

## RESOLUCIÓN N° 053 GENERAL PICO, 20 de marzo de 2019

### VISTO:

El expediente N° 556/18 registro de Rectorado, caratulado: "Incorporar en la planta Nodocente de la Universidad Nacional de La Pampa a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo"; y

### CONSIDERANDO:

Que, históricamente, a lo largo de todo el mundo, la sociedad legitimó una concepción de sexualidad única y "normal": la heterosexual, que se contrapone a cualquier otra concepción de sexualidad. La idea tradicional de que solo puede haber dos opciones de sexo biológico (varón o mujer), de las cuales se desprenden como consecuencia directa solo dos opciones de género (varón o mujer), se denomina binarismo de sexo y género. Esta visión, tradicional y cerrada, se completa con la idea de que solo hay una orientación sexual legítima y esa es la heterosexual: esto se denomina heteronormatividad, puesto que hace de la heterosexualidad la norma.

Que la identidad de género es una identificación personalísima que cada individuo construye a lo largo de su vida. Esta toma elementos de lo que se ha considerado masculino, lo que se ha considerado femenino, y otros, para llegar a elaborar una definición propia. La identidad de género de cada persona se refleja en la manera en que esa persona elige mostrarse ante los/as demás: la vestimenta y el maquillaje o la ausencia de él, los modos de hablar y moverse, las expresiones verbales y gestuales, y muchos otros elementos intersubjetivos que conforman la expresión de género de cada persona.

Que, al respecto, en Argentina, la Ley de Identidad de Género N° 26.743 aprobada en 2012, en su artículo 2 define la identidad de género:

*"Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales".*

Que cuando el sexo asignado al nacer no se corresponde con la identidad de género que la persona adopta al crecer, es decir, el género autopercibido o construido, se los denomina TRANS; el cual incluye a las categorías de "transexual", "transgénero" y "travesti", sin excluir a personas que —presentando situaciones de discordancia entre género asignado y género autopercibido o construido— no se identifican con tales términos.





## Corresponde Resolución N° 053/2019

Que la población trans (transgenero, travestis, transexuales), por no cumplir con los estándares morales de la sociedad tradicional, ve coartado, disminuido e incluso denegado su derecho a la igualdad y no discriminación, tan predicado y protegido por nuestras normas legales y convencionales.

Que esta discriminación se ve principalmente plasmada en el derecho del trabajo, ya que por su orientación sexual e identidad de género, se les imposibilita su acceso al trabajo en condiciones de igualdad, equidad, libertad, seguridad y dignidad.

Que la discriminación se da de diferentes formas e impacta de diferentes maneras en cada grupo (gays, lesbianas, bisexuales y trans). Mientras para lesbianas, gays y bisexuales son desafíos importantes la visibilidad y la permanencia en el trabajo, para la población trans resulta urgente abordar etapas anteriores, como el acceso a la educación, la capacitación y la apertura de los ámbitos laborales, y también el acceso a otros derechos humanos básicos, como la vivienda y la salud, que condicionan el acceso mismo a la educación y el trabajo.

Que para todas ellas, sin embargo, se traduce en la utilización de términos peyorativos, negativos y/o ofensivos, rechazos, insultos, burlas, desprecio e incluso agresiones/violencia física.

Que la discriminación y marginación se potencia cuando a las personas con diversa orientación sexual o identidad de género son, además, pobres, portadores de alguna enfermedad estigmatizada (VIH), miembros de grupos migrantes o pueblos indígenas y/o adscriben a posiciones políticas críticas.

Que en este sentido, nuestra sociedad ha desarrollado numerosos dispositivos de discriminación que niegan la existencia de estas orientaciones sexuales e identidades de género, y que además les genera un gran dolor a la población TRANS al no poder vivir libre de prejuicios, eternamente estigmatizados, ridiculizados y acallados, negados como personas. No pueden realizarse plenamente, con el sexo, orientación e identidad que ellas sienten y eligieron <sup>1</sup>

Que la segregación comienza en la escuela a partir de la marginación y exclusión del sistema por poseer una identidad disidente, que desafía al mandato social establecido de una identidad natural, biológica.

Que a partir de esto ocurre la privación de la infancia libre, donde los niños no pueden manifestar su identidad, porque al hacerlo se los excluye del sistema educativo, es decir: no terminar sus estudios primarios/secundarios. Y esto conlleva indefectiblemente a la imposibilidad de acceder a un empleo.

<sup>1</sup> Allende, D.R. "La discriminación laboral en la población LGBT". Presentado en el II Congreso Internacional "Instituciones e Interdisciplina. Alcances jurídicos, económicos y epistemológicos. III Workshop Nacional: Metáfora y Epítesme: hacia una hermenéutica de las instituciones. FCEyJ – UNPam.





## Corresponde Resolución N° 053/2019

Que a raíz de la falta de inserción laboral, a los 13 años comienza el proceso de captación de niñas y niños trans para las redes de prostitución. Lo que se refleja en que casi la totalidad de personas travestis, transexuales y transgénero son prostituidas.

Que esto genera una expectativa de vida de 35 años para las personas trans, a causa del deterioro de la salud motivo de enfermedades como el VIH/SIDA, homicidios/femicidios-(travesticidios), la prostitución y suicidio como consecuencia de los padecimientos físicos y psicológicos a que se encuentran sometidos.

Que un estudio realizado por la Fundación Huésped en colaboración con la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de la Argentina (ATTTA) y financiado por Open Society Foundations, muestra que precariedad laboral es una de las características que afecta a este colectivo.

Que, en el mencionado informe, se revela que 5 de cada 10 personas informan que se les ha negado un trabajo debido a su identidad trans y sólo 1 de cada 10 hombres y mujeres trans reportó tener aportes jubilatorios.

Que sumado a esto, dos trabajos elaborados por Lohana Berkins: "La gesta del nombre propio" (2005), en co-autoría con Josefina Fernández, y "Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros" (2007) presentan que la expectativa de vida de las personas trans es de alrededor de 32 años, el 94,8% no se encuentra incorporada al mercado de trabajo formal y el 73% no completó el nivel secundario, entre las cuales el 16% no culminó el nivel inicial.

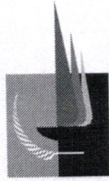
Que para hacer frente a esta problemática, la normativa nacional e internacional consagra derechos y garantías en aras a erradicar la discriminación y fomentar la igualdad de este colectivo.

Que nuestra norma suprema, la Constitución Nacional, en su Artículo 16 consagra el derecho a la no discriminación laboral cuando establece que "todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad".

Que, por otra parte, en el Artículo 75 inciso 22 otorga jerarquía constitucional a Tratados Internacionales de Derechos Humanos que consagran el principio de igualdad y no discriminación en general y en el derecho del trabajo en particular, entre ellos:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;
- la Convención Americana sobre Derechos Humanos;
- la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- la Declaración Universal de Derechos Humanos.





## Corresponde Resolución N° 053/2019

Que, en concordancia con lo mencionado en el considerando anterior, los Principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Éstos ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. Cada uno de los Principios va acompañado de recomendaciones detalladas a los Estados, otras adicionales dirigidas al sistema de derechos humanos de la ONU, a instituciones nacionales de derechos humanos, a los medios, a las organizaciones no gubernamentales y a otras instancias.

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 2 consagra el derecho de igualdad y no discriminación al disponer: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de...sexo...o cualquier otra condición".

Que, además, en su Artículo 12 establece el derecho a la intimidad cuando dispone: "Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques". Entendiéndose por vida privada la elección de parejas sexuales, relaciones personales sin distinción de género, sexo, orientación o identidad de género.

Que el Artículo 23, por su parte, sostiene que: (1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Que la Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos 17/19 del 2011, sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, expresa su grave preocupación por los actos de violencia y discriminación que se cometen en todas las regiones del mundo contra personas debido a su orientación sexual e identidad de género.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo 2 establece que los Estados partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivo de sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que la Observación general N° 20, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señaló que "cualquier otra condición social" abarcaba la orientación sexual: "Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no





## Corresponde Resolución N° 053/2019

constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto. La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación”.

Que con respecto a la discriminación laboral fundada en motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina, se puede mencionar la Ley de Identidad de Género N° 26.743, que establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, 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.

Que en la ciudad de Santa Rosa, el jueves 6 de junio de 2017, el Concejo Deliberante aprobó la Ordenanza 4315 que aprueba el "Cupo laboral Trans".

Que como puede evidenciarse, el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho al trabajo hacia el colectivo TRANS (transgenero, travestis, transexuales), se encuentra ampliamente regulado en la normativa, tanto nacional como internacional.

Que es responsabilidad del Estado en todos sus niveles remover los obstáculos sociales y culturales que limitan de hecho la igualdad y la libertad de los individuos, impidan el libre desarrollo de la persona humana y la efectiva participación de todos en la vida política, económica y social de nuestro país.

Que existen antecedentes en el Sistema Universitario Nacional respecto a la implementación del cupo laboral trans, como la UNMdP, UNLP y la UNR.

Que el punto I de las Bases y Objetivos del Estatuto de la UNLPam establece que la Universidad "(...) tiene como fines interpretar las necesidades de la sociedad y dinamizar el cambio en la misma (...)".

Que en el Artículo N° 60 establece que "La Universidad Nacional de La Pampa guarda íntimas relaciones de solidaridad con la sociedad de la cual forma parte. Es un instrumento de mejoramiento social al servicio de la Nación y de los ideales de la humanidad. En su seno no se admiten discriminaciones de tipo religioso, racial, económico, ideológico, político ni originadas en discapacidades".

Que asimismo el Artículo 67° reza que "la Universidad estimula todas aquellas actividades que contribuyen sustancialmente al mejoramiento social del país, al afianzamiento de las instituciones democráticas y, a través de ello, a la afirmación del derecho y la justicia".

Que el Consejo Superior creó el "Programa Académico Institucional de Derechos Humanos (PAIDH)" por Resolución N° 55/12, para la generación de espacios institucionales y





## Corresponde Resolución N° 053/2019

académicos en la Universidad, con el objeto de fortalecer el sistema de protección de Derechos Humanos.

Que el Consejo Superior aprobó por Resolución N° 317/16 las directrices de la Política Institucional contra todo tipo de violencia en la UNLPam, con el propósito de visibilizar, sensibilizar, prevenir y evitar conductas violentas dentro de la comunidad universitaria.

Que a su vez el Plan Estratégico y Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020, aprobado por Resolución N° 402/16 del Consejo Superior, establece como objetivos estratégicos "profundizar y transversalizar el abordaje de los Derechos Humanos en la UNLPam".

Que por Resolución N° 310/17 del Consejo Superior se aprueba el "Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam".

Que en este sentido, y en el marco del Centenario de la Reforma Universitaria de 1918, es necesario impulsar políticas que tiendan a la transformación de una Universidad más feminista, que se cuestione la heteronormatividad y el machismo generando garantías para los colectivos vulnerados.

Que la Comisión de Legislación y Reglamentos del Consejo Superior emite despacho en tal sentido el que, puesto a consideración del Cuerpo en sesión del día de la fecha, se aprueba por unanimidad.

**POR ELLO,**

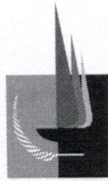
**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º:** Incorporar en la planta Nodocente de la Universidad Nacional de La Pampa una porción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público, debiendo la Universidad accionar los mecanismos de capacitación correspondientes en los casos que fueran necesarios.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de aplicación sobre el Sector Nodocente de planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación.





## Corresponde Resolución N° 053/2019

Se encuentran alcanzadas por los efectos de esta Resolución las personas travestis, transexuales y transgénero, mayores de 18 años de edad, hayan o no accedido a los beneficios de la Ley N° 26.743 y que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

**ARTÍCULO 2º:** Encomendar a los/as paritarios/as de la UNLPam que integran la Comisión Paritaria de Nivel Particular del Sector Nodocente de la Universidad la generación de una reglamentación para dar cumplimiento al Artículo N° 1 de la presente Resolución para ser tratada en el marco de las Negociaciones Paritarias de Nivel Particular.

La mencionada reglamentación deberá estar basada en el principio de igualdad y no discriminación con base en la identidad y expresión de género.

**ARTÍCULO 3º:** Encomendar a la Secretaría de Cultura y Extensión Universitaria, la Secretaría de Bienestar Universitario, el Programa Académico Institucional de Derechos Humanos y la Secretaría Académica la generación de un Programa de Inserción Laboral Trans que tienda a:

- Realizar campañas sobre el trato digno y el respeto a la identidad de las personas trans.
- Elaborar acciones de concientización que tenga como fin remarcar la importancia de la inserción laboral equitativa e igualitaria.
- Efectuar las gestiones necesarias para generar cursos de capacitación y formación que permitan la inclusión laboral de las personas trans en el ámbito público y privado.

**ARTÍCULO 4º:** Regístrese, comuníquese. Pase a conocimiento del Rector, de todas las Secretarías de Rectorado y de las Unidades Académicas de la UNLPam. Cumplido, archívese.

Abog. Cristian FARODI  
Secretaría de Consejo Superior  
y Relaciones Institucionales  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA

Esp. Oscar Daniel ALPA  
Presidente del Consejo Superior  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA