que un país no puede avanzar de forma sostenida sin reconocer los principios de derechos humanos, como la universalidad, indivisibilidad, integralidad e interdependencia, como principios básicos de gobernanza.

- **DIVERSIDAD SEXUAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE DERECHOS HUMANOS**

La diversidad sexual remite a prácticas, expresiones, identidades, discursos y políticas que conciben a la sexualidad como una experiencia amplia atravesada por relaciones sociales, afectivas, políticas y culturales diversas. En el ámbito de las políticas públicas, este término es utilizado para referir a prácticas y discursos no centrados en una visión heteronormativa de la sociedad y que se originan o están destinados a poblaciones LGBTI.

En los últimos años, la cuestión de la orientación sexual y la identidad de género han suscitado un mayor grado de atención y ha recibido más respuestas jurídicas por parte del derecho y la jurisprudencia internacionales en materia de derechos humanos. Por lo que, en hoy en día, la comunidad LGTB puede reclamar sus derechos conforme a la evolución de los conceptos de sexualidad e identidad de género. Existen varias declaraciones de los órganos de los sistemas de la ONU y de la OEA que precisan y señalan la prohibición de la discriminación. A saber, en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y otras que tienen como objetivo central la prohibición de la discriminación por un motivo particular, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDM).

A nivel del sistema Interamericano, la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), en forma similar al PIDCP, contiene en su artículo 1 una cláusula general que asegura la no discriminación respecto a los derechos consagrados en ella y una norma independiente, por su parte en su artículo 24, se asegura la igualdad ante la ley

y a la igual protección. En estos cuerpos no se prohíbe expresamente la discriminación por identidad de género y expresión de género. Ha sido la jurisprudencia de las cortes y de los organismos encargados de aplicar esos tratados la que ha precisado cuándo y cómo se entiende que existe ese tipo de discriminación.

Así, el Comité de Derechos Económicos y Sociales, órgano aplicador el PIDESC, en su Observación General 20, expresamente señala que el término otra condición social contenido en el artículo 2.2 del PIDESC, relativo a la no discriminación reconoce también la identidad de género, agregando que las personas transgéneros, transexuales e intersex son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo. Otro antecedente a ser considerado es la Declaración de Yogyakarta sobre la promoción de la salud en el siglo XXI, realizada en el año 1997, en la cual se planteaba la necesidad de fomentar la reducción de la inequidad en el acceso a la salud y el respeto por los derechos humanos. Esta declaración se refiere a todas las personas, incluyendo a la comunidad trans.

• PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA

Habiendo ya adelantado el tema brevemente en páginas anteriores se dirá en particular que, en el año 2007, se establecen los Principios de Yogyakarta, sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, discutido y elaborado por especialistas de 25 países. Son varios los Estados y las sociedades que imponen a las personas normas relativas a la orientación sexual y la identidad de género a través de las costumbres, las leyes y la violencia, y procuran controlar cómo las personas viven sus relaciones personales y cómo se definen a sí mismas.

La respuesta internacional a las violaciones de derechos humanos según la orientación sexual y la identidad de género ha sido fragmentada e inconsistente, por lo

que resultó necesario contar con una comprensión sólida del régimen legal internacional en materia de derechos humanos en toda su extensión y de cómo el mismo se aplica a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. En tal sentido, los Principios de Yogyakarta, fueron el producto de un proceso crucial de recopilación y clarificación de las obligaciones de los Estados bajo la legislación internacional vigente en materia de derechos humanos sobre la base de la igualdad y sin discriminación alguna.

Los mencionados principios, establecen estándares globales e internacionales para que los Estados partes y otros actores de la sociedad como el sistema de derechos humanos de la ONU, las instituciones nacionales de derechos humanos, los medios de comunicación, las organizaciones no gubernamentales y las agencias financieras garanticen los derechos humanos de las personas LGBTI+. Se promete y visualiza así, un futuro diferente en el que todas las personas, habiendo nacido libres e iguales en dignidad y derechos, puedan realizar esos valiosos derechos que les corresponden por su nacimiento.

En la introducción de los Principios de Yogyakarta, se menciona claramente que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso. A modo ilustrativo, se mencionan los principios que la integran, con el fin de poder mostrar cuan específicos fueron al definir los derechos para las personas que se identifican con una identidad sexual que escapa a la heteronormatividad. Primer principio, el mismo establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos. Seguidamente el segundo principio refiere que todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la

identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

El tercer principio por su parte manifiesta que todo ser humano tiene derecho, al reconocimiento de su personalidad jurídica. La orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad. Ninguna persona será obligada a someterse a procedimientos médicos, incluyendo la cirugía de reasignación de sexo, la esterilización o la terapia hormonal, como requisito para el reconocimiento legal de su identidad de género. Ninguna condición, como el matrimonio o la maternidad o paternidad, podrá ser invocada como tal con el fin de impedir el reconocimiento legal de la identidad de género de una persona. Ninguna persona será sometida a presiones para ocultar, suprimir o negar su orientación sexual o identidad de género. El cuarto principio declara que toda persona tiene derecho a la vida. Ninguna persona será privada de la vida arbitrariamente por ningún motivo, incluyendo la referencia a consideraciones acerca de su orientación sexual o identidad de género. Seguidamente el quinto principio afirma que toda persona, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tiene derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado frente a todo acto de violencia o daño corporal que sea cometido”. Sexto Principio, el cual dice que todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a gozar de su privacidad, sin injerencias arbitrarias o ilegales, inclusive en cuanto a su familia, su domicilio o su correspondencia, así como derecho a la protección contra ataques ilegales a su honra o a su reputación. Así mediante 28 principios se establecen los lineamientos y aseveraciones sobre lo que es discriminación en lo referido a su orientación sexual o identidad de género, nombrando entre otros, derecho a no sometimiento de tortura, ni al trato inhumano, 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 orientación sexual o identidad de

género; derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; derecho a la educación, a la salud, a la libertad de expresión y opinión, entre otros.

Ya no se intenta estigmatizar a la persona por su identidad de género y no se la define con categorías patologizantes de tipo biológica o psicológica, es decir, ya no son los enfermos. Estas iniciativas, avanzan sobre nuevas formas de analizar la identidad de las personas, dando lugar a construcciones teóricas y prácticas más inclusivas e igualitarias, para la sociedad en general y para las instituciones que componen el sistema social e históricamente han violado los derechos de este grupo en particular. Demás estar decir, que las viejas concepciones se contraponen a los valores esenciales del constitucionalismo contemporáneo, que se funda en el pluralismo y en el reconocimiento de la autonomía y la igual dignidad de las personas y de los distintos proyectos de vida.

Cabe destacar así, que si bien en los últimos años, la cuestión de la orientación sexual y la identidad de género ha suscitado un mayor grado de atención, determinados aspectos, aún no han sido lo suficientemente desarrollados: la esperanza de vida de las personas trans sigue siendo mucho menor que el de la población en general, la prostitución es el único medio de subsistencia, continúan las intervenciones quirúrgicas ilegales y precarias, las instituciones educativas y de salud siguen siendo excluyentes y sólo algunas personas trans poseen un trabajo, con seguridad y protección social.

• **CAPÍTULO 4**

- **EL TRABAJO DIGNO DE LA POBLACIÓN LGBT EN ARGENTINA**

Según destaca la CEPAL (2012) desde mediados de la década de los años 2000, ha sido un período en el cual han mejorado los índices de distribución del ingreso en la región. Esto, destaca el trabajo, se encuentra relacionado con una mejora en el mercado laboral y simultáneamente con una difusión de políticas públicas sostenidas en el tiempo enmarcado en un nuevo consenso político que versa sobre la necesidad de combatir la desigualdad desde el Estado combinando políticas sociales e industriales. En esa línea, el trabajo de la CEPAL ofrece una alternativa interesante para luego analizar su potencial aplicación en el caso de estudio como así también sus pros y contras. En dicho documento se discute que es deseable que la población beneficiaria de la política social vaya insertándose paulatinamente en el mercado laboral, debido a que el objetivo principal es reducir la desigualdad mediante el movimiento de los trabajadores desde el subempleo y la informalidad hacia puestos de calidad que representen una trayectoria de capacitación y remuneración ascendente.

Sin embargo, consciente de los déficits de la región, el trabajo señala que esta dinámica será imposible sin una articulación virtuosa entre la política macroeconómica, la política industrial, la política social y el cambio estructural. Si bien la diversificación, la implementación de las políticas industriales y el fortalecimiento de su vínculo con otras políticas parecen los caminos a seguir, juega un papel fundamental una política social que contemple la situación de exclusión a las que están expuestas las travestis y que logre posicionarlas en mejores condiciones para la competencia en el mercado laboral, ya que en lugar de reducirse la desigualdad podría ampliarse la brecha de inequidad.

Como se sostiene en el trabajo de la CEPAL, y tomando lo dicho a mediano y corto plazo, una mayor demanda de trabajadores cualificados para los sectores de alta productividad en expansión podría provocar un aumento de la desigualdad laboral y, por ende, de la desigualdad en general. En el tránsito hacia economías más homogéneas y

con un nivel mayor de productividad, el alto peso del sector informal en los mercados de trabajo de la región seguirá siendo el principal desafío en materia de protección social, que es una esfera en la que la región todavía hace frente a importantes deficiencias. También podrían producirse fricciones significativas en el mercado de trabajo, que debería contar con mecanismos de protección para los trabajadores más vulnerables. Asimismo, en ese contexto de cambio estructural, es fundamental la adecuación de la oferta laboral a los requerimientos de la nueva demanda, lo que afecta sobre todo a la capacitación y la creación de capacidades (CEPAL, 2012)

No obstante, estos cambios deberán sucederse de manera paulatina y continua, por tal motivo es que se habla de un período de transición en el que los instrumentos redistributivos que se esbozan tendrán que tener presentes las necesidades y particularidades de cada grupo social al que pretenden dirigirse. Una de las particularidades de las personas trans en el ámbito laboral es la marginalidad, la informalidad y la precariedad de los puestos de trabajo que se les ofrece. Uno de los pocos medios de subsistencia que históricamente han tenido es el de la prostitución. Otra de las posibilidades que presenta una tendencia, aunque mucho menor que la anterior, es el del trabajo en negro (trabajo no registrado conforme a ley) en talleres textiles.

Debe decirse que, desde los años 1970 se experimentó en la República Argentina una creciente desigualdad, caracterizada por una reducción en la demanda de trabajo y una oferta de trabajadores calificados en forma creciente. Los trabajadores calificados, agregan los autores, ocuparon los puestos de los no calificados, quienes se desplazaron hacia el desempleo o el subempleo. En esa línea, Kucera y Roncolato (2008) proponen una interesante definición y distinción en lo que atañe al trabajo informal. Los autores caracterizan por un lado el trabajo decente atendiendo cuatro objetivos simultáneos: a) las oportunidades de empleo y de ingresos, b) la protección social, c) los derechos laborales fundamentales y las normas internacionales del trabajo y d) el diálogo social; los cuales no se presentan para el caso de análisis. Por lo tanto, esto conduce a intentar pensarlo desde el concepto de trabajo informal, del cual los autores también destacan rasgos. Por un lado, señalan que el trabajo informal presenta obstáculos jurídicos y

logísticos en lo que respecta a la constitución de sindicatos. Otro tópico que elevan es que a pesar de que no existe un empleador reconocido producen habitualmente para un solo contratista.

El trabajo de Beccaria y Groisman (2008) también arroja aristas para lograr problematizar la situación laboral travesti a la luz de la noción de trabajo informal. Según destacan los autores, nuestro país experimentó durante la década de 1990 y principios del nuevo milenio, un continuo deterioro de la situación laboral y un empeoramiento del panorama distributivo destacándose el crecimiento de la pobreza como un aspecto distintivo y continuo. Para ello se avanza sobre el estrecho vínculo entre lo sucedido en el mercado laboral y la distribución, como así también respecto a los mecanismos mediante los cuales aquel impactó en la desigualdad. Continuas brechas entre remuneraciones de trabajadores con distintos niveles de calificación y cambios en la estructura ocupacional (aumentos de puestos precarios), se convirtieron en aspectos relevantes del período.

En ese sentido, el artículo referido en cuestión propone destacar el efecto de la informalidad sobre la pobreza. De esta manera se pueden establecer diferentes definiciones de informalidad. Una de ellas versa sobre la incapacidad de las economías para crear puestos de trabajo formales suficientes para ocupar a la fuerza laboral disponible. Esto además genera una oferta de excedente de trabajo, la cual a su vez se localiza sobre todo entre las personas de menor calificación. La educación se presenta entonces como un criterio de selección fundamental a la hora de cubrir los puestos laborales vacantes en el sector formal. Otra en cambio apunta a la evasión de las regulaciones laborales y tributarias, entre otras. Sin embargo, los autores consideran conveniente observar la informalidad no como causa de la pobreza, sino a la pobreza y la informalidad como manifestaciones de un mercado de trabajo incapaz de generar los suficientes puestos de calidad en el contexto de insuficientes políticas que reduzcan la necesidad de aceptar puestos precarios e informales⁶ (Beccaria y Groisman, 2008), lo cual más adelante permitirá indagar en los límites y alcances de las políticas destinadas al sector en cuestión.

La tercera dimensión significativa a considerar para analizar las características del

trabajo en la última década es por medio del estudio del desarrollo de los salarios en el mismo período. Si bien con posterioridad a la crisis del 2001 se registró una recomposición en el nivel de empleo asalariado en el ámbito privado –el cual osciló cerca del 50%–, en lo que respecta a las características de los empleos se percibe un notable acrecentamiento de los puestos registrados en la seguridad social, a saber, aquellos de mejor calidad. Asimismo, cambió el perfil educativo de los asalariados privados a favor de aquéllos con mayor instrucción (Groisman, 2014).

En el mismo período también se constató que en nuestro país, respecto a la década de 1990, el monto nominal de mínimo salarial legal se multiplicó por nueve mientras que su poder de compra se triplicó. No obstante, los cambios en el salario mínimo no contrajeron la demanda de empleo ni incentivaron la precariedad laboral (Groisman, 2012). Tanto la creación de empleo, como los aumentos salariales fueron dos de los pilares sobre los que se asentó esta fase expansiva. Asimismo, el profundo incremento de los puestos de trabajo registrados en la seguridad social se tradujo en una sustantiva disminución de la tasa de precariedad ocupacional, mejorando el panorama social en sintonía con la evolución del mercado laboral. Sin embargo, señala Groisman (2001), a pesar de que las condiciones económicas para la expansión del empleo registrado se mantengan en el corto y mediano plazo, será necesario implementar políticas específicas destinadas a facilitar el acceso a estos empleos por parte de aquellos individuos que no han logrado evadir la precariedad ocupacional.

Corresponderá entonces analizar cuál es la situación laboral del colectivo trans, como así también cuáles son las políticas que se han implementado y cómo han sido percibidas por ellas. Datos estadísticos señalan que en el período 2005-2013 la proporción de trabajadores no registrados con ingresos inferiores al mínimo legal se ubicó entre el 45 y 50%. Asimismo, los salarios de los trabajadores informales oscilan en un 50% inferiores respecto de aquellos ocupados registrados.

- **EL ROL DEL ESTADO**

Un Estado estableciendo que presupone un principio de igualdad de ciudadanos libres, partícipes de una comunidad política (la Nación) que delimita quienes gozan de tal condición, o cuáles son los requisitos para acogerse a ella. Su constitución es entendida como la expresión y garantía de los acuerdos de los ciudadanos en torno a derechos y deberes cívicos, que se imponen por medio de la autoridad pública legítima, la que no podrá avanzar sobre su privacidad, pero sí regimentar sus intercambios privados para asegurar condiciones iguales de participación (Grassi, 2003). En el marco de un modo producción capitalista, el cual se centra en el establecimiento de relaciones de producción basadas socialmente en la existencia de proletarios y burgueses, éstos últimos son quienes poseen los medios de producción.

La masa trabajadora es contratada por el capitalista, y mediante ese contrato, venden su fuerza de trabajo, que es la única propiedad que tienen, a cambio de un salario, como única manera de conseguir los medios necesarios para su subsistencia. El modo de producción capitalista se caracteriza en que unos pocos poseen la propiedad privada y los medios de producción, la extracción de la plusvalía, es decir, el valor agregado por el trabajador asalariado al producto que excede el valor que representa su salario; el trabajo asalariado y la distribución de bienes de capital y de consumo, en una economía de mercado. No profundizaremos en estas ideas, pero si dejar latente una contradicción: Cuando el capitalismo reduce a la nada los conceptos de igualdad social y trato humanitario, aparecen las políticas sociales, normas e instituciones, que, si bien buscan resolver un problema, también buscan legitimar el estado frente a la población.

La comunidad política (representada por el Estado) como ámbito de pertenencia y las condiciones para una pertenencia plena (expresadas en las instituciones y cuerpos normativos), son el contexto teórico-político de la constitución de la cuestión social” (Grassi; 2003:8). Se debe ser consciente de que los cambios que puedan generarse en la sociedad no son estructurales, no van al fondo de la cuestión, lo cual, no significa que no impacten de manera favorable en la vida cotidiana de los sujetos. Al contrario, desde que el Estado comenzó a visibilizar y problematizar, la realidad de las personas LGBTTTI,

desde una lógica de derechos humanos, su vida comenzó a tornarse menos hostigada. Aún más las personas trans, que hoy pueden salir a la calle y no hay un código de faltas que las obligue ir a la comisaria. Aunque sigan siendo maltratadas y violentadas por un sector de la sociedad, el panorama no es tan incierto, ni vacío como antes.

El Estado de constantemente establecerse como un actor en la solución de la producción de los problemas sociales, en la delimitación de su propia responsabilidad, en la definición los sujetos merecedores de sus intervenciones y de las condiciones para dicho merecimiento. Sujeto como a una identidad colectivamente constituida, inscrita en relaciones sociales de las que participan las personas, que referencian la constitución de la propia subjetividad. En este sentido, el estado, participa en la producción de interpretaciones y categorías de percepción y ordenamiento del mundo que son la orientación de la acción. (Grassi 2003). Entonces no es lo mismo que el Estado se refiera a las personas trans como riesgosas, perversas, criminales, y que, por eso, hay que apresarlas, violentarlas, maltratarlas, negarle la educación, la salud, la identidad. A que el estado, reconozca su presencia en la sociedad como ciudadanos de este país, con nombre y apellido. Porque cada intervención del estado, imprime un mensaje en la sociedad, es decir, participa de la construcción subjetiva de los sujetos, de la reproducción social e incide en la calidad de vida.

• POLÍTICAS PÚBLICAS

El estado interviene en las distintas problemáticas a través de políticas públicas, las cuales pueden ser definidas de distintas maneras, una primera definición simple podría ser el resultado de la actividad política. Pero de modo más preciso se puede referir a un conjunto interrelacionado de decisiones y no decisiones, que tienen como foco un área determinada de conflicto o tensión social. Se trata de decisiones adoptadas formalmente en el marco de las instituciones públicas —lo cual les confiere la capacidad de obligar—, pero que han sido precedidas de un proceso de elaboración en el cual han

participado una pluralidad de actores públicos y privados (Valles, 2000). De acuerdo a Oszlak y O'Donnell, las políticas públicas son concebidas como un conjunto de acciones u omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores de la sociedad civil. (OSZLAK, O. y O'DONNELL, G. 1981).

En otra versión, Plano (1973), establece que una política pública puede ser concebida como los reglamentos y programas gubernamentales considerados individualmente o en su conjunto, esto es, los productos de las decisiones de autoridad de un sistema político. Puede tomar la forma de leyes, órdenes locales, juicios de corte, órdenes ejecutivas, decisiones administrativas y hasta acuerdos no escritos acerca de lo que se debe hacer. Por política suele entenderse un conjunto o secuencia de decisiones más que una decisión singular acerca de una acción de gobierno particular. Algunos la entienden como decisiones de fines y preferencias y la distinguen de las decisiones relativas a los medios para alcanzar los fines. Otros, en contraste, consideran que la política incluye los medios y los fines. En algunos contextos denota decisiones de objetivos de largo plazo o directrices generales de acción gubernamental que guían las acciones de corto plazo en situaciones específicas.

Entonces, se puede concluir que las políticas públicas son toda acción u omisión, impartida por el Estado de manera deliberada y planificada, en torno a un tema específico. Basado en significados y posicionamientos ideológicos y políticos para el logro de los objetivos planteados. Acciones que no sólo remiten a programas y/o proyectos sociales, sino también a acciones legislativas, jurídicas y/o presupuestarias.

• LA FEDERACIÓN ARGENTINA LGBTTTI

La Federación Argentina LGBTTTI es una organización de alcance nacional que cuenta con más de 60 organizaciones miembro en distintas provincias del país. Actualmente, elementos como tazas, llaveros, prendedores, pañuelos, pulseras, banderas,

gorros, y otras cuestiones vinculadas al orgullo LGBTTTTI, no suelen ser producidos por personas pertenecientes a la comunidad de gays, lesbianas y travestis. Una vez observado esto, se persiguió una producción desde la diversidad y para la diversidad. El rediseño de sus estrategias y el lograr captar un mercado para ellos y ellas se debe al año meseta que experimentaron, el cual entienden sirvió de experiencia. La federación ha establecido alianzas estratégicas, entre ellas se encuentra el INTI (que mediante su Centro de Indumentaria –CDI– hace un acompañamiento integral combinando capacitaciones) y su participación en la gestación de una Federación Textil con la Textil Pampa a la cabeza (también encargada de buscar mercado para el stock de Estilo Diversa). También, a partir de esas alianzas, en el año 2014 comenzaron a realizar juguetes de los programas del canal infantil estatal Paka-Paka, específicamente los personajes que componen la serie La asombrosa excursión de Zamba.

La Federación Argentina LGBTTTTI intentó crear una oficina de empleo amigable a la diversidad. Su objetivo sería sensibilizar a las empresas sobre las problemáticas de las personas travestis-transexuales por la marginación y la discriminación a la que están expuestas (no finalización de sus estudios, abandono del hogar en la adolescencia, problemas de salud ante operaciones clandestinas, entre otras) y el modo en el que las ayudarían en caso de contratarlas. Este trabajo consistiría en capacitaciones al personal de diferentes empresas llevado adelante por los mismos activistas. Además, se buscaría perseguir la inclusión de personas transgénero y transexuales en el sector privado mediante beneficios como ser la desgravación impositiva. Estas charlas y capacitaciones a cargo de personas de la diversidad serían financiadas por el Ministerio de Trabajo. Otra actividad planteada desde esta organización a favor de la inclusión laboral de las travestis buscó la creación de un curso de cuidadoras de ancianos durante 2013 y 2014. Estos cursos sin embargo también presentaron sus limitaciones, como el bajo salario una vez finalizado el aprendizaje (900\$) y la extensión de la semana laboral (factiblemente de lunes a lunes). Por otro lado, debe considerarse que las travestis provienen principalmente del noroeste argentino pero la capacitación se realizó únicamente en la Ciudad de Buenos Aires, con lo cual tampoco se desestimuló el éxodo, al tiempo que

tampoco se lograría erradicar el machismo y la homofobia de sociedades patriarcales.

Además, se debiera haber considerado que las personas mayores, que serán cuidadas por una persona travesti/transgénero, han sido socializadas en contextos que estigmatizaban la homosexualidad considerándola una enfermedad o perversión. Por lo tanto, puede existir un rechazo de la misma persona adulta hacia su potencial cuidadora. Finalmente, debe señalarse que las travestis que se desempeñan como cuidadoras no cobrarían un sueldo, sino que es considerado como un subsidio/beca, por lo que no existiría esa relación capaz de otorgar identidades y derechos, como es la brindada por un trabajo asalariado formal. Con lo cual, más allá de la ausencia del rol social del trabajo y sus atributos valorados positivamente, las travestis serían ajenas a un cúmulo de derechos propios de la seguridad social. Así, la formalización de las travestis en el mundo del trabajo –y con ella el conjunto de derechos que por inercia se les niega– y en consecuencia privarlas de un mecanismo de ascenso social, continúa siendo una deuda pendiente de la democracia con su población.

- **EL DECRETO 721/2020**

La norma en cuestión establece que, en el sector público nacional, y en los términos del art. 8 de la ley 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al 1% (uno por ciento) de la totalidad de los mismos, por personas travestis, transexuales y transgénero, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, debiendo ser asignado tal porcentual a las personas de los mencionados colectivos en cualquiera de las modalidades de contratación vigente.

Dicho objetivo es materializado por intermedio del establecimiento de medidas de acción positiva con el objetivo de comenzar a reparar las vulneraciones que se han cometido históricamente contra las personas travestis, transexuales y transgénero en nuestro país, en el entendimiento de que el pleno ejercicio de los derechos humanos por

parte de las personas que integran estos colectivos propende a la construcción de una sociedad más igualitaria, basada en la autonomía integral de todas las personas sin establecer jerarquías ni distinción alguna por motivos de género, identidad u orientación sexual.

Así, en su artículo 1° establece que- en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156 los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, se decide que se deberán establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero, como así también reservarse las vacantes que se produzcan en los cargos correspondientes de quienes hayan ingresado bajo el régimen del presente decreto para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero. Se aclara que el cumplimiento de la directriz, en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales existentes al momento de su dictado.

En cuanto a las personas que son alcanzadas por el decreto en cuestión, en el artículo 2 se ratifica que se encuentran comprendidas en las previsiones del decreto las personas travestis, transexuales y transgénero, hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen a que refiere el artículo 3° de la ley 26.743. En consonancia, dentro de la categorización genérica de «*trans*» (término de tipo amplio que acoge diferentes identidades y expresiones de género) cabe distinguir entre *transexuales* (personas cuyo sexo autopercibido no coincide con el sexo biológico asignado al nacer; puede incluir la necesidad interna de transición hormonal o quirúrgicamente o no), *transgéneros* (persona cuya identidad de género o expresión de género no coincide con las expectativas sociales típicas (rol de género) de su género asignado; al igual que el anterior, puede incluir la necesidad interna de la transición

hormonal o quirúrgicamente o no), e *identidad travesti* (categoría amplia que designa una identidad individual y política que reivindica el derecho a autodefinirse más allá del binarismo hombre-mujer, donde la persona, por lo general, no siente la necesidad de reasignarse y adecúa su expresión de género a su sentir, y que no debe confundirse con expresiones artísticas o performativas como el transformismo, o el arte de *drag queens* y *drag kings*).

El principio de no discriminación se encuentra en el artículo 3 de la norma de referencia estableciendo que toda persona incluida en el programa 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 identidad de género o su expresión, por lo que no podrán establecerse requisitos de empleabilidad que obstruyan el ejercicio de estos derechos.

Por su parte el artículo 4 refiere a la problemática de la *terminalidad educativa* y la *capacitación*, tan frecuente en las personas de estos colectivos, que -como se indicara- suelen ver minado su acceso pleno a la formación por distintos motivos, estableciendo mecanismos para que dicha circunstancia no configure un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo público. A tales fines, se establece que, si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no hubiesen completado su educación, en los términos del artículo 16 de la ley 26.206 de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos. En estos casos, la Unidad de Coordinación, deberá arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de estas personas, con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo que se trate.

En lo que hace al resto del personal y a las personas que ejerzan jefaturas , y con el fin de garantizar que otorguen trato igualitario a aquellas personas incluidas que terminen revistiendo bajo sus órdenes, el artículo 5 establece la capacitación en género, ordenando que el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en articulación con el Instituto Nacional de la Administración Pública, capaciten a las autoridades y al personal del Poder Ejecutivo Nacional para asegurar que la inclusión en los puestos de

trabajo del Sector Público Nacional se realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas.

El registro de aspirantes se encuentra reglamentado en el artículo 6, que dispone la creación del Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional, en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. El mismo, deberá materializarse adoptando todas aquellas medidas técnicas y organizativas que resulten necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales, se harán constar los perfiles laborales de las personas inscriptas en el mismo y se pondrá a disposición de las Jurisdicciones y Entidades, las que deberán informar al Ministerio los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles. El citado Ministerio, asimismo, deberá efectuar el seguimiento de la cantidad de cargos cubiertos, sobre los totales de cargos de la planta permanente y transitoria y sobre el total de los contratos existentes del Sector Público Nacional. La Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros será el encargado de enviar la información necesaria al MMGyD para el cumplimiento de las funciones de dicho Registro.

La inscripción en el Registro no se considerará requisito, en ningún caso, para el ingreso de personas travestis, transexuales o transgénero a un empleo en el Sector Público Nacional. Se trata de una cláusula acertada, que busca evitar la posibilidad de utilizar la falta de inscripción en el Registro como argumento o justificación para excluir de un puesto o vedar ingreso a aquellas personas que pudiesen estar en condiciones de obtenerlo, aun sin figurar en el mismo.

Por su parte el artículo 7, dispone la creación y funciones de la Unidad de Coordinación Interministerial, en el ámbito del MMGyD, cuyas funciones son, amén de la posibilidad de dictar su propio reglamento de funcionamiento, conforme al artículo 8:

- Elaborar el Plan de Implementación de las disposiciones del decreto, en el que se identifiquen y establezcan un diagnóstico inicial, los procesos, etapas,

procedimientos, mecanismos de seguimiento y control, y plazos para su cumplimiento efectivo.

- Garantizar los mecanismos y procedimientos de coordinación interinstitucional necesarios para el cumplimiento efectivo del decreto.
- Garantizar los espacios de educación necesarios para las personas travestis, transexuales y/o transgénero que requieran completar los estudios obligatorios.
- Garantizar espacios de capacitación para el empleo y formación laboral que requieran las personas travestis, transexuales y/o transgénero.
- Promover mecanismos de acompañamiento para la permanencia en el empleo de las personas travestis, transexuales y/o transgénero.
- Proponer al Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad medidas de sensibilización, guías de actuación y capacitaciones específicas para las áreas de gestión de los recursos humanos de los organismos comprendidos en el artículo 1° del decreto, para la prevención de comportamientos discriminatorios y con el fin de que se promueva el trato digno e igualitario.
- Promover espacios de coordinación y participación de las entidades gremiales con representación en el Sector Público Nacional.
- Promover instancias de participación de las organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia para la implementación del decreto.

La Unidad de Coordinación Interministerial estará conformada por representantes del MMGyD, la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el INADI y el Ministerio de Educación. Cada organismo designará dos (2) representantes con rango no inferior a Director o Directora Nacional, pudiéndose además invitar a formar parte del mismo a otros organismos de la Administración Pública Nacional, en caso de considerarlo necesario (ART. 9). Para los demás aspectos referidos

a la reglamentación de DNU (normas reglamentarias y complementarias), se faculta al MMGyD en forma conjunta con la Secretaría de Gestión y Empleo de la Jefatura de Gabinete de Ministros (ART. 10).

- **CAPITULO 5. LA SITUACIÓN EN DISTINTOS SECTORES DE ARGENTINA**

- **DISCRIMINACIÓN LABORAL**

La discriminación resulta ser toda distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferente que, directa o indirectamente, se base en la pertenencia real o imaginaria de la persona a un determinado grupo o categoría y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertad fundamental de todas las personas. Resulta un fenómeno complejo que encuentra su fundamento en prejuicios socioculturales que generan desigualdad en muchos ámbitos de la vida, incluyendo el laboral que no resulta ajeno a la representación de estereotipos o estigmas que pueden devenir en prácticas o situaciones discriminatorias y, eventualmente, constituir un obstáculo para el acceso, permanencia, mejora y retiro del mundo laboral. En la mayoría de los casos, la discriminación laboral tiene como principales víctimas a grupos históricamente vulnerados que, por encontrarse expuestos a condiciones sociales desiguales, encuentran severas dificultades para hacer ejercicio pleno de todos sus derechos.

Estos grupos a los que se hace referencia, son las personas con discapacidad, las mujeres, los/as afrodescendientes, las personas viviendo con VIH-sida, las personas migrantes, los/as adultos mayores, los/as jóvenes, las personas en situación de pobreza, las personas pertenecientes a las comunidades indígenas, las personas con orientaciones

sexuales no hegemónicas, las personas trans, las personas privadas de la libertad y liberados/as, entre otros. Las desigualdades se traducen en limitaciones y obstrucciones que se pueden presentar en el acceso al empleo, en la selección o búsquedas de puestos laborales, en la remuneración, en la dificultad en el ascenso, en la capacitación y formación, en la promoción y acceso a puestos de decisión, etc. Además, se observan problemáticas vinculadas al desempleo y el subempleo, la precariedad laboral, el trabajo no registrado y el acoso laboral.

En el año 2007, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluyó nuevas formas de discriminación en el Informe sobre La igualdad en el trabajo, entre las cuales se destaca la discriminación por orientación sexual, mencionando además aquellas relativas al estilo de vida. En el informe global del año 2011 vuelve a incluirse la discriminación por orientación sexual e identidad de género y se establece la igualdad en el trabajo como objetivo a alcanzar. La discriminación no es un acto aislado, sino que tiene una raigambre histórica producto de un modelo social que, durante siglos, postuló una concepción de normalidad que ubicó a algunas personas con determinadas características (varón, blanco, de edad productiva, instruido, católico, heterosexual, sin discapacidad, entre otras) en una relación de poder subordinante sobre otras que no se correspondían con ese patrón heteronormativo (Mouratian, P. 2013).

De acuerdo al Informe Global del año 2011 de la OIT, la homosexualidad sigue estando penalizada en algunos países, y la brecha salarial entre los trabajadores homosexuales se sitúa entre un 3 y 30 por ciento. Si bien, son varios los grupos que sufren la discriminación laboral en nuestro país, la gravedad del colectivo trans, radica en la esperanza de vida. De acuerdo a una publicación de Lohana Berkins, ésta es de 35 años en el año 2007, pudiendo haber aumentado a los 40 años con las políticas de los últimos años. Mientras que la media nacional se ubica en 79 años para las mujeres y 71 para los varones. Según una investigación realizada en el 2006, por ALITT (Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual), en la cual fueron encuestadas alrededor de 250 personas trans, de diferentes provincias del país. La situación laboral de la comunidad trans en Argentina se caracteriza por la informalidad, el desempleo y la ilegalidad. El

80% de las personas encuestadas se caracteriza por tener como principal fuente de ingresos a la prostitución. Sólo un 14,8 % tienen otro tipo de actividad laboral, como peluquería, costura y depilación. En ambos casos estamos hablando de una actividad, que genera dinero, pero sin aportes jubilatorios, obra social ni asignación familiar. Lo que agrava el contexto en el cual se desarrollan sus vidas.

- **SITUACIÓN EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

La Ley provincial de cupo trans, de la que ya se ha hablado, aprobada el 17 de septiembre de 2015, establece en su artículo 1º que el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento 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 rige tanto para el Estado Provincial como para sus organismos descentralizados, las empresas estatales, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Debe de tenerse en cuenta que los derechos requieren de la acción concreta del Estado, que garantice condiciones de igualdad, reconociendo las vulnerabilidades de los sectores más desprotegidos. En su informe sobre la Argentina, la ONU destacó como positiva la sanción de esta ley. En las Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Argentina del Comité de Derechos Humanos aparece nombrada, dicho comité refiere y establece que acoge con satisfacción las siguientes medidas legislativas y de otra índole adoptadas por el Estado parte la adopción de la Ley de cupo laboral de

personas travestis, transexuales y transgénero de la provincia de Buenos Aires (Ley Nro. 14.783), en 2015.

Sin embargo, la norma todavía está en proceso de reglamentación, por lo que aún no está implementada. Fue no hace poco tiempo que la provincia de Buenos Aires comenzó con el proceso de reglamentación en una reunión de la que participaron distintas organizaciones junto con el secretario de Derechos Humanos de la provincia, Santiago Cantón. En la actualidad, los empleados públicos bonaerenses son cerca de 600 mil. Por eso se estima que la ley de cupo trans debería garantizar empleo a unas seis mil personas. El paso a seguir es la articulación con el ministro de Trabajo de la provincia, Marcelo Villegas, para avanzar en su instrumentación, dado que por otras normas vigentes -como la emergencia administrativa- las vacantes en el Estado están congeladas.

• LA LEY DE CUPO EN LOS MUNICIPIOS

Existen municipios como Morón, Lanús, Campana y San Miguel, que ya han adherido en forma particular a la ley provincial porque, si bien la normativa incluye a los municipios dentro de su área de aplicación, su implementación a nivel local exige la ratificación por parte de cada Concejo Deliberante. En el caso de los municipios bonaerenses, a pesar de haber adherido a la ley, aún no pueden implementarla porque no está reglamentada a nivel provincial. Pero el hecho de que varias jurisdicciones hayan adherido, esperanza a la comunidad trans en la celeridad de la implementación. Asimismo, en Morón y Lanús, además de la declaración de adhesión se aprobó la creación de un consejo asesor encargado del seguimiento de la implementación de Ley de Cupo, conformado por representantes del Ejecutivo, el Concejo Deliberante y las organizaciones de la diversidad.

- **EL ACCESO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN LGBT EN SAN JUAN**

En la provincia de San Juan existen casos de personas transgénero ocupando cargos públicos, como el de Janet Becerra, quien se desempeñara en la administración pública de San Juan, más específicamente en el cementerio municipal de Albardón. Por último, Edda Olivera (2013), ingresó como promotora pasante de la gerencia de empleo con el programa que ofrece la Universidad Nacional de San Juan. Sin embargo, en general no se han detectado casos puntuales de personas trans trabajando en puestos de gobierno, aunque es visible el involucramiento de esta comunidad a campañas de concientización y enseñanza de lo trans en todos sus aspectos.

En San Juan existió un suceso que saco a la luz la problemática trans actual cuando un vecino del centro de la provincia caminó en ropa interior femenina por la plaza principal con motivo de hacer visible su reclamo porque trabajadoras sexuales llevaban a cabo sus servicios en un lote baldío próximo a su domicilio. Esto despertó una fuerte manifestación por parte de las trabajadoras sexuales entre ellas chicas pertenecientes al colectivo trans que manifestaron su realidad al no poder acceder a un trabajo formal. Por otro lado, en noviembre de 2019 se llevó a cabo la décima marcha de la diversidad que tuvo actividades varias durante todas las semanas del mes. Dichas actividades consistieron en talleres, charlas, intervenciones artísticas, presentaciones de libros y demás. Dentro del marco de charlas se llevó a cabo la presentación de la Ley Integral de Cupo Laboral Trans en la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional de San Juan a cargo de ATTTA y con la participación de Ornella Infante, unas de las referentes a nivel nacional de las luchas que lleva a cabo el colectivo trans. En dicha charla, Ornella explico la importancia del tratado de esta ley y avances que se lograron con las leyes ya sancionadas. San Juan era una de las dos provincias que no contaban con un proyecto de ley de cupo laboral trans (Soffietto, 2016), y Verónica Araya, militante de la asociación de Travestis Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTA) y

representante de la comunidad trans en San Juan, junto con otras organizaciones reclamaron por el debate de este tema.

Afortunadamente, lograron que en la Capital de San Juan se aprobara la Ley de Cupo Laboral Trans, bajo las mismas normativas que la Ley Nacional del mismo nombre, por lo cual la ordenanza establece que el 1% de los puestos vacantes que se generen en las áreas sean para personas transgénero, transexuales y travestis (Redacción Tiempo de San Juan, 2019). Si bien es un avance enorme en materia de derechos laborales para personas del colectivo trans, la Ley sólo tiene alcance departamental por lo cual se deberá seguir luchando por conseguir el mismo logro en la totalidad de la provincia.

- **EL ACCESO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN LGBT.**
SITUACIONES EN OTRAS PROVINCIAS ARGENTINAS.

Mendoza se encuentra entre aquellas provincias que aún conserva en su Código de falta, Ley 3365, los siguientes artículos: Prostitución Escandalosa Y Homosexualismo Art. 54.– La prostituta o el homosexual que se ofreciere públicamente molestando o dando ocasión de escándalo, será castigado con arresto de hasta 15 días o multa de hasta \$1500. Igual sanción se aplicará al que, sin ser requerido, ofreciere al público la relación con los mismos. La persona que de alguna forma ofreciere a los terceros el comercio sexual, será castigada con arresto de quince (15) a treinta (30) días y multa de hasta dos millones de pesos (\$ 2.000.000), Siempre que el hecho no constituya delito.

Río Negro ha reformado su legislación contravencional en el año 2010 (Ley N° 4544). Neuquén deroga los artículos relacionados a la prostitución en el año 2011 (Ley 2767). Santa Fe, actualiza su Código Contravencional en el año 2010. Santiago del Estero, ha modificado en sus artículos la palabra “prostitución” por “trabajo sexual” y no penaliza la actividad. Sin embargo, toma como agravante el ejercicio sexual en el caso de la exhibición indebida. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sanciona su nuevo Código de

Faltas en el en el año 2004 (Ley 1472) y sólo considera una contravención el ejercicio de la prostitución cuando se realice fuera de los lugares autorizados. (Art. 81) La provincia de Entre Ríos, criminaliza la conducta en casos de clandestinidad, y sólo aclara que será la policía la responsable de reprimir y vigilar la actividad en relación con la Ley Nacional 12.331. Ley 3815, modificada en el año 2003 (deroga el inciso 4 del art. 45 que hace referencia a la prostitución escandalosa.

- **CAPÍTULO 6. DERECHO COMPARADO. ESPAÑA Y CHILE**

- **UNA MIRADA AL CASO ESPAÑOL**

En materia de derechos específicamente establecidos para proteger a la comunidad LGBTTTTI de reclamadas discriminaciones sin duda, el mayor avance en la legislación española es la ley que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo. La Ley 13/2005 publicada en el Boletín Oficial del Estado N° 157, el 2 de julio de 2005, y por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, tiene un antecedente remoto en el proyecto de Ley de Parejas de Hecho, que no tuvo éxito por la permanente oposición del Partido Popular hacia fin de los noventa e inicios de la década del 2000.

Su camino no fue fácil y tiene una particular historia legislativa y social en el país, que a su vez se enmarca en lo que ha sido la historia de la institución del matrimonio en el ibérico país. Desde el sólo punto de vista legislativo hay que decir que el Congreso de los Diputados aprobó la ley en una primera votación por 183 votos a favor contra 136. En el Senado luego fue vetada por 131 votos contra 119. Ese veto fue levantado en el Congreso y fue finalmente aprobada por 187 contra 147 votos, suscitando una polémica y un rechazo enorme en el sector más conservador de España, representado por el Partido Popular y la Iglesia Católica. Este rechazo ha tenido su manifestación

jurídica en un recurso de inconstitucionalidad promovido por el mismo Partido Popular ante el Tribunal Constitucional presentado el 28 de septiembre de 2005, admitido a trámite en octubre del mismo año y cuya resolución aún estaba pendiente a julio de 2010, con fundamento básica y resumidamente en la estimación de que toda la ley es contraria a la Constitución pues con la reforma es el legislador quien atenta y desvirtúa una institución social y jurídica como es el matrimonio. Concretamente, el recurso indica que con la Ley se violarían los artículos constitucionales 32, sobre la definición del matrimonio; 10.2, relativo a la interpretación de los derechos a la luz de la Declaración Universal y los tratados internacionales; 14, en relación a los artículos 1.1 y 9.2 relativos al principio de igualdad y a la prohibición de cualquier discriminación por orientación sexual y su interpretación por el Tribunal Constitucional; 39, apartados 1, 2 y 4, relativos a la protección de la familia, protección integral de los hijos y protección de los niños; 53.1 por vulnerar el contenido esencial del derecho a contraer matrimonio del artículo 32; 9, apartado 3, por no respetar el principio de jerarquía normativa y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos; y el 167, referido a la reforma constitucional y, entre otros argumentos, se indica que en aquellos países en que se ha permitido el matrimonio homosexual, no se cuenta con un marco protector de la institución como el que otorgan al matrimonio todos los artículos cuya violación se invoca.

Dicho en otras palabras, entiendo que el fundamento de este recurso pasa por rescatar o intentar rescatar la idea de orden público para mantener la institución sometida las limitaciones de la diferencia de sexo entre los contrayentes y a la consideración de que la diferencia de sexo es así requisito de la estructura ontológica del matrimonio español, idea que alguna doctrina nacional ha rechazado con una buena argumentación

La Exposición de Motivos de la hoy famosa Ley 13/2005 muestra muy bien el estado de la cuestión y de la discusión al momento de adoptar la ley española que comento y por ello es que me permitiré reproducir ciertas ideas de algunos de sus apartados. En ella se reconoce al matrimonio como una de las manifestaciones de la relación y convivencia de parejas, basada en el afecto y a su vez como expresión genuina de la naturaleza humana constituyendo cauce destacado para el desarrollo de la

personalidad que la Constitución española establece como uno de los fundamentos del orden político y la paz social. Luego, reconociendo que la regulación del matrimonio en el derecho civil contemporáneo ha reflejado los modelos y valores dominantes en las sociedades europeas y occidentales y que su origen radica en el Código Civil francés de 1804, del que innegablemente trae causa el español de 1889, agrega que el matrimonio se ha configurado como una institución, pero también como una relación jurídica que tan sólo ha podido establecerse entre personas de distinto sexo; de hecho, en tal diferencia de sexo se ha encontrado tradicionalmente uno de los fundamentos del reconocimiento de la institución por el derecho del Estado y por el derecho canónico.

Por ello, los códigos de los dos últimos siglos, reflejando la mentalidad dominante, no precisaban prohibir, ni siquiera referirse, al matrimonio entre personas del mismo sexo, pues la relación entre ellas en forma alguna se consideraba que pudiera dar lugar a una relación jurídica matrimonial. Sin embargo, se hace cargo de que quien organiza esta institución, el legislador, no puede desconocer la evolución de la sociedad y de los diversos modelos de convivencia. En este sentido, no cabe duda de que la realidad social española de nuestro tiempo deviene mucho más rica, plural y dinámica que la sociedad en que surge el Código Civil de 1889. La convivencia como pareja entre personas del mismo sexo basada en la afectividad ha sido objeto de reconocimiento y aceptación social creciente, y ha superado arraigados prejuicios y estigmatizaciones. Se admite hoy sin dificultad que esta convivencia en pareja es un medio a través del cual se desarrolla la personalidad de un amplio número de personas, convivencia mediante la cual se prestan entre sí apoyo emocional y económico, sin más trascendencia que la que tiene lugar en una estricta relación privada, dada su, hasta ahora, falta de reconocimiento formal por el Derecho.

Asimismo, entre los fundamentos se tuvo en vista la evidencia que muestra la historia acerca de una larga trayectoria de discriminación basada en la orientación sexual, lo cual el legislador quiere remover. A partir de ello, el establecimiento de un marco de realización personal que permita que aquellos que libremente adoptan una opción sexual y afectiva por personas de su mismo sexo puedan desarrollar su personalidad y sus

derechos en condiciones de igualdad es una exigencia de los ciudadanos de nuestro tiempo a la que la ley trata de dar respuesta, en el entendido que la Constitución, al encomendar al legislador la configuración normativa del matrimonio, no excluye en forma alguna una regulación que delimite las relaciones de pareja de una forma diferente a la que haya existido hasta el momento, regulación que dé cabida a las nuevas formas de relación afectiva, lo cual además tiene como opción unos fundamentos constitucionales que deben ser tenidos en cuenta por el legislador, indicando que estos serían la promoción de la igualdad efectiva de los ciudadanos en el libre desarrollo de su personalidad (artículos 9.2 y 10.1 de la Constitución), la preservación de la libertad en lo que a las formas de convivencia se refiere (artículo 1.1 de la Constitución) y la instauración de un marco de igualdad real en el disfrute de los derechos sin discriminación alguna por razón de sexo, opinión o cualquier otra condición personal o social (artículo 14 de la Constitución) en cuanto valores consagrados constitucionalmente cuya plasmación debe reflejarse en la regulación de las normas que delimitan el estatus del ciudadano, en una sociedad libre, pluralista y abierta.

Entrando ahora al contenido de la ley, en lo sustancial lo que hace esta normativa es añadir un segundo párrafo al artículo 44, referido a los requisitos del matrimonio, con el siguiente agregado: el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo. Sobre la base de esa inclusión la ley permite que el matrimonio sea celebrado entre personas del mismo o de distinto sexo, con plenitud e igualdad de derechos y obligaciones, cualquiera que sea su composición, lo que incluye también la adopción. Así, los efectos del matrimonio, que se mantienen en su integridad respetando la configuración objetiva de la institución, serán únicos en todos los ámbitos con independencia del sexo de los contrayentes; entre otros, tanto los referidos a derechos y prestaciones sociales como la posibilidad de ser parte en procedimientos de adopción.

Asimismo, se hizo una imprescindible adaptación terminológica de los distintos artículos del Código Civil que se refieren o traen causa del matrimonio, así como de una serie de normas del mismo Código que contienen referencias explícitas al sexo de sus

integrantes. En primer lugar, las referencias al marido y a la mujer se han sustituido por la mención a los cónyuges o a los consortes. En virtud de la nueva redacción del artículo 44 del Código Civil, la acepción jurídica de cónyuge o de consorte será la de persona casada con otra, con independencia de que ambas sean del mismo o de distinto sexo, aunque subsiste la referencia a las expresiones marido y mujer en los artículos 116, 117 y 118 del Código - que tienen que ver con la determinación de la filiación matrimonial - ya que los supuestos de hecho a que se refieren estos artículos sólo pueden producirse en el caso de matrimonios heterosexuales. Por otra parte, todas las referencias al matrimonio que se contienen en el ordenamiento jurídico español han de entenderse aplicables tanto al matrimonio de dos personas del mismo sexo como al integrado por dos personas de distinto sexo.

El reseñado ha sido entonces un cambio trascendental para las reivindicaciones de comunidad LGBT+ y sin duda una verdadera revolución en el orden jurídico interno del país, que por la forma autonómica del estado español permitía ya desde antes en todo caso que algunas Comunidades Autónomas contaran con leyes de parejas o uniones de hecho. Tal es el caso de Cataluña (Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de parejas); Aragón (Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas); Navarra (Ley 6/2000, de 3 de julio, para la igualdad jurídica de las parejas estables); Comunidad Valenciana (Ley 1/2001, de 6 de abril, por la que se regulan las uniones de hecho); Baleares (Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables); Madrid (Ley 11/2001, de 19 de diciembre, de uniones de hecho de la Comunidad de Madrid); Principado de Asturias (Ley 4/2002, de 23 de mayo, de parejas estables); Andalucía (Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de parejas de hecho); Canarias (Ley 5/2003, de 6 de marzo, para la regulación de las parejas de hecho); Extremadura (Ley 5/2003, de 20 de marzo, de parejas de hecho); y el País Vasco (Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho).

Además, y dada la pertenencia de España a la Unión Europea, esta nueva ley trae al ámbito de la discusión sus relaciones con el Derecho Comunitario en el marco del Derecho Internacional Privado y la movilidad o libre circulación de personas bajo la

posibilidad cierta de celebración de matrimonios entre personas del mismo sexo.

Otro caso dable de destacar es la Ley 3/2007 Reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo, publicada en el Boletín Oficial del Estado N ° 65, el 16 de marzo de 2007, en vigor desde el 17 de marzo del mismo año y que otorga en el artículo 1º legitimación a toda persona de nacionalidad española, mayor de edad y con capacidad suficiente para ello, para solicitar la rectificación de la mención registral del sexo, lo que conllevará el cambio del nombre propio de la persona, a efectos de que no resulte discordante con su sexo registral, pudiendo la persona interesada incluir en la solicitud la petición del traslado total del folio registral. En cuanto a los requisitos para optar a este cambio, en términos generales son que se diagnostique “disforia de género” y se otorgue un tratamiento de al menos 2 años, bajo ciertas condiciones. El artículo 4.1 establece que la rectificación registral de la mención del sexo se acordará una vez que la persona solicitante acredite: a) Que le ha sido diagnosticada disforia de género. La acreditación del cumplimiento de este requisito se realizará mediante informe de médico o psicólogo clínico, colegiados en España o cuyos títulos hayan sido reconocidos u homologados en España, y que deberá hacer referencia: 1. A la existencia de disonancia entre el sexo morfológico o género fisiológico inicialmente inscrito y la identidad de género sentida por el solicitante o sexo psicosocial, así como la estabilidad y persistencia de esta disonancia. 2. A la ausencia de trastornos de personalidad que pudieran influir, de forma determinante, en la existencia de la disonancia reseñada en el punto anterior. b) Que ha sido tratada médicamente durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado. La acreditación del cumplimiento de este requisito se efectuará mediante informe del médico colegiado bajo cuya dirección se haya realizado el tratamiento o, en su defecto, mediante informe de un médico forense especializado. El gran desarrollo viene en el numeral 2 del artículo 4, al establecer que no es necesario para la concesión de la rectificación registral de la mención del sexo de una persona que el tratamiento médico haya incluido cirugía de reasignación sexual. Así las cosas, los tratamientos médicos a los que se refiere la letra b) del apartado 1 del mismo artículo no serán un requisito necesario para la concesión de la

rectificación registral cuando concurren razones de salud o edad que imposibiliten su seguimiento y se aporte certificación médica de tal circunstancia. Los efectos de la resolución que acuerda la rectificación de la mención registral del sexo son de carácter constitutivo a partir de su inscripción en el Registro Civil, y permitirán a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición, sin alterar la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral.

Si bien esta ley es considerada pionera en muchas partes del mundo, algún sector de la sociedad civil a favor de los derechos de estas personas la ha criticado por entender que toma no obstante el criterio de la patologización que está presente a partir de la inclusión de la disforia de género en el DSM IV. Esta es la mayor crítica que proviene desde el mundo de los transexuales e intersexuales al estado español y ha quedado en evidencia en recientes manifestaciones en la ciudad de Barcelona con ocasión del despliegue que desde la sociedad civil, organizada en la campaña mundial Stop Trans Pathologization del año 2012, se viene haciendo para obtener la descataloguización de la disforia de género por parte de la Asociación Americana de Psiquiatría.

En el marco de estas manifestaciones sociales se reclamó al estado español por las incongruencias de este desarrollo legislativo y se le instó a modificarlo para hacerlo consecuente con compromisos internacionales de derechos humanos que rigen para el país ibérico según alguna corriente.

• UNA MIRADA AL CASO CHILENO

En cuanto a Chile hay que decir que si bien la sexualidad hoy ya no es un tema tabú, en este austral país del mundo queda mucho camino por recorrer antes de poder decir que se está construyendo un marco normativo adecuado para evitar la discriminación por todo lo que la sexualidad conlleva, específicamente la orientación

sexual e identidad de género, encontrando en la bibliografía nacional consultada que en general cuando se ha llegado en las últimas décadas a tópicos relacionados con ella se hace desde la perspectiva de su relación con la salud (VIH/SIDA, prevención de embarazos precoces, métodos anticonceptivos) o en los últimos años, en relación a cuestiones de orden práctico que afectan ciertas estructuras socio-jurídicas esenciales (efectos patrimoniales de las uniones entre personas del mismo sexo, problemas con el cambio de sexo registral para personas transgéneros, violencia sexual doméstico-familiar hacia mujeres, planificación familiar), más que desde la recepción de espacios para ir discutiendo como sociedad las diversas formas de expresión de la sexualidad humana y el respeto que ellas han de merecer bajo marcos normativos adecuados de igualdad y no discriminación, produciéndose así entonces una fragmentación en los debates sobre sexualidad, condicionados según la óptica con que se mire y sin que parezca reconocerse las diversidades sexuales desde una verdadera óptica de derechos, como parte de un necesario debate sobre cómo construimos nuestra identidad y cómo la autonomía sexual ha de ser parte de ella cuando no afecta a su vez la autonomía de terceros.

El artículo 1º de la Constitución Política de la República de Chile de 1980 establece que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Más adelante en el texto, la norma que consagra las garantías constitucionales, el artículo 19, se encarga de garantizar en el numeral 2º la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos de todas las personas. La no discriminación en tanto, viene consagrada en el numeral 16 del mismo artículo, a propósito de la libertad de trabajo y su protección, prohibiéndose entonces cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. No existe entonces una norma constitucional específica que ampare la no discriminación por cualquier causa, entre ella, la sexualidad, de un modo general y abierto.

Existieron varios proyectos en este país, el Proyecto de Ley que Establece un Pacto de Unión Civil, que ingresó el 27 de octubre de 2009 por Moción de Diputados y que se encuentra en primer trámite constitucional; el Proyecto de Ley que regula la figura contractual denominada Acuerdo de Vida en Común, que ingresó el 29 de junio de 2010

por Moción y el trabajo directo del Senador Andrés Allamand, y el Proyecto de Ley sobre Contrato de Matrimonio entre personas del mismo sexo, ingresado el 3 de agosto de 2010 como Moción de un grupo de senadores socialistas, con oposición dentro de parte de su propio bloque y el absoluto rechazo de la coalición gobernante, todos los cuales suceden a otras iniciativas en la misma línea que no tuvieron nunca un futuro real.

El Proyecto de ley que crea el contrato Acuerdo de Vida en Común (AVC) busca reconocer jurídicamente a las parejas, sin discriminaciones de sexo, que mantienen uniones o convivencias de hecho. En lo fundamental, el proyecto sostiene que el acuerdo de vida en común es un contrato celebrado por dos personas naturales, mayores de edad, para regular sus relaciones de convivencia en un hogar común, con voluntad de permanencia y de ayuda mutua y deberá ser otorgado por escritura pública, generará entre las partes derechos y obligaciones; y no podrá sujetarse a plazo, condición, modo ni gravamen alguno, salvo los que se establecen en la ley.

En cuanto a su fundamento se indica que el proyecto descansa en la convicción de que una sociedad democrática y de libertades exige reconocimiento y respeto por aquellas opciones de vida, que, sin perjudicar a terceros, expresan la autonomía de la voluntad. Esta moción reserva el matrimonio exclusivamente a parejas de distinto sexo y - a diferencia de otras iniciativas legales - exige que para poder suscribir un acuerdo de vida en común los contratantes no se encuentren ligados por vínculo matrimonial no disuelto, bajo sanción expresa de nulidad. La iniciativa se estructura en cuatro títulos. El primero contiene la definición legal del contrato o acuerdo de vida en común, la capacidad, requisitos y formalidades para celebrarlo; el segundo aborda los efectos del acuerdo de vida en común; el tercero trata la expiración del acuerdo y la liquidación de los bienes indivisos y el cuarto contiene una serie de disposiciones generales.

En este proyecto también se regulan aspectos patrimoniales que surgen con la vida en común y aspectos de tipo sucesorio, aunque con importantes diferencias jurídicas entre las uniones civiles y el matrimonio. En la teoría el AVC solucionaría algunos problemas que afectan a parejas de distinto sexo que han convivido durante largo tiempo y que por su propia voluntad han resuelto no casarse. Por ejemplo, cuando al

fallecimiento de uno de los convivientes los herederos de éste hacen valer tal condición en el patrimonio del causante, sobre el cual el conviviente carece de todo derecho. Al respecto, cabe indicar que conforme a la legislación chilena a la sucesión intestada del difunto son llamados por ley, en ausencia de parientes más próximos, los colaterales hasta el sexto grado inclusive y, a falta de estos, el Fisco. El proyecto ayudaría a evitar un problema de común ocurrencia como es que la conviviente de años es literalmente expulsada de la vivienda donde compartió su vida con el fallecido, frente a la aparición súbita de herederos que muchas veces hace décadas no tenían contacto de ninguna naturaleza con aquel o cuyo parentesco es muy remoto, hipótesis que también es frecuente en parejas del mismo sexo en que hay oposición de los parientes del fallecido o fallecida. En lo que respecta a la expiración del acuerdo de vida en común y de la liquidación de los bienes indivisos, se propone que el AVC expira por la muerte de uno de los contratantes; por consentimiento mutuo de las partes, que conste de escritura pública; por voluntad de una de las partes manifestada en escritura pública; por el matrimonio de los contratantes entre sí o de uno de ellos con un tercero; por la declaración de nulidad del contrato, y por declaración judicial de cese de la convivencia, a petición de cualquiera que tenga intereses sucesorios. Asimismo, se plantea que la liquidación de los bienes comunes se efectuará de común acuerdo por las partes o por la justicia ordinaria en subsidio, pudiendo las partes de común acuerdo someter la liquidación al conocimiento de un árbitro arbitrador.

En lo sustancial el objeto de este proyecto de ley consiste en modificar el actual concepto de matrimonio dispuesto en el Código Civil eliminando dos características del precepto vigente. En primer término, el requisito de que los contrayentes deban ser un hombre y una mujer, es decir personas de diferentes sexos, y, en segundo lugar, la finalidad de procreación del matrimonio y, por supuesto, hacer todas las adecuaciones legislativas que puedan ser necesarias para la coherencia de un eventual nuevo matrimonio ahora entre personas de igual sexo.

Resulta útil aprovechar esta instancia para hacer una sólida reflexión socio-jurídica sobre los verdaderos cambios de la sociedad chilena en materia de sexualidad - y

por cierto de familia. Como es fácil suponer, estos proyectos y sus antecesores han traído algún importante debate a nivel doctrinario en el ámbito chileno, enfrentándose en esencia diversas posiciones que se podrían agrupar en torno a dos grandes lineamientos o corrientes de pensamiento. De un lado y haciendo resumen de sus planteamientos, quienes sostienen que es inconstitucional cualquier iniciativa en el sentido de reconocer uniones entre personas del mismo sexo que puedan ser asimilables al matrimonio, porque la Constitución chilena postula un modelo de familia que es heterosexual y fundado en el matrimonio como institución sobre la cual el legislador no puede intervenir hasta el punto de afectarla, por ser naturalmente así y anterior a ella misma. En esa misma lógica evidentemente, entienden plenamente contrario al orden constitucional la sola mención de un posible matrimonio entre personas del mismo sexo.

Por el otro lado se encuentra el grupo, entendiendo que la constitución chilena brinda un marco de protección a la persona humana y a la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, sin existir en verdad justificación para atentar contra el principio de igualdad dando mayor valor a una clase de familia en desmedro de otras, pues todas estarán formadas por personas en que no debe importar su raza, sexo, idioma, color, opinión política, nacimiento o cualquiera otra condición, óptica bajo la cual todas las formas de familia - y porque así lo dice también el derecho internacional - deben ser protegidas sin discriminación, siendo necesario entonces para el caso de familias formadas por personas LGBTTTI alguna estructura jurídica que sea equivalente al menos trato que reciben quienes acceden al matrimonio como una especie principal dentro del género llamado familia. En efecto, ello no vulnera la institución legal del matrimonio como aún está concebida en Chile (como un contrato solemne por el cual un hombre y una mujer se unen actual e indisolublemente, y para toda la vida, con el fin de vivir juntos, de procrear, y de auxiliarse mutuamente, según reza el artículo 102 del Código Civil) sino por el contrario, se cumplen con ello los imperativos que la propia Constitución establece al garantizar en el artículo 1º (es decir, entre las Bases de la Institucionalidad chilena) la igualdad entre todas las personas y estableciendo que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, que el Estado ampara a los grupos

intermedios a partir de los cuales se organiza y estructura la sociedad, está al servicio de la persona humana y tiene por fin promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece.

Esto además debe entenderse en el marco de la relación con el artículo 5° y el deber de los órganos del Estado de respetar y promover los derechos garantizados por la propia Constitución - entre ellos la igualdad ante la ley y la no discriminación - así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, perspectiva jurídica esta última que se olvida a quienes buscan un fundamento filosófico y moral a una cuestión que es jurídica, si es que vamos a hablar de la constitucionalidad o no de los diferentes proyectos que abordan esta compleja temática. La Constitución chilena, se estima por esta corriente, no ampara sólo un concepto de familia como el que propugnan algunos sectores. Por lo demás, la Ley N° 19.947, sobre Matrimonio Civil, estableció en 2004 que el matrimonio es la base principal de la familia, lo que no da lugar a dudas sobre qué en Chile, la familia no sólo se puede construir sobre la base del matrimonio heterosexual del Código Civil. Ahora bien, de esta conclusión a favor de una regulación de la realidad del mundo LGBTTTI a la idea de aceptar el matrimonio entre dos personas del mismo sexo hay matices y algunos pasos aún que la sociedad debe dar y que incluyen reflexiones sobre las uniones de hecho, sean entre personas del mismo sexo o no, que aún no reciben suficiente tratamiento doctrinario a nivel nacional.

En Chile no existe obligación de someterse a intervención quirúrgica para quienes deseen cambiar de sexo, ni tampoco existe hasta esta fecha un marco legal para cambiar el nombre y apellido de las personas transexuales. Lo que existe es la opción de intentar el cambio de nombre bajo el amparo de la Ley N° 17.344, de 1970, que autoriza el cambio bajo ciertas causales, entre ellas, cuando el nombre sea ridículo, risible o menoscabe a la persona moral o materialmente; o cuando el solicitante ha sido conocido durante más de cinco años por motivos plausibles con nombres o apellidos, o ambos, diferentes de los propios. Esto supone un procedimiento judicial que requiere patrocinio

de abogado e importa en la práctica que las personas deben rendir pruebas sobre su género y pueden ser sometidas a exámenes físicos ante el Servicio Médico Legal.

Un caso emblemático en el país es el del activista Andrés Ignacio Rivera Duarte, varón transexual, quien el 12 de enero de 2008 contrajo matrimonio con su novia Rosa Navarro, convirtiéndose en el primer hombre trans de Chile en obtener un cambio de nombre legal sin necesidad de cirugía de reasignación de sexo o faloplastía conforme dicho marco legal el 4 de mayo de 2007 y tras pasar por exámenes calificados por él mismo como vejatorios ante el Servicio Médico Legal en el marco de un proceso verdaderamente castigador. Unos meses antes, el 4 de enero de 2007, la primera mujer trans de Chile había ya logrado idéntico resultado para su causa. Tales casos resultan escasos en verdad pues lo que ha habido en la jurisprudencia es la tendencia a aceptar el cambio de nombre, pero no de partida registral si no existe la cirugía de reasignación antes dicha.

Ahora bien, además de los proyectos que se han citado en relación a las cuestiones sobre orientación sexual y sobre identidad de género, están hoy en tramitación otros cuya conclusión en leyes o reformas constitucionales si es del caso, podrían contribuir a mejorar el marco regulatorio con que se puede vivir la sexualidad en Chile y, particularmente, la orientación sexual. En estos casos ha sido relevante para su ingreso al Parlamento la fuerza que han tomado los movimientos sociales a favor de una sexualidad que se pueda vivir libremente y de manera segura y la difusión que han tenido algunos casos emblemáticos como han sido el de la jueza Karen Atala y el de la profesora de religión Sandra Pavez, que reflejan la falta de recepción en Chile de una concepción amplia de la sexualidad en todos los niveles y a los que me referiré un poco más adelante en este apartado. En efecto, organizaciones de la sociedad civil como el Movimiento Unificado de Minorías Sexuales (MUMS), el Movimiento Chileno de Minorías Sexuales (MOVILH), la Corporación Humanas, o la Organización de Transexuales por la Dignidad de la Diversidad (OTD) realizan, cada uno desde su especial enfoque y de acuerdo a sus medios y fines específicos, una importante labor de difusión de la diversidad sexual y de las carencias que existen en el medio nacional chileno, tanto a

nivel social como a nivel de políticas públicas y reconocimiento y protección jurídica, actuando en el marco de la permanente campaña de algunos sectores de la sociedad, como la Iglesia Católica o grupos de derecha ultra conservadora, que bogan por mantener la situación en el nivel de indiferencia en que se encuentra, cerrando las puertas al necesario dialogo que cuestiones de esta naturaleza requieren en una sociedad contemporánea.

Por su parte, los casos señalados han servido para poner por fin el tema a debate entre varios de los actores relevantes contra incluso el deseo de tales grupos opositores. El 23 de julio de 2008 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos declaró admisible la denuncia presentada en noviembre de 2004 por la jueza chilena por estimar que se habían vulnerado sus derechos al privársele por el máximo tribunal chileno de la tutela de sus hijas por su orientación sexual de lesbiana. A juicio de la Corte Suprema nacional, esta condición de su madre no garantiza a las niñas el desarrollo normal de su vida familiar, las deja en un estado de vulnerabilidad en su medio social y constituye una causa calificada prevista en la legislación nacional (artículo 225 del Código Civil) para entregar el cuidado personal de las hijas al padre en lugar de a la madre⁸⁰³, cuidado para el cual no estaba inhabilitada en caso alguno según las decisiones previas de los juzgados de menor jerarquía y que motivaron el recurso de queja ante el superior por el padre y ex cónyuge, terminando con el resultado que llevó a Atala a Washington.

Como parece evidente al juicio de esta autora, la calificación que hizo la Corte Suprema sobre lo que es una causa calificada para efectos de tuición, se opone al principio del interés superior del niño, reconocido internacionalmente y aceptado por Chile, que supone analizar cada caso en particular, considerando las individuales circunstancias de cada niño o niña y no asumir, al modo de un verdadero prejuicio moral dotado de valor jurídico y al que el derecho así daría un equivocado respaldo, que por el solo hecho de vivir en un hogar en que la madre es lesbiana ello supondría una estigmatización y una discriminación de parte de la sociedad. Conforme a la Convención Interamericana de Derechos Humanos la Comisión estimó admisible la presentación por vulneración de los derechos establecidos en los artículos 8°.1° (garantía judicial de ser

oída por un tribunal imparcial); 11.2° (derecho a no ser sujeto de injerencias abusivas o arbitrarias en el marco del derecho a la honra y la dignidad); 17.1° (protección a la familia como elemento natural y fundamental de la sociedad); 24 (igualdad ante la ley) y 25 (protección judicial), en conexión con los artículos 1° (obligación de respetar los derechos sin discriminación) y 2° (deber de adoptar disposiciones de derecho interno), y 19 (derechos del niño a medidas de protección) y 17.4 (obligación de los estados de tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en el marco de la necesaria protección de los hijos) en relación a los derechos de las niñas.

El llamado caso Atala está marcando un paso que puede significar para el futuro mediato que Chile tenga que enfrentar este tema de cara a su responsabilidad internacional en materias de derechos humanos ante la Corte ya con fecha 17 de septiembre de 2010 el caso fue ingresado por la Comisión ante el tribunal americano, lo cual tiene bastante que ver con la negativa del Poder Judicial de sumarse a los intentos para buscar políticas públicas, programas y reformas legislativas para prohibir y terminar con la discriminación por orientación sexual⁸⁰⁷. En efecto, al no prosperar una solución amistosa al caso entre julio de 2008 y el fin del año 2009, la Comisión emitió su Informe de Fondo 139/09 el 18 de diciembre de 2009 concluyendo que el estado había violado los derechos de los artículos 11.2, 17.1, 17.4, 19, y 8.1 y 25.1 del Pacto de San José de Costa Rica en relación con el 1.1, recomendando al Estado reparar integralmente a Karen Atala y sus hijas por las violaciones a sus derechos, tomando en consideración sus perspectivas y necesidades; y adoptar legislación, políticas públicas, programas y directivas para prohibir y erradicar la discriminación con base en orientación sexual en todas las esferas del ejercicio del poder público, incluyendo la administración de justicia, debiendo estas medidas acompañarse de recursos humanos y financieros adecuados para garantizar su implementación y programas de capacitación para funcionarios involucrados en garantizar estos derechos.

Este Informe de Fondo fue notificado a Chile el 17 de enero de 2010 con un plazo de dos meses para informar sobre las recomendaciones, plazo que fue ampliado luego a

cuatro meses más por petición del Estado y con la oposición de los peticionarios, bajo el argumento de que el informe había sido puesto en conocimiento de los organismos estatales pertinentes, a los cuales se les solicitó la designación de un representante a fin de conformar una mesa de trabajo sobre las vías a través de las cuales se puede estudiar la implementación de las recomendaciones señaladas en el informe de fondo y basándose también en la existencia de nuevas autoridades en el país y la emergencia vivida a causa del terremoto del 27 de febrero, por todo el mundo conocido. Al otorgar la ampliación de plazo la Comisión solicitó al Estado la presentación de dos informes durante ese tiempo para dar cuenta del estado de cumplimiento. El primero para el 29 de junio de 2010 y el segundo para el 29 de agosto siguiente. En el primero de estos informes el Estado dio cuenta de las reuniones de la mesa de trabajo en que habían participado representantes del Ministerio de Justicia, Ministerio Secretaría General de Gobierno, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Servicio Nacional de la Mujer, Consejo de Defensa del Estado y Ministerio de Relaciones Exteriores. Asimismo, dio cuenta que esta Mesa proponía a la Sra. Atala promover un juicio de hacienda contra el Estado ante los tribunales ordinarios de justicia para que el Consejo de Defensa tomara parte en los intereses fiscales de Chile y se refirió a la tramitación de un proyecto de ley sobre no discriminación pero dando cuenta que existían algunas dificultades en la tramitación de esta iniciativa por la preocupación con que dicho proyecto era mirado por grupos religiosos con quienes se habían reunido especialmente. No hubo entonces en esta oportunidad mención a reuniones con actores de la sociedad civil, más que estos grupos de carácter religioso. En este primer informe el Estado propuso nuevas medidas como realizar seminarios y cursos de capacitación y profundización a la Academia Judicial para interiorizarse del sistema internacional de derechos humanos, redactar manuales, reglamentos y llevar adelante concursos de buenas prácticas y, curiosamente, potencias a la sociedad civil. En su segundo informe, el de finales de agosto de 2010, el Estado hizo explícita referencia a la no participación del Poder Judicial en la mesa de trabajo.

Expresamente dijo el informe de Chile que la Corte Suprema señaló que carece de iniciativa legal y no tiene atribuciones para participar y adoptar eventuales medidas de

reparación a favor de la reclamante. Además de esta referencia el segundo informe volvió a reiterar la sugerencia a la Sra. Atala de iniciar un juicio de hacienda y ofreció becas de escolaridad para sus hijas para reparar el daño sufrido por la exposición pública del caso. Sobre las medidas a adoptar señaló nuevamente la tramitación del proyecto de ley en el Congreso sobre no discriminación y refirió una serie de jornadas de capacitación para funcionarios públicos; concursos de buenas prácticas; y reuniones con diferentes actores que representan a minorías sexuales, pidiendo nueva prórroga, la cual no le fue concedida a Chile estimando que ni se había buscado reparar las víctimas, ni se habían adoptado medidas adecuadas pues las mencionadas por el estado son de carácter general y no arrojan resultados concretos sobre su implementación.

Así las cosas, el 17 de septiembre fue ingresada como ya se dijo la demanda en contra de Chile, solicitando en concreto la Comisión a la Corte la condena por la violación de los artículos antes señalados y a partir de ello que se ordene al Estado que: a. repare el daño material e inmaterial causado como consecuencia de las violaciones alegadas en la demanda, b. investigue e imponga las consecuencias legales que correspondan por el actuar de funcionarios judiciales que discriminaron e interfirieron arbitrariamente en la vida privada y familiar de Karen Atala, y que incumplieron sus obligaciones internacionales de asegurar el interés superior de las niñas, c. reconozca públicamente su responsabilidad internacional y publique las partes pertinentes de la sentencia que eventualmente emita el Tribunal, d. disponga medidas de rehabilitación, e. adopte medidas de no repetición que incluyan legislación, políticas públicas, programas y directivas para prohibir y erradicar la discriminación con base en la orientación sexual en todas las esferas del ejercicio del poder público, incluyendo la administración de justicia, f. pague las costas y gastos legales incurridos en la tramitación del presente caso. En ese contexto entonces y a la espera de lo que el sistema interamericano le dirá a Chile en los próximos meses estimo que hay que detenerse en la relación entre esta pretensión de hacer efectiva la responsabilidad internacional del Estado por violar obligaciones de derechos humanos y la actitud que ha tenido y tiene uno de los poderes del Estado chileno como es el Judicial en la materia.

Chile promueve una imagen de país líder en muchos aspectos y en camino seguro al desarrollo aún, cuando mantiene diversas denuncias en curso ante la propia Comisión Interamericana y ha recibido en los últimos años varias recomendaciones de diversos órganos del sistema de Naciones Unidas para mejorar los estándares de protección de derechos en muchos ámbitos como, por ejemplo, mujeres e indígenas, por sólo citar dos principales. La cuestión así expuesta - esta argumentación en la independencia del poder judicial frente a un requerimiento de un órgano internacional de derechos humanos - no es nada menor cuando nos enfrentamos a alegatos de violaciones de derechos pues puede atentar, o al menos poner en cuestión, uno de los principios esenciales del orden jurídico de la responsabilidad de los estados por hechos internacionalmente ilícitos. En efecto, el orden jurídico internacional considera que hay un hecho internacionalmente ilícito del Estado cuando un comportamiento consistente en una acción u omisión es atribuible al Estado según el derecho internacional y constituye una violación de una obligación internacional del Estado, siendo importante destacar en relación a este segundo aspecto el principio esencial de que debe considerarse como hecho del Estado cualquier comportamiento de todo órgano del Estado, ya sea que ejerza funciones legislativas, ejecutivas, judiciales o de otra índole, cualquiera que sea su posición en la organización del Estado y tanto si pertenece al gobierno central como a una división territorial del Estado.

Chile tiene mucho que hacer en materia de no discriminación y todos los poderes deben trabajar juntos en ello, en generar una sociedad que no sólo sea formalmente democrática sino también tolerante e inclusiva. Se necesita para ello un trabajo multisectorial, que apunte a un fin último y trascendente: terminar con ideas estereotipadas de las personas que expresan su sexualidad de manera diferente y aceptar la diversidad en nuestra sociedad. Ese fin se logra con leyes, con políticas públicas, con programas y con una adecuada formación en derechos humanos de quienes van a aplicar esas leyes, políticas públicas y programas.

A los efectos de la responsabilidad estatal en sede internacional por violaciones a tratados de derechos humanos la separación de poderes tiene que ceder si con ello se

garantiza el respeto de tales atributos que son superiores a la figura misma del estado y su construcción jurídico-normativa. La separación de poderes no puede ser justificación para violar los derechos humanos. Esa argumentación al sistema interamericano no le es oponible. Así las cosas, este asunto sin duda puede ser la puerta a cambiar la legislación y las políticas nacionales pudiendo llegar a constituirse además en un precedente para el trabajo jurisprudencial del sistema interamericano de derechos humanos que no se había enfrentado más que escasamente al análisis de la discriminación por orientación sexual o identidad de género en el marco de la institucionalidad establecida en el Pacto de San José.

Por su parte, el llamado caso Pavez puso otra a prueba también la convicción de los magistrados chilenos sobre la diversidad en las orientaciones sexuales. La señorita Pavez fue separada de la función de profesora de religión que desempeñó durante más de 20 años con excelentes valoraciones de sus superiores, colegas y alumnos, cuando a mitad del año 2007 se hizo público que era lesbiana. En noviembre del mismo año presentó un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones de San Miguel contra la decisión de la Iglesia Católica de Chile de separarla de su cargo, declarado por esta como inadmisible y rechazado también por el máximo tribunal al confirmar la sentencia en abril de 2008, con lo cual se deja vía abierta para que en un país en que existe la separación entre la Iglesia y el Estado desde 1925, sea esta institución la que determine la idoneidad de un profesor para ejercer la labor docente religiosa, incluyendo bajo ese paraguas de la idoneidad la exigencia de heterosexualidad que no se está prevista en parte alguna del Decreto 924, de 1984, que regula la materia para efectos de impartir en Chile clases de religión.

Así las cosas y en un escenario legislativo y jurisprudencial como el que señalo, resulta interesante constatar que los líderes políticos que gobernaron el país por veinte años - la Concertación de Partidos por la Democracia - no acogieron en verdad los reclamos de la ciudadanía LGBTTTI de manera asertiva. En efecto, resulta curioso que la mayor parte de los intentos legislativos han emanado de parlamentarios - aunque los parlamentarios que patrocinan este tipo de iniciativas son en su mayoría, si no

exclusivamente, miembros de los partidos gobernantes hasta marzo de 2010 - siendo que el ejecutivo tiene iniciativa de ley en estas materias. También es curioso que pudiendo usar la prerrogativa que tiene el gobierno no acelerara la tramitación de tales proyectos por la vía de las urgencias legislativas, según establece el artículo 74 de la Constitución Política.

Así las cosas y visto este breve repaso por la realidad de la regulación jurídica de esta parcela de la sexualidad en Chile y su implementación gubernativa, legislativa y jurisdiccional, no debe olvidarse que el país forma parte de la institucionalidad internacional que, aunque carente también de sólidas bases que regulen la discriminación por sexualidad como he dicho, sí cuenta al menos con recursos normativos e institucionales que Chile debe respetar si quiere mantenerse en el juego de la legalidad internacional vigente. Además, el país ha intervenido en procesos decisivos en la materia como la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, en 1994, a partir del cual cambió la concepción internacional desde la idea de control demográfico a la de salud sexual y reproductiva, y la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1995, suscribiendo los compromisos políticos a nivel internacional allí adoptados; firmó en 2008 la declaración del tema que se leyó en Naciones Unidas y a la que me referiré en el capítulo siguiente; y es parte de los numerosos tratados a partir de los cuales se busca afirmar la existencia de un verdadero derecho a no discriminación por cualquier causa, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966; la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer, de 1979 o el Pacto de San José de Costa Rica, de 1969, por ejemplo, todos los cuales obligan al país conforme lo dispone la Constitución, cuyo artículo 5° establece que los órganos del estado deben respetar y promover los derechos garantizados por el texto constitucional así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y que constituye una norma esencial de toda la estructura garantista de derechos en el país, lo cual ha sido reconocido por el poder judicial y por supuesto por casi toda la doctrina nacional.

Finalmente, no debe de olvidarse que el Comité de Derechos Humanos ha dado a

conocer en marzo de 2007 ciertas recomendaciones al estado de Chile en orden a garantizar la igualdad de derechos y la puesta en marcha de programas de sensibilización social para combatir los prejuicios, manifestando la preocupación por la discriminación que sufren las minorías sexuales en el país, frente a los tribunales y en el acceso a la salud. Con ocasión de la presentación del informe del Estado de Chile sobre el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos señaló que aunque observa con satisfacción la abrogación de las disposiciones que penalizaban las relaciones homosexuales entre adultos responsables, el Comité continúa preocupado ante la discriminación de la que son objeto ciertas personas debido a su orientación sexual, entre otros ámbitos, frente a los tribunales y en el acceso a la salud. (Artículos 2 y 26 del Pacto). El Estado parte debería garantizar a todas las personas la igualdad de los derechos establecidos en el Pacto, independientemente de su orientación sexual, incluyendo igualdad ante la ley y en el acceso a los servicios de salud. Debería también poner en práctica programas de sensibilización con el fin de combatir los prejuicios sociales. En sentido similar se ha pronunciado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales quien llama a Chile a garantizar tales derechos, sin perjuicio de la orientación sexual de los individuos, ya que si bien congratula por los avances en promover la igualdad de género, manifiesta su preocupación por los estereotipos culturales sobre el papel de ambos sexos que siguen menoscabando el disfrute de derechos en pie de igualdad y llama, entre otras recomendaciones, a que se promueva la igualdad de género en todas las esferas, se promuevan programas de educación sobre salud sexual y se realicen campañas para frenar la propagación de enfermedades del VIH-SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.

Por su parte, en el marco del Examen Periódico Universal se recomendó a Chile prohibir por ley la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, abordarlas en programas y políticas de igualdad utilizando los llamados Principios de Yogyakarta como guía en su formulación; revisar el artículo 373 del Código Penal de modo de impedir su aplicación abusiva para perseguir a integrantes de las minorías sexuales; y, reforzar las medidas contra las actitudes discriminatorias en la

sociedad a través de iniciativas de educación pública. Se trata entonces de un llamado de la sociedad internacional institucionalizada que el estado de Chile no está escuchando o simplemente no quiere escuchar.

SUSTANCIA DOCTRINAL OBTENIDA DE LAS EXPOSICIONES DEL CICLO DE CONFERENCIAS "MAESTROS DEL DERECHO DE LA FACULTAD"

https://www.youtube.com/watch?list=PLAqOQVoyDDlzSYubxDkGHIsMB_ez7Xo6-&time_continue=14&v=eEMJ052h6c

El Dr. Juan Carlos Cassagne aborda en el video citado previamente sobre los desafíos del derecho administrativo, el cual se vinculó con el tema desarrollado en el trabajo final, dado que hace mención a que el derecho actualmente se encuentra atado a la moral, a diferencia de lo que sostenían los positivistas en la antigüedad. Los principios del derecho tienen supremacía dentro del sistema de las fuentes, y en los derechos humanos deben ser interpretados en un sentido armónico y abarcativo, ya que pertenecen a todos, y el centro del nuevo constitucionalismo es la dignidad de la persona.

El poder constituido no puede violar lo que establece el poder constituyente, ya que tiene un sentido pétreo, de permanencia y viene a equilibrar las generaciones sucesivas que van viviendo, es el sentido que tiene para adoptar al sistema jurídico, el de estabilidad y seguridad jurídica, producto del consentimiento del pueblo. El gran cambio no ha sido la supremacía constitucional, si no la modificación en forma de pensar de los juristas.

Se debe lograr la creación de un sistema que brinde justicia, seguridad jurídica y estabilidad a todas las relaciones, de esa manera cuando se obtengan instituciones independientes que cumplan con esos fines, que son los fines del Estado, se logrará una Argentina más justa.

- **CONCLUSIONES FINALES**

Si bien ha sido un avance que el Estado Nacional haya reconocido las distintas identidades de género o, dicho en otras palabras, las diversidades de género, constituye una obviedad remarcar que garantizar la igualdad formal en la ley no basta, porque existe una desigualdad fáctica desde el punto de partida que exige un trato diferencial o medidas de acción positiva para lograr la eliminación de la discriminación estructural de la que son víctimas las personas trans. Así, aunque contamos con un marco normativo robusto que reconoce muchos derechos a la comunidad LGBTTTI, es evidente que persisten prácticas estigmatizantes y discriminatorias. Dicha población se ha visto vulnerada a través de los años, su derecho a la vida, a la educación, a la libertad, a trabajar, entre otros. A pesar de esto, es necesario admitir que el reconocimiento del Estado a través de la legislación es imprescindible para exigir el cumplimiento de los derechos. En este sentido, los Estados tienen la obligación de tomar medidas para garantizar el goce de los derechos humanos y deben trabajar para lograr una conciencia sobre los estigmas y una cultura en el respeto de los derechos humanos, en especial en relación a los grupos vulnerables. Por otro lado, hay que destacar que resulta menester confeccionar estadísticas oficiales para luego poder pensar en la elaboración de políticas públicas acordes a las necesidades de dicho grupo social y así garantizar el pleno acceso, la permanencia y el desarrollo en el mercado laboral formal. Existen diversos factores que deben tenerse en cuenta, como por ejemplo la falta de formación previa, lo que impediría que ocupen cargos de jerarquía; las dificultades para integrarse con sus compañeros/as de trabajo por los fuertes prejuicios que aún subsisten; la falta de acceso a la salud, entre otras cuestiones, que ameritan la elaboración de un plan de acción o un

programa integral que busque arribar a una solución a largo plazo, además de la sanción un cupo mínimo de puestos de trabajo. Por su parte y en consecuencia, la Ley de Cupo Laboral Trans de la provincia de Buenos Aires es una medida positiva que robustece el marco normativo que reconoce la identidad de género y que, por lo tanto, requiere ser reglamentada. Sin embargo, aunque busca garantizar puestos de trabajo a personas que carecían de ellos, no prevé la situación estructural de vulnerabilidad de dichas personas para acceder al mercado laboral. Esta situación requiere medidas estructurales que impliquen la actuación no solo del Gobierno, sino también de otros actores no estatales. Se requiere la intervención del Poder Legislativo, sancionando leyes, creando organismos para realizar un seguimiento de la situación de las personas trans, coordinando la participación de actores/as involucrados/as al momento de sancionar medidas; la participación del Poder Ejecutivo, reglamentando las leyes que garanticen acceso a los distintos derechos, institucionalizando los temas de género; del Poder Judicial, capacitando en cuestiones de género, facilitando el acceso a la justicia; de Organizaciones No Gubernamentales(ONGs), para que informen los problemas que observan y propongan soluciones; de las universidades y escuelas, fomentando la tolerancia y la igualdad de género, incorporando una perspectiva de género en las materias que dictan, entre otras. El problema es que aún se encuentra pendiente la sanción de una ley de cupo laboral trans en el ámbito Nacional. Para ello, se debe asumir que la inserción laboral promovida por ese tipo de medidas es consecuencia de la discriminación laboral estructural que sufren las personas trans y que, por lo tanto, es una medida necesaria a la luz de nuestro principio constitucional de igualdad robusto. El debate por esta cuestión debe ser abordado a través de una mirada holística y debe producir, en consecuencia, la elaboración de un plan de acción integral que contemple todos los obstáculos que padecen las personas trans.

• PROPUESTAS ESTABLECIDAS

Como ya se ha visto, son varias las normativas existentes en lo que respecta al

cupo laboral trans, destacando tanto la ley de Provincia de Buenos Aires como el Decreto Nacional que establecen y reivindican el acceso a colectivo trans y LGBT+ al trabajo formal. Por su parte esta ley y decreto refieren al cupo obligatorio en lo que respecta al sector público, quedando en una laguna legal el sector privado.

Son diversas las organizaciones que continuamente se encuentran en constante lucha y espacio multi e interdisciplinarios a los fines de lograr que se garantice el derecho al trabajo y seguridad social, entre otros derechos. Hasta el momento existen un total de siete proyectos de ley presentados para legislar sobre el tema, cohabitan puntos de encuentro y desencuentro en las propuestas, pero algo queda claro, y es la sanción de una ley en forma urgente, debido a que es un tema prioritario en el contexto actual, pero, sobre todo, por las condiciones económicas y sociales en que nos dejará la pandemia por la que estamos atravesando. Resulta necesario que se visibilicen diferentes voces, que tengan un mismo punto de inflexión la inclusión laboral a nivel nacional, fomentando que las provincias por su parte adhieran a dicha ley. Tener relatores de experiencias, aunar espacios críticos, y fomentar la participación ciudadana.

La propuesta esencial debe ser que se incluya el acceso al trabajo, como así también a becas de estudio y programas de no discriminación. Que una vez sancionada la ley nacional realmente se aplique y que sea una herramienta a nivel nacional para que en todas las provincias se pueda ejercer los derechos que aún son negados. Es el Estado Nacional el que posee una deuda pendiente con el colectivo trans, toda vez que de existir la ley la situación del grupo social LGBT+ y trans no se encontraría constantemente vapuleado y en estado de emergencia constante.

Asimismo, el contexto de pandemia evidencia las condiciones de desigualdad estructural y de discriminación históricas que sufrió y sufre la comunidad trans, son muchas las necesidades básicas que hasta el día de hoy no logran ser cubiertas. Pues entonces, el proyecto de ley a presentar debería de apuntar tanto al ámbito público y privado, referir la palabra inclusión, no determinar un cupo en sí mismo; no es ceder un lugar sino crear el espacio de inclusión social. Así también acceder como miembros de la sociedad a una obra social, a los aportes jubilatorios y a todos los derechos que tiene una

persona con un trabajo digno. En definitiva, lograr un país más igualitario, que deconstruya las nociones culturales y sociales antiquísimas. Una Ley que garantice una protección sustancial y se incluya a todos los poderes del Estado, para ello las voluntades políticas son fundamentales para quienes están en cada municipio, en cada provincia para llegar a un definitivo consenso.

Por ello retomando en parte el último proyecto de ley presentado en el año 2020, cerrando este trabajo final, se presentan a continuación las siguientes propuestas:

- Reemplazo de cupo laboral trans por expresión de inclusión laboral trans.
- Reconocer expresamente el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas; lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de acceder a un trabajo digno.
- Promover el ejercicio del derecho al trabajo, también para las personas que se encuentren atravesando el género durante el empleo, adoptando las acciones que resulten necesarias a estos fines.
- Prohibir la discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección y contratación y la continuidad en el empleo.
- Asegurar que las personas trans puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales.
- Garantizar que las personas trans tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, formación profesional y continua.
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas trans en el mercado laboral, y brindarles herramientas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, a través de campañas, políticas públicas y capacitaciones, entre otras acciones.

- Promover el empleo de personas trans en el sector público y privado mediante políticas públicas que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

- Promover y alentar el reconocimiento a la heterogeneidad, la pluralidad, la singularidad, la creatividad y las diferencias en las identidades, en el marco de los Derechos Humanos.

• ANEXO 1 JURISPRUDENCIA

1. EXPEDIENTE NRO. LP-3322-2019 B.T.H. S/ACTAS DE EXPOSICIÓN DENUNCIA. JUZGADO DE FAMILIA N° 7 DE LA PLATA, BUENOS AIRES, (11/03/2019) En el caso, la jueza a cargo del Juzgado de Familia nro. 7 de la ciudad de La Plata, resolvió ordenar con carácter cautelar la inscripción en una escuela secundaria a F., un adolescente trans, cuya progenitora había realizado una preinscripción en el mes de diciembre de 2018, pero no se le había confirmado la vacante para el ciclo lectivo escolar del año 2019. La madre en representación de F, solicitó la inscripción en ese establecimiento educativo en particular, con el argumento de que su hijo, si bien no había realizado el cambio registral, se encontraba atravesando un proceso de construcción de su identidad de género y fundamentaba su pedido en la concurrencia a dicho colegio de la única amiga del adolescente. La Asesora de Incapaces dictaminó favorablemente a la solicitud, entendiendo que ello abonaba al fortalecimiento de la personalidad de F. y, a su inserción en el ámbito escolar y a un grupo de pares. En ese contexto, la magistrada dijo que la historia de vida de F. y su deseo manifestado en el expediente, hacían necesario dictar la medida cautelar para garantizarle su derecho a la educación, a su dignidad, a la no discriminación, satisfaciendo de esta manera su interés superior. Ello, dado que el interés superior del niño constituye el elemento rector de las decisiones que se tomen en relación a las personas menores de edad y debe constituir una pauta básica de decisión ante un conflicto de intereses y ser el criterio para la intervención institucional destinada

a proteger a niñas, niños y adolescentes. Además, tuvo en cuenta lo normado en el artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño que establece que “la educación ha de tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación y responder a las necesidades de los alumnos en contextos culturales y sociales variados” y, contempló el principio 16 del Derecho a la Educación de los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional y de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género que prescribe que “Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas.” Así también, resolvió reclassificar las actuaciones como “B.T.F. s/materia a categorizar”, en razón a lo normado en los artículos 1° y 2° de la Ley de Identidad de Género, Nro. 26.743.

2. EXPEDIENTE N° A7758.455-2016/0 “M.D.D. C/ GCBA Y OTROS S/ AMPARO”, JUZGADO NRO. 6 EN LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, SECRETARÍA NRO. 11 (7/09/2017) La jueza titular del Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 6 de la Ciudad de Buenos Aires hizo lugar a una acción de amparo y ordenó al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y al Instituto de la Vivienda de la Ciudad de Buenos Aires a proveer a la actora una solución adecuada a los fines de atenderle su necesidad habitacional, con respeto al derecho a la libre determinación de su plan de vida. Al mismo tiempo, las obligó a informar al tribunal, en forma semestral, las acciones desplegadas a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto, con la orden expresa de presentar la documentación pertinente y respaldatoria. Para así resolver, la magistrada advirtió que la accionante era una mujer travesti de 54 años con discapacidad y con severas dificultades para acceder al mercado laboral como consecuencia de problemas de salud, la escasa formación educativa y la ausencia de lazos de contención sociofamiliares. De las pruebas existentes en el expediente surgió la clara situación de vulnerabilidad producto de su trayectoria de precarización laboral y de la discriminación que sufre como

consecuencia de su identidad de género. La magistrada señaló que, al momento de interponer la acción, la amparista se encontraba en inminente situación de calle, porque había sido intimada al desalojo de la vivienda donde habitaba, circunstancia que se veía agravada por la situación de discapacidad derivada de los problemas de salud que padecía. En ese contexto, surgía la necesidad de proveerle un ambiente adecuado e higiénico que hacía necesaria la ayuda estatal para brindarle herramientas que le permitiesen atravesar un proceso de auto valimiento y asegurarle una vida digna y libre de discriminación. Con una especial mirada en torno a la identidad de género, en los fundamentos de la sentencia se apeló a la labor que desarrolla el Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires que pone «especial atención en la construcción del género libre de prejuicios» y, destacó la importancia de que «las distintas dependencias públicas, inclusive el sistema judicial, adopten un prisma de perspectiva de género, para intervenir positivamente sobre las desigualdades estructurales en el acceso a bienes materiales y simbólicos que afectan a las personas en función de su expresión de género». Conjuntamente, se abordó el tema haciendo hincapié en el trabajo que hace la comunidad internacional preocupada en combatir los prejuicios sociales, la discriminación y la violencia que se registra contra las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex con mención a los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, la Resolución de la Asamblea General de la OEA sobre “Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género”, la Ley Nacional de Identidad de Género nro. 26.743 y, a la Ley local nro. 2958 que crea el “Plan Marco de Políticas de Derechos y Diversidad Sexual” en el ámbito de la Subsecretaría de Derechos Humanos del GCBA. También, para fundar la sentencia, se analizó minuciosamente el marco jurídico del derecho a una vivienda adecuada y ante el peligro de desalojo de la actora, se señaló la importancia de la garantía sustancial de la obligación de no regresividad que protege a la persona en el nivel de goce del derecho fundamental alcanzado, teniendo en cuenta que la amparista había sido beneficiada en el Programa de Atención para Familias en Situación de Calle y, cuando solicitó la

renovación del subsidio habitacional, le fue rechazada.

3. CAUSA A. 74.573, “P., V.B. C/ MUNICIPALIDAD DE LA PLATA S/ PRETENSIÓN DE RESTABLECIMIENTO O RECONOCIMIENTO DE DERECHOS”, SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. (08/05/2019) El caso aborda el despido de una mujer trans, V.B.P., que trabajaba como personal temporario con modalidad mensual en la Municipalidad de La Plata. El fallo de primera instancia ordenó a la parte demandada, como medida cautelar, reinstalar a la actora en su puesto de trabajo. La Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo de La Plata revocó el decisorio, y en consecuencia, la accionante dedujo recurso extraordinario de inaplicabilidad de la ley, que le fue denegado con fundamento en que la decisión impugnada no era definitiva, lo que motivó la interposición de la queja ante la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. La actora, en la queja alegó que se había desvirtuado el instituto cautelar al exigírsele indebidamente un mayor debate y prueba y justificó el peligro en la demora en el hecho nuevo alegado de vivir con VIH. Todo ello, en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley provincial nro. 14.783 que garantiza un cupo laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero y les otorga protección contra el desempleo por motivos de discriminación por identidad de género. En la sentencia, se resaltó la situación de vulnerabilidad y se señaló expresamente que “El derecho pregona que todos los hombres son libres e iguales, pero es necesario darse cuenta que existen diferencias efectivas y que no puede mantenerse la libertad y la igualdad en un plano simplemente formal”, sosteniéndose que la justicia debe dirigir su atención equilibrando las desventajas, “si los protagonistas de los conflictos en que está en juego una situación de discriminación son los vulnerables”. En mérito de la prueba reunida en el expediente, se consideró que los presupuestos de la medida cautelar se hallaban plenamente reunidos en el caso dado que durante el desenvolvimiento de la relación, la actora censuró expresiones públicas del Intendente de aquella ciudad y lo denunció ante el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y su contrato laboral fue rescindido antes de tiempo. En

la evaluación, se citó el principio n° 13 de los “Principios de Yogyakarta” que reconoce la necesidad de protección contra el desempleo y la Ley de la Provincia de Buenos Aires, nro. 14.783 de cupo laboral, una acción afirmativa, cuyo fin es corregir las dificultades de ingreso y permanencia en el empleo, a través de un cupo y del resguardo ante el despido discriminatorio por motivos de identidad de género. Por otro lado, se tuvo por acreditado el peligro en la demora en función del carácter alimentario de los haberes dejados de percibir, situación que resultaba agravada por las particularidades del caso, ya que por “el tiempo que previsiblemente insumiría arribar al pronunciamiento definitivo, cabía presumir que la privación de aquel ingreso podría ocasionarle a la recurrente un gravamen de muy difícil reparación ulterior”. Se agregó que el dictado de la medida precautoria no causaba perjuicio al interés público. En mérito a lo expuesto, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, hicieron lugar al recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la actora, revocaron la sentencia de la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo de La Plata y resolvieron la reincorporación cautelar de la trabajadora a su lugar de trabajo, mientras durase la discusión en torno a la continuidad de su relación laboral.

4. CNAT Sala VII Expte. N° 5.613/2011 Sent. Def. N° 45.147 del 27/03/2013 “A. L.D. c/SMG ART SA y otros (INC S.A.) s/accidente acción civil” En fecha 27 de marzo de 2013 la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó sentencia en los autos anteriormente mencionados, donde un supervisor de cajas de una cadena de supermercados extranjeros, quien demandó a la compañía por el trato discriminatorio sufrido en el ámbito laboral debido a su orientación sexual por parte de sus pares. El mismo manifestó que dichos malos tratos le provocaron un daño psicofísico, haciendo responsable al empleador y a la aseguradora de riesgos del trabajo. La descripción del testigo Calvo (fs 268) en ocasión de trabajo manifestó que “...hubo una discusión importantísima que fue con Vanesa Quiroga que fue griterío puro que ella diciéndole que no era hombre delante de todas las cajeras de todo el mundo en caja central donde estaban todos le dijo que se iba a ir al infierno por su condición sexual, que no era

hombre, que no era persona que tenía el mismo pecado de un asesino o un violador ante los ojos de Dios, que no tenía perdón de Dios...". El informe del perito médico (fs. 340/347), ratificó estos hechos, y concluye que el actor padece una incapacidad total de un 40%, detallando que "... el cuadro de stress guarda relación causal y lineal con la experiencia laboral de sometimiento, discriminación, exigencia y maltrato que lo coloca frente a la posibilidad concreta de ser agredido, sin ningún tipo de defensa y protección. Se estima que en el presenta caso puede hablarse de las denominadas situaciones de mobbing". Tal como puede leerse en el fallo, en el punto 8, aparte de la responsabilidad adjudicada al supermercado, los magistrados también hallaron responsable a la A.R.T., ya que las mismas deben cumplir una función primordial en materia de seguridad, por lo cual encuentro oportuno la extensión que se realizó hacia la mencionada A.R.T., puesto que una de las funciones es asesorar al empleado para prevenir y proteger a los dependientes. Por lo tanto, la conducta omisiva que pudimos observar es la que implicó la negligencia por su modo de proceder, por ende, resultó dañada la salud del empleado. El Tribunal resolvió condenar a la cadena de supermercados y la A.R.T. por la suma de \$ 490.000, debiendo ser abonados al trabajador por el daño físico y psicológico sufrido.

5. "M., M. J. c/Citibank N.A. s/daños y perjuicios" - CNCIV - SALA H - 07/04/2009 En Buenos Aires, a los 7 días del mes de abril de 2.009, hallándose reunidos los señores Jueces integrantes de la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal, a los efectos de dictar sentencia en los autos "M., M. J. c/Citibank N.A. s/daños y perjuicios" y habiendo acordado seguir en la deliberación y voto el orden de sorteo de estudio, el Dr. Kiper dijo: Contra la sentencia dictada en primera instancia (fs. 798/803), que hizo lugar a la demanda por la cual el actor perseguía la indemnización de los daños sufridos por la supuesta conducta discriminatoria de la demandada, expresan agravios el actor (fs. 828/40) y la demandada (fs. 847/58). El primero contestó el traslado a fs. 865/75, mientras que a la segunda se le dio por perdido el derecho de hacerlo (fs. 886 y 891). Se agravia el actor, tras reseñar las circunstancias del caso, de que no se haya hecho lugar al reclamo indemnizatorio por daño material, a su

entender pedido en la demanda. Considera errado el razonamiento del fallo en el sentido de que la petición no fue introducida en la litis. Sostiene que debió fijarse una indemnización por daño psicológico y tratamiento, y otra por lucro cesante, consistente en el posible ascenso al cargo de gerente y lo que hubiera percibido por tal función (\$8.000 o \$9.000 mensuales) durante un lapso considerable de tiempo (31 años). Además, considera insuficiente la suma fijada por la a quo en concepto de daño moral. Por su parte, la demandada se agravia de que se haya reputado que existió discriminación hacia el actor y, además, sostiene que al haberse acogido el demandante a un plan de retiro voluntario y haber percibido una indemnización, renunciando a cualquier otro reclamo, esta demanda sería inadmisibile. En los supuestos en que el empleado recibe una compensación de su empleadora por retiro voluntario, no puede reclamar el daño vinculado a la posible chance de ascender en la empresa y de obtener mayores ingresos, pues esa vía se agotó al optar por la indemnización prevista en las normas laborales. Sin embargo, puede reclamar el daño moral sufrido por haber sido discriminado en su relación de empleo -en el caso por la condición de homosexual y portador de HIV, con prescindencia de que el padecimiento continúe o se haya extinguido, y además algún daño material que no haya sido alcanzado por la indemnización voluntariamente percibida. El hecho de que el art. 1 de la ley 23.592 permita en forma expresa reclamar tanto el daño moral como el material, no significa que no se deba formular el reclamo en su demanda y en su caso, acreditar el daño sufrido. En los supuestos de discriminación el daño moral surge in re ipsa, sin necesidad de mayores pruebas, pero no ocurre lo mismo con el daño material. No solo no se presume, sino que es necesario, pedirlo con cierta claridad.²⁰ 7.3.3. C.N.A.T. “M. J. c/ Coto S.A. s/ despido” Sala II. Sentencia N° 95.304. Fecha: 12/10/2007 La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por medio de la sentencia N° 95.30437, de fecha 12/10/2007, en autos de sentencia “M. J. c/ Coto S.A. s/ despido”, resolvió que correspondía indemnizar el daño moral, aún sin la acreditación de daño psíquico, sufrido por un trabajador, como consecuencia de la prestación que debió llevar a cabo en las condiciones y ambiente de labor nocivos permitidos por su empleadora, que actuó culposamente: "Durante la relación de trabajo y dentro del propio establecimiento patronal, el actor fue víctima de un trato hostil,

humillante y desconsiderado por parte de su superior y de sus compañeros". "Dichas actitudes, además de implicar un apartamiento de la empleadora de las obligaciones que la Ley de Contrato de Trabajo pone a su cargo, constituyeron actos ilícitos de carácter extracontractual destinados a afectar la dignidad personal del trabajador que generan, en forma refleja, la responsabilidad de la empleadora por el daño moral provocado"

• BIBLIOGRAFÍA

- Alles, Martha. 1998. "EMPLEO, EL PROCESO DE SELECCIÓN". Edic. Macchi. Buenos Aires. 1ª Edición.
- BARRÓN LÓPEZ, S., Libson, M., & Hiller, R. (2008). Estudio social en hombres que tienen sexo con hombres (HSH): Relevamiento 2007. Buenos Aires: Ubatec.
- Boletín Oficial de la República Argentina (mayo 2012). Ley de Identidad de Género. Año CXX, Nro 32.404. Recuperado el 20 de septiembre de 2013 de <http://www1.hcdn.gov.ar/BO/boletin12/2012-05/BO24-05-2012leg.pdf>
- Bazan Osvaldo. (2003) "Historia de la homosexualidad en Argentina". Cap. 93. "La Rebelión Stonewall: Gay Power".
- Berkins Lohana. (2003) "El itinerario político del travestismo". Pág 127-137. Compilado en Diana Maffia, "Sexualidades migrantes". Ed. Feminaria.
- Berkins, L. (2007). Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgénero. Asociación de la Lucha por la Identidad Travesti. Buenos Aires..
- Caballero, N. 2016. Ivonne, la primera funcionaria transexual de San Juan. Tiempo de San Juan. San Juan, Argentina. Visitado por última vez:

02/12/19. Link: <https://www.tiempodesanjuan.com/politica/2016/1/9/ivonne-primer-funcionariatranssexual-juan-118213.html>

- Cabral Mauro. (2009) “Trans Latinoamericanas en situación de pobreza extrema”. Informe escrito sobre un bosquejo de Johanna Hoffman. Edición de Adrian Coman y Marcelo Ernesto Ferreyra – Programa para AmericaLatina y el Caribe – Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas. http://campusdh.gov.ar/file.php/149/modulo_1/Cabral.pdf

- Carballada Alfredo. (2012) LA INTERVENCIÓN EN LO SOCIAL EXCLUSIÓN E INTEGRACIÓN EN LOS NUEVOS ESCENARIOS SOCIALES. Bs As. Ed Paidos.

- Carballada, Alfredo. (2013) “La Intervención Social en los escenarios actuales. Una mirada al Contexto y el Lazo Social”. Publicado en Revista Margen

- Carballada, Alfredo. (2011) “Las Políticas Sociales y la recuperación de la centralidad del Estado. La Asignación Universal Por hijo (Argentina) y el Programa Bolsa Familia (Brasil)”.

- Castronovo, R. (2001) “Reflexiones de la Formación Profesional”. Trabajo Social y las nuevas configuraciones de lo social. Seminario Internacional. Maestría. Editorial Espacio. Buenos Aires.

- Castronovo, Raquel. (2001). “La ciudadanía, los derechos y las instituciones”. En Teubal Ruth. Violencia Familiar, Trabajo Social e instituciones; Editorial Paidós.

- Castronovo, Raquel. (2001) “La ciudadanía, los derechos y las instituciones”. Publicado en “Violencia familiar, Trabajo social e Instituciones”. Comp. Teubal, Ruth. Bs As. Ed. Paidos.

- CATELL Robert. (1997) “La metamorfosis de la cuestión social. Una

crónica del salariado”. Editorial Paidós. Buenos Aires- Barcelona- México.

- Cazzaniga, Susana. (2001). Trabajo Social y las nuevas configuraciones de los social. Introducción. Seminario internacional. Maestría. Editorial Espacio. Buenos Aires.

- Chiavenato, I. 2000. Administración de recursos humanos. Edit. CúspideColombia. 5ta. Edición.

- Coordinación de Comunicación Estratégica y Prensa. 2018. Manual de comunicación inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras. Trabajo sin discriminación. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación.

- Dohm, G. 2018. Derecho al Trabajo sin Discriminación. Hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia 62 y el Racismo (INADI). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. Ed.: Amenta, G. Fundación Huésped y Asociación Travestis, Transexuales y Transgéneros Argentinas (ATTA). 2013.

- Fundación Huésped (2012). Percepciones y experiencias sobre estigma y discriminación en poblaciones trans, HSH, y usuarios de drogas. Buenos Aires: Autor. Recuperado el 20 de diciembre de 2014 de <http://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2012/06/Informe-Final-Percepciones.pdf>

- Fundación Huésped (2014). Ley de Identidad de Género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina. Buenos Aires: Autor. Recuperado el 20 de diciembre de 2014 de <http://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/OSI-informe-FINAL.pdf>

- Giberti Eva. (2003) “Transgéneros: síntesis y aperturas”. Pág 33.

Compilado en Diana Maffia, "Sexualidades migrantes". Ed. Feminaria.

- Gimenez, Gabriela (2016). "La Intervención Profesional". Apunte de cátedra. Metodología de la Intervención y Grupo. Lic. En Trabajo Social. Fac. Ciencias Políticas y Sociales. UnCuyo. Mendoza
- GOFFMAN, E. (1968). La identidad deteriorada. Buenos Aires: Amorrortu. pág. 111 ISSN: 2362-194X Journal de Ciencias Sociales Año 3 N°5
- INADI. (2005). Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación: La discriminación en la Argentina. Recuperado de
- INADI. (2011) "Hacia una Ley de Identidad de género". Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación.
- INADI. (2012) "Buenas Prácticas en la comunicación pública". "Identidad de Género". Ministerio de Justicia y Derechos humanos.
- KENDEL, M., DEVOR, H., & STRAPKO, N. (1997). Feminist and lesbian opinions about transsexuals. En B. Bullough, V. Bullough, & J. Elias (Eds.), Gender blending (pp. 146-159). Amherst, NY: Prometheus.
- Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina. Open Society Foundations. INADI. 2018. Trabajo sin discriminación. Guía temática. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación. INDEC. 2012.
- Ley N° 14.783 sobre Cupo Laboral Trans. Sancionada el año 2015.
- Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. Sancionada el año 1976.
- Ley N. ^a 23.592 sobre Actos Discriminatorios. Sancionada el año 1988.

- Ley N° 26.743 de Identidad de Género. Sancionada el año 2012.
- LINK, B. & PHELAN, J. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385.
- Martinelli, M. (1997). *Servicio Social: Identidad y Alienación*. 1era. edición en castellano.
- Millet, K. (2010), *Política Sexual*, Ediciones Cátedra, Madrid
- Millet, Kate. "Política sexual" (1975). Editorial Aguilar. *Historia de la Mujer Argentina*. T° III
- Moises Martinez. (2005) "Mi cuerpo no es mio, transexualidad masculina y presiones sociales de sexo". Publicado en "El eje del mal, la heterosexualidad" España.
- OMS. (1997). Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud en el Siglo XXI. Recuperado de http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/promocion/5_Declaracion_de_Yakarta.pdf
- ONU. (2007). Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación del derecho internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación Sexual e identidad de género.
- PÁEZ, D., & ZUBIETA, E. (2004). *Cultura y Psicología Social*. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos, & E. Zubieta (coords.), *Psicología Social, Cultura y Educación* (pp. 25-53). Madrid: Pearson- Prentice
- Pagaza Rozas, Margarita. (1998) "Una perspectiva teórica-metodológica de la intervención en trabajo social". Ed. Espacio. Buenos Aires.
- Parola, R. N. (1997). *Aportes al saber específico del Trabajo Social*.

Espacio Editorial.

- SCHWARTZ, S. H. (2009). Basic human values. *Sociologie*, 42, 249-288. SCHWARTZ, S.H. y Struch, N. (1989). Values, stereotypes, and intergroup antagonism. En Daniel Bar-Tal y Graumann, C., Kruglanski, A. y Stroebe, W. (Eds), *Stereotyping and prejudice*. Nueva York: SpringerVerlag.
- STAERKLE, C., & DOISE, W. (2014). De la psicología social a la psicología política: el abordaje societal. En E. Zubieta, J. Valencia & G. Delfino (coords.). *Psicología Social y Política: Procesos teóricos y estudios aplicados* (pp. 23-52). Buenos Aires: EUDEBA.
- TORO ALFONSO, J. (2010). El cuerpo y el género trans-formados: A modo de introducción. *Identidades: Revista interdisciplinaria de Estudios de las Mujeres y el Género*, 8, 87-100. ZUBIETA, E. (2008). Valores humanos y conducta social. En M. M. Casullo, *Psicología Positiva* (pp. 203-229). Buenos Aires: Lugar.
- Vélez Restrepo, Olga Lucía. (2003) “Reconfigurando el Trabajo Social”. *Perspectivas y tendencias contemporáneas*. Ed. Espacio. Bs As.
- ZUBIETA, E., FERNÁNDEZ, O., & SOSA, F. (2012). Bienestar, valores y variables asociadas. *Boletín de Psicología*. Universidad de Valencia, España. ISSN 0212-8179. pág. 112 Cultura y valores en el proceso de discriminación de las personas transgénero.

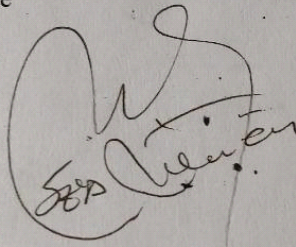
Ciudad de Buenos Aires, 31 de enero de 20

Universidad Abierta Interamericana- Facultad de Derecho y Ciencias Polít

Por medio de la presente nota, dejo constancia que la confección del trabajo final de la carrera Abogacía, efectuada por la alumna Silva Gabriela Beatriz, DNI 32152894, sobre el tema "Cupo laboral trans", ha sido enteramente bajo mi supervisión.

Saludos a usted atentamente

Dra. Mónica Rossana Sea.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mónica Rossana Sea', with a large, stylized initial 'M' and 'R'.