



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

Este proyecto de comunicación tiene como objetivo solicitar se incorpore el cupo laboral trans, en los ingresos y ascensos, dentro del Poder Judicial de la Provincia de Río Negro.

Ello, teniendo en cuenta que el Superior Tribunal de Justicia y la Procuración General del Poder Judicial han firmado, recientemente, una Acordada en la que solicitan, al Consejo de la Magistratura de Río Negro, que incluyan la temática de género, relacionadas con fomentar el acceso de las mujeres, diversidades y disidencias a una vida libre de violencias y discriminación, en los exámenes de oposición de los concursos para jueces, juezas, funcionarios y funcionarias judiciales, "por tratarse de una política institucional de este Poder Judicial".

Asimismo, se estableció que para los concursos de ingreso y ascenso de agentes, personal administrativo, de organismos técnicos y auxiliares -que no tramitan a través del Consejo de la Magistratura sino a través de la Gerencia de Gestión Humana o de la Secretaría de Gestión y Acceso a Justicia del STJ- la Acordada directamente ordenó incorporar la temática de género a todos sus programas de evaluación.

Esta Acordada se integró con un temario de contenidos mínimos que deberá ser incluido en los programas de evaluación. En la primera parte del temario, se señalan conceptos como "sistema patriarcal y androcentrismo", "desigualdad estructural", "brechas de género" e "interseccionalidad", entre otros. En la segunda parte, se establecen como contenido las normas provinciales, nacionales e internacionales que conforman el principal "marco normativo sobre los Derechos Humanos de las mujeres y del colectivo LGBTIQ+". El tercer punto, se refiere a "la perspectiva de género como política institucional en el Poder Judicial de Río Negro".

En ese marco, si bien se incluye contenido respecto al colectivo LGTBTIQ+, el Poder Judicial aún no ha previsto la incorporación del cupo trans, lo que implica una medida necesaria para lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades dentro de dicho poder.

Al respecto, nuestro país incorporó en la Constitución Nacional el art. 75° inc. 23) que habilita concretamente a: "(...)legislar y promover medidas de acción



Legislatura de la Provincia de Río Negro

positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos (...)”.

En ese sentido, se han impulsado distintas acciones, que impactan positivamente en garantizar derechos de la población trans, siendo nuestro país pionero en el dictado de una norma, que es modelo en la materia, como la llamada Ley de Identidad de Género N° 26.7433, y sus Decretos Reglamentarios Nros. 1007/12 y 903/15, reconociendo y garantizando el derecho de toda persona a su identidad de género autopercebida como a un desarrollo personal en libertad.

En el año 2021, el Congreso Nacional, sancionó la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal Para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”.

También la Ley N° 23.592 prevé la cesación de actos que, arbitrariamente, impidan, restrinjan o de algún modo menoscaben el pleno ejercicio, sobre bases igualitarias, de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

En consonancia con el mencionado plexo normativo, son varias las provincias que han sancionado leyes que incorporan el cupo trans.

En nuestra provincia rige la Ley D N° 5.328 “De Promoción del Empleo Formal para Personas Trans en los Ámbitos Públicos”, cuyo objeto es que, a través del Poder Ejecutivo, sus organismos descentralizados o autárquicos, las empresas con participación mayoritaria del Estado provincial ocupen, como mínimo, el uno por ciento (1%) -sobre el total del personal- a personas travestis, transexuales y transgéneros, en concurrencia con otros cupos establecidos por ley, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo.

Por su parte, en la provincia de Chubut rige la Ley I-621, que regula el Cupo Laboral Trans en el sector público provincial, sancionada en mayo de 2018, determinando, que la proporción a ocupar por personas Trans, no resulte inferior al 0,5% de la totalidad de su personal.

En la Provincia de Buenos Aires existe la Ley N° 14.783, que garantiza el cupo laboral travesti, transexual y transgénero en los tres poderes del Estado provincial.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el año 2012, se dictó la Ley N° 4.376 estableciendo los lineamientos de la política pública para el reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos de las personas lesbianas, gays, trans (transexuales, transgénero y travestis) bisexuales e intersexuales -LGBTI- en cumplimiento de los principios y fines de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de los derechos consagrados en la Constitución Nacional, instrumentos internacionales de Derechos Humanos ratificados por el Estado Nacional y la Constitución local (confr. art. 1°).

Caso particular este último, donde la Justicia local ordenó al Consejo de la Magistratura la implementación del cupo laboral trans en el Poder Judicial, entendiendo que en la ley se incluyen todas las áreas de gobierno de la CABA, es decir Poder Ejecutivo (Administración centralizada y descentralizada), Poder Legislativo y Poder Judicial (integrado tanto por el Consejo de la Magistratura como por el Tribunal Superior de Justicia y Ministerio Público, de acuerdo a lo previsto por el art. 107 de la CCABA).

Independientemente, de los registros normativos referidos, el colectivo trans, continúa teniendo dificultades y obstáculos para acceder al ejercicio de sus derechos (salud, educación, vivienda digna y trabajo, entre otras), ello obedece a la estigmatización y criminalización sistemática de la sociedad y de las instituciones en relación a las personas que integran este colectivo.

De manera que, resulta muy importante transformar el patrón estructural de desigualdad que perpetúa la exclusión de esta población y, para ello, es necesario adoptar acciones positivas. Resulta pertinente recordar, en la presente iniciativa, a Lohana Berkins, referente indiscutida de la comunidad trans, que ha sido un modelo de construcción de ciudadanía y derechos.

Ella denunciaba el "no lugar" en el Estado de las personas Trans, lo que a la luz de los hechos se refleja en muchas instituciones del Estado y también en el Poder Judicial, dado que, a modo de ejemplo, nunca integró la planta de éste Poder una persona que se identifique como integrante del colectivo TRANS.

Entendiendo que, en nuestra Provincia, la Ley D N° 5.328 sólo establece el cupo trans para el Poder Ejecutivo y sus dependencias, es claro que, para hacer efectivos los derechos de ese sector de la población, articulando la actuación de la ciudadanía, en pos de superar las situaciones de discriminación, resultado de la identidad de género, como parte de la convivencia, inclusión e inserción



Legislatura de la Provincia de Río Negro

económica, social, laboral, política y ciudadana, es necesario que el Poder Judicial de Río Negro, en el marco de la adopción de medidas de acción positiva, como la perspectiva de género, tienen el deber de incorporar el cupo trans en la designación e ingreso de personal a dicho Poder.

Ello, entendiendo que las normas mencionadas se refieren a la totalidad del sector público y el hecho de que el Poder Judicial de Río Negro -al igual que los restantes sectores enunciados- eluda la adopción de medidas positivas, a las que nuestro Estado se comprometió, implicaría un claro acto de discriminación, de parte del propio Poder, cuya actividad está obligada a la sujeción irrestricta a la Constitución, velando por el reconocimiento y resguardo de los principios de igualdad y no discriminación, parte de las bases del Estado de Derecho, de todas las personas sin distinción basada en el género u orientación sexual.

En función de lo expuesto, cabe apuntar que, la discriminación en razón del género está prohibida en la Constitución Nacional y en los Tratados de Derechos Humanos, con jerarquía constitucional, (arts. 37°, y 75°, incs. 22) y 23), de la Constitución Nacional; art. 1°.1) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; art. 26° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; art. 3° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; art. 2° de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; art. 2° de la Declaración Universal de Derechos Humanos; y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

En 2018, un informe realizado por la Universidad Nacional del Comahue, junto a organizaciones, reveló la grave situación de vulnerabilidad en la que viven las personas que integran el colectivo trans. Según estos datos, el 98% de las personas travestis y trans de la región no tienen trabajo; del 2% que sí cuentan no es un empleo registrado, es decir, con aportes jubilatorios y obra social; el 82% atribuye las dificultades para acceder a un empleo formal a la discriminación por su identidad y/o expresión de género; el 72% de las personas trans y travestis han tenido dificultad para acceder al sistema público de cobertura de salud y el 58% ha sufrido violencia, por parte de las fuerzas de seguridad.

De las estadísticas relevadas, se estima que, como consecuencia de la estigmatización, la exclusión y la discriminación a la que se exponen las personas trans, la expectativa de vida de sus integrantes se sitúa entre los treinta y cuarenta años aproximadamente.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Esta situación, impone la necesidad de abordar la iniciativa de implementación del Cupo Laboral Trans con la seriedad que merece, a fin de dar cumplimiento con lo establecido, en el mandato legal local y nacional, a partir de las obligaciones asumidas con la suscripción de Pactos y Convenciones Internacionales en la materia, teniendo especialmente en cuenta las necesidades y demandas de las personas trans. Tomando, como punto de partida, lo establecido en el año 2006 como los: "Principios de Yogyakarta", éstos marcan los estándares y generan recomendaciones que deben seguir los Estados, en la aplicación de la legislación de Derechos Humanos, vinculada a las cuestiones a la orientación sexual e identidad de género.

Por su parte, el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se han pronunciado considerando que la identidad de género y su expresión, así como también la orientación sexual, constituyen categorías prohibidas de discriminación.

Se destaca la Opinión Consultiva N° 24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que afirmó que: "(...)la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención (...)" y que "(...)en consecuencia, su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas transgénero, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación (...)" .

Es central señalar, en cuanto a las dificultades que mencionan las personas trans, para acceder a puestos laborales, el que se vincula al requisito de "idoneidad", cuando éste se equipara con la certificación de educación formal, especialmente si se tiene en miras que muchas de las personas que integran el colectivo trans, han sido expulsadas de las instituciones educativas a corta edad y rechazadas por su entorno familiar, siendo ésta una realidad que se reitera como una constante. Es decir que, la certificación formal de educación se transforma en un obstáculo insalvable para la mayoría.

Por todo lo expuesto, se considera que la implementación del Cupo Laboral Trans, resulta una necesidad que no sólo contribuirá a mejorar la calidad de vida de la persona trans que, efectivamente ingrese a prestar funciones en el Poder Judicial, sino que podrá servir como modelo a emular por otras personas de la misma condición y



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

también para empleadoras/es del sector público o privado. Además, contribuirá a constituir la estructura del Poder Judicial con integrantes del colectivo trans, pudiendo impactar favorablemente en un mejor servicio de justicia, que contenga una mirada en la inclusión real de la diversidad, no sólo desde la capacitación formal, y la sensibilización, sino en la inclusión laboral, todo lo cual resulta esencial para garantizar los derechos protegidos.

No dudamos que, el Poder Judicial con personas trans va a cambiar mucho de su perspectiva y, sobre todo, el modo en que los tratan en los ámbitos judiciales, en lo que significa el acceso a la justicia para estas personas.

Esta demanda requiere ser satisfecha con urgencia, en cuanto implica garantizar el acceso al empleo digno de las personas que integran un grupo social minoritario y discriminado, intentando palear la situación de vulnerabilidad y precariedad laboral al que usualmente han sido sometidas.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en el presente proyecto de comunicación.

Por ello,

Autor: Pablo Víctor Barreno

Acompañantes: María Inés Grandoso; José Luis Berros; Humberto Alejandro Marinao; Héctor Marcelo Mango; Ignacio Casamiquela y Daniela Silvina Salzotto.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

COMUNICA

Artículo 1°.- Al Poder Judicial de la provincia de Río Negro, que efectivice el cupo laboral trans, en los ingresos y ascensos, dentro de ese Poder del Estado, en el marco de las normas vigentes en la materia.

Artículo 2°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.