



INCLUSION LABORAL TRANS

en el Poder Judicial de la Provincia de Chubut

Reglamentación Ley N° I - 621 • CUPO Laboral TRANS



PODER JUDICIAL
PROVINCIA del CHUBUT



Oficina de la Mujer
Poder Judicial de Chubut

Oficina de Violencia de Género
Poder Judicial de Chubut

***Proyecto de Inclusión Laboral TRANS en el Poder Judicial de la Provincia de Chubut.
Reglamentación Ley N° I- 621- CUPO Laboral TRANS.***

Índice:

I- Introducción-----	1
II- Objetivo General y Objetivos específicos. -----	4
III- Metodología y articulación -----	5
IV- Datos relevados. -----	5
V- Medidas de Acción Positiva para la implementación-----	7
1- Registro de Personas TRANS aspirantes a ingresar al Poder Judicial. (RePeTRANS)-----	7
a) Registración. -----	7
b) Modo de selección.-----	8
2 -Adecuación del Reglamento Interno (RIG). -----	8
a) Educación formal.-----	8
b) Ausencia de aportes previos para acceder a la jubilación ordinaria. -----	9
c) Antecedentes penales y procesos en curso. -----	10
3 - Acciones coadyuvantes.-----	10
a) Sensibilización al interior del Poder Judicial.-----	10
b) Dispositivo de apoyo y acompañamiento en período de adaptación laboral.-----	11
c) Difundir, incentivar y acompañar en el acceso al RePeTRANS.-----	12
VI- Propuestas.-----	12
1- Reserva de vacantes o su previsión.-----	12
2- Modificación del RIG, su adecuación.-----	12
3-Invitar a adherir a los Ministerios Públicos.-----	12
4- Profundizar estrategias para garantizar derechos.-----	12
VII- Equipo de trabajo.-----	13
VIII- Anexos.-----	13

I-Introducción.

La Ley I-621 que regula el Cupo Laboral TRANS, en el sector público provincial, fue sancionada en mayo de 2018 por la Honorable Legislatura de la Provincia de Chubut, estableciendo en su Art. 1, que la proporción a ocupar por personas TRANS no resulte inferior al 0,5% de la totalidad de su personal.

La medida de acción directa que establece la Ley en cuanto a garantizar el acceso al empleo público, obedece a la necesidad de atenuar la realidad que atraviesan quienes integran el colectivo TRANS (trans -travesti, transexual o transgénero), en tanto se trata de un colectivo discriminado y estigmatizado en el marco de una sociedad patriarcal que se refleja, por ejemplo en el binarismo institucional. Así puede afirmarse que en general quienes integran el colectivo TRANS ven vulnerados sus derechos esenciales, entre ellos, el acceso en condiciones de igualdad a la educación, a la salud y también al trabajo en los términos dispuestos por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Una palabra que marca la realidad del colectivo TRANS y caracteriza a sus integrantes es la de “sobrevivientes”.

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.

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”*¹, 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”*².

Nuestro país incorporó en la Constitución Nacional el art. 75 inc. 23 que habilita concretamente a: *“legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos”*. Se han impulsado distintas acciones que impactan positivamente en garantizar derechos de la población TRANS, así la República Argentina fue pionera en dictado de una norma que es modelo en la materia, la llamada Ley de Identidad de Género, Ley n° 26.743³ y sus Decretos Reglamentarios n° 1007/12 y 903/15, reconociendo y garantizando el derecho de toda persona a su identidad de género autopercebida y a desarrollarse libremente.

En relación a la regulación del Cupo Laboral TRANS, se impulsaron distintos proyectos, los que avanzaron de modo dispar según las jurisdicciones y las instituciones que los regulaban. Debe recordarse que: *“El cupo laboral travesti-trans fue una iniciativa de la líder travesti y activista por los derechos humanos Diana Sacayán. Lo pensó como una estrategia para paliar la exclusión de sus compañeras: el 95 por ciento de las travestis y trans están o estuvieron en situación de prostitución. La ley 14783 se aprobó en la*

¹ <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

² https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

³ http://www.jus.gob.ar/media/3108867/ley_26743_identidad_de_genero.pdf

Legislatura de la provincia de Buenos Aires el 17 de septiembre de 2015. Un mes después fue asesinada en su departamento del barrio porteño de Flores, en la Ciudad de Buenos Aires.”⁴

La obligación de implementar acciones de inclusión laboral para el colectivo TRANS en la Provincia de Chubut, cuenta con sustento constitucional, en tanto la Carta Magna Provincial en el art. 80, pone en cabeza del Estado la remoción de los obstáculos de orden económico y social que, limiten de hecho la libertad e igualdad de la ciudadanía, impidiendo el pleno desarrollo de las personas y la efectiva participación en la organización política, económica y social de la Provincia. Dentro de esta categoría de personas, sin dudas, se encuentran quienes integran el colectivo TRANS y por tanto quienes integran los poderes del Estado Chubutense se ven compelidos de modo reforzado, a remover los obstáculos que se interpongan entre las personas TRANS y el acceso al trabajo como un derecho.

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 lo integran. 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”⁵ 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.

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 formal⁶, 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 también para empleadoras/es del sector público o privado, pero además contribuirá a constituir la estructura del Poder Judicial con integrantes del colectivo TRANS, pudiendo esto impactar

⁴ <https://agenciapresentes.org/2019/05/01/1m-mapa-del-cupo-laboral-travesti-trans-en-argentina/#.X1FaEUz39to.whatsapp>

⁵ <http://dianamaffia.com.ar/los-anos-sin-lohana>

⁶ <https://lanotatucuman.com/cupo-laboral-ideoneidad-y-cis-exclusion/genero-y->

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.

II- Objetivo General del Proyecto y Específicos.

i- Objetivo General del Proyecto:

Establecer un sistema de ingreso diferenciado destinado a la inserción laboral en el Poder Judicial de Chubut para las personas integrantes del colectivo TRANS, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades, bajo el principio de No Discriminación, que visibilice y respete la realidad de quienes conforman el grupo, generando un acceso a esa cuota laboral de modo transparente y democrático.

ii- Objetivos Específicos.

- a) Garantizar que todo el proceso de cobertura de vacantes en el marco de la Ley I- 621 se realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas y que este se implemente de modo claro y transparente.
- b) Visibilizar que el derecho al trabajo de quienes conforman el colectivo TRANS, implica modificar el RIG, particularmente en lo relativo a requisitos de ingreso, en pos de no obstaculizar el ejercicio de derechos y garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- c) Articular con la Administración General, el área de Recursos Humanos, el Cuerpo Médico Forense, la Secretaría Letrada, Secretaria de Planificación y Gestión, con el ISSyS, etc.
- d) Tomar contacto con personas y agrupaciones que pudieran tener interés en contribuir desde su trayectoria con la implementación del proyecto, visibilizando sus experiencias, necesidades, potencialidades, dificultades u obstáculos, a partir de la información brindada. Articular acciones conjuntas para su adecuada implementación.
- e) Establecer un canal de dialogo con las autoridades provinciales y municipales a efectos de intercambiar información y articular acciones conjuntas para la adecuada implementación.
- f) Generar un Registro de personas TRANS Aspirantes a ingresar al Poder Judicial, registrando aquellas personas que manifiesten interés en formar parte del Poder Judicial, siguiendo el principio de resguardo de la información personal.
- g) Impulsar estrategias de sensibilización con participación de integrantes del colectivo TRANS en el Poder Judicial y en especial en los espacios laborales disponibles para cubrir las vacantes.
- d) Elaborar Proyecto de Modificación de RIG adecuando el mismo de modo tal de desarticular los obstáculos que permitan garantizar el acceso laboral de personas TRANS al Poder Judicial de la Provincia de Chubut, de modo respetuoso, transparente y democrático.
- d) Releva los obstáculos en los procedimientos implementados para acceder al empleo en el poder judicial por la condición de personas TRANS.
- e) Propiciar las acciones pertinentes que permitan acompañar de modo adecuado el trayecto laboral de ingreso y permanencia de las personas TRANS en el Poder Judicial.
- f) Realizar la difusión pública de la información relevante vinculada a la implementación de la Inclusión Laboral TRANS mediante el Cupo.

III- Metodología y articulación.

Se estableció como camino a seguir para la elaboración del Proyecto, poner en el centro del mismo las palabras y experiencias vitales de quienes resultan ser protagonistas de la acción positiva.

La participación de las personas TRANS, se considera indispensable, a fin que las medidas afirmativas que se proyectan aseguren el ejercicio de derechos, garantizando una adecuada inclusión laboral.

En este sentido se mantuvieron reuniones con distintas organizaciones que representan al colectivo TRANS en la provincia, con personas TRANS, de modo individual, con las dependencias municipales que trabajan en el tema de diversidad y con la Dirección de Diversidad Provincial.

Al no existir estadísticas y datos unificados en la materia, se relevó información a partir de distintas fuentes, recabado datos que son útiles a los efectos de la implementación del Proyecto y se tomó contacto con las distintas experiencias de reglamentación e implementación del Cupo Laboral TRANS, tanto en la Provincia como en otras jurisdicciones.⁷

Así mismo se generaron consultas a las distintas áreas del Poder Judicial y se mantuvo un encuentro con el SITRAJUCH.

IV - Datos relevados.

Los datos relevados, así como los principales obstáculos que deberían ser tenidos en cuenta en la implementación del Proyecto fueron obtenidos a partir de la generación de espacios de intercambio, que claramente no cubre la totalidad de posibilidades, pero permite representarse la situación en general.

Se realizaron encuentros (virtuales y presenciales) con integrantes del colectivo TRANS en toda la Provincia, ya sea con representantes de organizaciones, como FALGBT y ATTTA (Asociación de Travestis Transexuales y Transgéneros de Argentina) con representación territorial en distintos lugares de la Provincia, “Amor es Amor” (Trelew), “Mesa de Diversidad e Identidad de Género de la Cordillera Chubutense” (Esquel y la Comarca), “Agrupación Puerta Diversa” (Trelew), “Espacio Trans” (Puerto Madryn); 100% Diversidad (Rawson), Mujeres Trans Argentina (Trelew) y con representantes del SITRAJUCH.

Desde lo institucional se tomó contacto con el Director de Diversidad de la Provincia; representantes de los distintos Municipios, entre ellos, de la Dirección General de Protección de Derechos Mujer, Género Juventud y Diversidad de Comodoro Rivadavia; la Dirección de Diversidad y Género de Trelew; la Coordinación del Centro Integral de la Mujer (CIM) y Secretaría del Área de Diversidad y Género de Rawson; la Dirección de Niñez, Adolescencia y Flia, Género y Diversidad de Esquel y la responsable del área en el área pertinente de la localidad de Corcovado.

En total se mantuvieron 18 encuentros, de los que surgieron algunos de los datos que permiten estimar un número aproximado del colectivo TRANS en la Provincia y de los

⁷ Se consultó la normativa regulatoria del Cupo Laboral TRANS (Decreto Nacional, Pcia. De Buenos Aires y Tucumán- Poder Judicial- Municipalidad de Comodoro Rivadavia)

puestos laborales ocupados en los distintos municipios: en Comodoro Rivadavia: 100 personas TRANS; en Trelew: 25 personas TRANS; en Puerto Madryn: 40 personas TRANS; en Esquel: 13 personas TRANS; en Rawson: 12 personas TRANS. De lo que resulta un número aproximado de 190 personas TRANS en la Provincia.

Si bien el Art. 8 de la Ley I- 621, invita a los Municipios a adherir a dicha normativa y así lo han hecho los Municipios de Rawson, Trelew, Comodoro Rivadavia, Corcovado, Esquel, Puerto Madryn y Sarmiento. Sólo ha sido reglamentada en Comodoro Rivadavia y Corcovado, sin perjuicio que algunos de los ejecutivos municipales han incorporado personas TRANS a su personal bajo distintas modalidades.

Las experiencias en cuanto a la vinculación laboral suelen variar según cada municipio, y van desde el desempeño ad-honorem, planes de empleo o contratos, para luego en algunos casos mutar a las plantas transitorias de personal y finalmente obtener la situación de estabilidad laboral incorporándose a la planta permanente.

A partir de las distintas reuniones concretadas, pudo tomarse nota que en el Municipio de Comodoro Rivadavia, se encuentran trabajando aproximadamente 12 personas TRANS desempeñándose en distintos espacios tales como: Cultura, Defensa Civil, Tránsito, Dirección de Género, entre otras.

En el Municipio de Trelew, trabajan 10 personas TRANS y también 1 persona que se desempeña en el Concejo Deliberante. En Sarmiento 2 personas TRANS.

En Puerto Madryn, hay 3 personas TRANS empleadas. En Rawson 1 persona TRANS y Corcovado se desempeñó 1 persona TRANS, pero ya no forma parte del Municipio.

Es de destacar que la mayoría de las personas que sumaron con sus aportes a la construcción del presente proyecto, han concluido en la necesidad de acompañar a quienes tengan deseos de ingresar al Poder Judicial en la terminalidad de sus estudios primarios y secundarios.

Expresando éste como un punto relevante a tener en cuenta en la reglamentación, dado que serían pocas las personas que concluyen la educación formal, vinculando ésta falencia con la falta de acompañamiento familiar e institucional, lo que genera baja autoestima y ausencia de adherencia laboral, relacionando esto, con que existe una parte de la población TRANS que nunca ha tenido la oportunidad de realizar trabajos formales. Esta situación genera otro problema a resolver, en tanto es posible que no cuenten con Aportes Previsionales necesarios para acogerse al beneficio jubilatorio. Sostienen la necesidad de impulsar una moratoria previsional para este sector de la población.

Otra de las realidades de parte de la población TRANS se refiere a la situación de prostitución a las que algunas personas se vinculan o vincularon. Que si bien no se trata de un delito en sí mismo, la persecución, estigmatización y marginación a las que se enfrenta el colectivo en general, se profundiza en aquellas personas que efectivamente ejercen o ejercieron la prostitución, postulando que a la hora de analizar o evaluar a las personas aspirantes a obtener un puesto laboral, se contextualicen, de existir, los antecedentes penales, considerando que se trata de “sobrevivientes” la interpretación debe ser amplia entendiéndola como una reparación de sus derechos humanos.

Han sostenido que la posibilidad de acceder a un trabajo digno y estable, en conjunto con la obligación de completar la educación formal con el acompañamiento adecuado, podrá funcionar como un motor de cambio y un incentivo para el crecimiento personal y laboral.

Muchas de las personas que aportaron conceptos, expresaban la necesidad de correrse del discurso de victimización, planteando la implementación del Cupo Laboral TRANS como una medida Reparatoria desde el Estado.

Hubo coincidencia con la necesidad institucional de generar una sensibilización y concientización permanente en la materia y en particular en el espacio donde se desempeñaría la persona TRANS, señalando el desconocimiento y la desprotección de las personas TRANS en las ciudades del interior.

Coincidieron en la necesidad de implementar proyectos como el que aquí se postula, pudiendo constituirse éste, en una herramienta necesaria para el acceso de las personas TRANS al ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad.

De las experiencias compartidas y los datos relevados, el Proyecto se enriqueció, incorporando aportes sustanciales en el modo de implementar la INCLUSIÓN LABORAL TRANS, en cumplimiento del CUPO en el Poder Judicial y las medidas de acción positiva que se detallan en el siguiente apartado han sido conversadas con quienes accedieron a la convocatoria.

V- Medidas de Acción Positiva para la implementación.

El Proyecto elaborado se centró principalmente en tres líneas de acción, algunas que tomaron como referencia otros proyectos y también los aportes realizados por quienes participaron en los encuentros de trabajo.

1- Registro de Personas TRANS (RePeTRANS) aspirantes a ingresar al Poder Judicial.

El RePeTRANS, se constituirá como un registro de conformación voluntaria, que agrupará a las personas del colectivo TRANS.

Las personas que integren el RePeTRANS, serán aspirantes a cubrir las vacantes reservadas para el Cupo TRANS dentro del Poder Judicial.

Deberá entenderse que para integrar el RePeTRANS, la persona formará parte de las definiciones que proporciona el art. 2 de la Ley I-621: *“Personas TRANS a quien auto percibe y/o expresa un género distinto al sexo que le fue legal y/ o convencionalmente asignado al momento del nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación masculino/femenino, en particular, se incluyen a las personas identificadas como travestis, transgéneros y transexuales.”*

En el registro constará información de los datos personales y del perfil laboral de las personas inscriptas (identificación, educación, ocupación, capacidades, aptitudes, experiencia laboral, saberes y cursos). Los datos ingresados tendrán carácter de declaración jurada. Dicha información será utilizada según los criterios de protección de datos personales y confidencialidad.

a) *Registración:* las personas que deseen inscribirse en el RePeTRANS podrán registrarse completando el formulario, previa lectura y aceptación de “Términos y Condiciones de implementación del Cupo Laboral TRANS en el Poder Judicial”, que estará disponible en:

La página web de la OM-OVG en el sitio www.juschubut.gov.ar/index.php/organizacion/superior-tribunal-de-justicia/oficina-de-la-mujer

Para completar los datos podrá solicitarse asistencia y acompañamiento en los municipios de Comodoro Rivadavia, Esquel, Rawson, Trelew y en las organizaciones que como Anexo forman parte del presente.

b) Modo de selección: las vacantes serán para cargos de ingresantes, pertenecientes a los grupos administrativos y operativos. Los perfiles laborales de las personas inscriptas en el RePeTRANS, serán agrupados por jurisdicción y según corresponda al perfil laboral de la persona inscripta, al agrupamiento administrativo u operativo.

Aquellas personas que cumplan con los requisitos necesarios para integrar el RePeTRANS, en la misma jurisdicción, formarán parte del grupo del que se desinsacularan tres postulantes. A partir de dicha terna se realizará la selección, luego de una evaluación de aptitudes, competencias y capacidades personales, la que estará a cargo del Sector de Recursos Humanos.

El proceso de registración y el modo de selección han sido estructurados ampliando los canales de acceso al sistema, generando condiciones para ejercer los derechos en igualdad, de un modo transparente y democrático.

A fin de habilitar el procedimiento propuesto, se propone dar cumplimiento con la Ley I-621, exceptuando a quienes aspiren a ingresar a la Planta del Poder Judicial de lo previsto por el art.5 del RIG.

2- Adecuación del Reglamento Interno (RIG).

A fin de implementar efectivamente la Inclusión Laboral TRANS por medio del Cupo, resulta imprescindible adecuar el Reglamento Interno General, a fin de modificar aquellos requisitos de ingreso que para el colectivo TRANS constituyen obstáculos de acceso.

Entre los obstáculos de mayor importancia que se han relevado pueden señalarse el requisito de: a) acreditación de educación con certificación formal; b) la ausencia de aportes previos para acceder a la jubilación ordinaria, c) inexistencia de antecedentes penales, etc.

a) Educación formal:

Los datos disponibles a nivel nacional informan que: *“...Si bien casi todas las personas trans asisten o asistieron al sistema de educación formal, la deserción es alta. Entre los mayores de 18 años, 6 de cada 10 mujeres y 7 de cada 10 hombres trans abandonaron en el nivel secundario. La mitad de los encuestados refieren que el motivo fue la discriminación sufrida por su identidad trans”*⁸, en similar sentido la encuesta elaborada por el INDEC y el INADI, arrojaron que: *“... el 64% de la población trans encuestada aprobó el nivel primario o EGB, el 20% terminó el nivel secundario o polimodal y el 2% finalizó el nivel terciario o universitario. Las diferentes organizaciones LGTBQ,*

⁸ Informe de Fundación Huésped: <https://www.huesped.org.ar/noticias/informe-situacion-trans/> Año 2014.

investigaciones académicas e instituciones públicas, como el INADI, han argumentado la inhospitalidad del sistema educativo para las personas trans...”⁹

Estos datos se vieron confirmados a nivel provincial a partir de las entrevistas mantenidas, resulta evidente la dificultad que tienen las personas que integran el colectivo TRANS, para concluir sus estudios primarios y secundarios. Dejando a salvo que existen personas integrantes del colectivo mencionado que han alcanzado niveles educativos universitarios, pero que en modo alguno representan la realidad del colectivo.

La falta de terminalidad educativa, debe ser reparada mediante la adopción de medidas de acción positiva que incentiven y acompañen el proceso para concluir la escolaridad. La falta de certificación de educación formal no debe constituir un obstáculo para acceder a la cobertura del Cupo Laboral TRANS.

En este sentido es que se propone modificar el RIG, exceptuando a las personas que integrarán el RePeTRANS, del requisito de haber cumplido con los estudios primarios completos para poder ingresar al Poder Judicial de la Provincia. No obstante, quienes ingresen por cumplimiento de la Ley I-621, deberán certificar la terminalidad educativa del ciclo primario y/o secundario, por cualquier modalidad y según corresponda al agrupamiento en el que ingresaron a la Planta, con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo. Ello, en un plazo no mayor a 2 años, habiendo conversado con integrantes del SITRAJUCH a efectos que puedan prestar el apoyo pertinente a fin de cumplimentar dicha obligación. Se propone que el incumplimiento sin causa justificada encuadre en una falta de los deberes a cargo de la persona ingresante.

Debe señalarse que en torno al cumplimiento del requisito de idoneidad, el mismo se evaluará según las aptitudes y competencias adquiridas en la trayectoria vital de la persona TRANS, y se vinculará con la tarea a desempeñar bajo el cargo de cumplir con la certificación de educación formal en lapso determinado.

b) Ausencia de aportes previos para acceder a la jubilación ordinaria:

Una de las observaciones que señalaron las personas entrevistadas, hacía mención a la ausencia de aportes jubilatorios en las personas TRANS de mayor edad lo que se vincula a la histórica situación de exclusión del mercado laboral formal al que se han enfrentado quienes integran el colectivo TRANS.

Los datos disponibles a nivel nacional reflejan que: “...*La proporción de quienes trabajan en el sistema formal es baja y, como consecuencia, sólo 1 de cada 10 hombres y mujeres trans tiene aportes jubilatorios...*”¹⁰, de la encuesta nacional pudo relevarse que: “...*el 20% de la población trans no realiza ninguna actividad remunerada. El 80% restante se dedica a actividades relacionadas con la situación de prostitución y/o el trabajo sexual, u otras tareas de precaria estabilidad y trabajos no formales. Siete de cada diez personas*

⁹ <http://attna.org.ar/wp-content/uploads/2013/07/Atenci%C3%B3n-de-la-Salud-Integral-de-Personas-Trans.pdf> Año 2015

¹⁰ Informe de Fundación Huésped: <https://www.huesped.org.ar/noticias/informe-situacion-trans/> Año 2014.

sostienen no estar buscando otras fuentes de ingresos y ocho de cada diez aseguran que su identidad de género dificulta esta tarea...”¹¹

En la inteligencia de superar el obstáculo de acceso, se proponen dos acciones sujetas al análisis pertinente. La primera que se vincula a la modificación del RIG, exceptuando del requisito de cómputo de antigüedad laboral para acceder al beneficio de una jubilación ordinaria a quienes ingresen en cumplimiento de la Ley I-621 y paralelamente impulsar una moratoria a fin de poder completar ese aporte, ya sea a través de un proyecto legislativo o entre SEROS y el Poder Judicial, mediante el cual la persona ingresante pueda abonar los aportes a su cargo mientras se genere una operatoria similar respecto de la patronal.

Debe tenerse presente, al momento de evaluar la propuesta, que de la totalidad de las personas que aspirarían a integrar la Planta del Poder Judicial, sólo un porcentaje menor ingresaría en aquel grupo que en razón de su edad no cuenta con aportes previos suficientes para acceder a la jubilación ordinaria, eso si se tiene en cuenta que de los datos relevados existe un porcentaje de personas jóvenes que integran la población TRANS.

c) Antecedentes penales y procesos en curso:

Siendo la población TRANS, un grupo altamente estigmatizado y criminalizado, resulta pertinente que se adecue el RIG en relación al artículo 4, en tanto para el caso que la persona ingresante por cumplimiento de la Ley I-621, contara con antecedentes penales o procesos en curso, el Superior Tribunal realice una evaluación contextual de los mismos, decidiendo si en el caso concreto opera la prohibición de ingreso al Poder Judicial de la Provincia.

Para ello es importante tener en cuenta del tipo de antecedentes penales o procesos en curso se trate, dado que de un estudio realizado por la Fundación Huésped se confirma que: “... La mayoría de las mujeres trans encuestadas (79,5%) han sido detenidas por fuerzas de seguridad en algún momento de sus vidas...”¹²

3 - Acciones coadyuvantes.

a) Sensibilización al interior del Poder Judicial:

La sensibilización se proyecta como un eje central en la adecuada implementación de la Ley I-621, ello tiene su base en que de los datos obtenidos del Primer Informe de Impacto de Capacitación en Género, a partir del cual pudo arribarse a la siguiente conclusión: “*El Poder Judicial ha sido refractario al ingreso de personas que integran el colectivo LGTBIQ+, esto se refleja en la escasa cantidad de personas que se reconocen bajo identidades de género no binarias y luego se refuerza con la respuesta mayoritaria del 60% de las personas que transitaron por el POG, en torno a la falta de conocimiento de alguna persona que integre el colectivo LGTBIQ+.*”¹³

Si bien el indicador de medición sobre el que se basa la conclusión referenciada apunta a un colectivo más amplio que la población TRANS, la respuesta no hace más que fortalecer y

¹¹ <http://attna.org.ar/wp-content/uploads/2013/07/Atenci%C3%B3n-de-la-Salud-Integral-de-Personas-Trans.pdf> Año 2015

¹² Informe de Fundación Huésped: <https://www.huesped.org.ar/noticias/informe-situacion-trans/> Año 2014.

¹³ https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/2020/POG_2020/Informe_de_IMPACTO_POG_11._2020_EA.pdf

dar sentido a la necesidad de avanzar con éste proyecto en general y especialmente en la línea de trabajo que pone el foco en la sensibilización.

Las acciones de sensibilización estarán a cargo de personas que integran el colectivo TRANS, quienes compartirán sus experiencias vitales y las del colectivo que integran, en los espacios laborales donde se hará uso de la vacante para el cumplimiento del Cupo Laboral TRANS, buscando una primera aproximación a la realidad que enfrenta este colectivo.

Es importante señalar que la inclusión laboral TRANS puede ser aprovechada institucionalmente a fin de modificar situaciones en tensión con la perspectiva de Derechos Humanos, Género y Diversidades, de la información disponible puede hacerse referencia a la producida por el Observatorio de Género en la Justicia de la CABA, cuya Directora es Diana Maffía realizó un relevamiento durante el año 2014 que estuvo a cargo de Lohana Berkins, en relación al acceso a la Justicia y la población TRANS, que dieron cuenta de obstáculos tales como: *“... Subsisten en el ámbito de la justicia los mismos prejuicios prevalecientes en la sociedad y en la cultura. Hostilidad del sistema de justicia frente a estas comunidades y la desconfianza de las comunidades frente al sistema de justicia. Dificultad de travestis para realizar denuncias de violencia y abuso así como para acreditar la condición de víctima. Falta de institucionalidad de los temas género, identidad de género y sexualidades en el sistema de justicia. Falta de sensibilización y capacitación en género, identidad de género y sexualidades entre las y los operadoras/es jurídicos...Profundo desconocimiento de la justicia sobre géneros, identidad de género y sexualidades. Existencia de prejuicios muy arraigados: mirada estereotipada, homo-lesbo-transfóbica, biologicista y binaria del sexo y del género. Decisiones de la justicia sesgadas por prejuicios y estereotipos acerca de las identidades, las prácticas sexuales y la conformación de las familias. Carencia de un enfoque de derechos humanos. Influencia cultural y política de la Iglesia católica en la justicia. Persistencia de núcleos duros de conservadurismo en el sistema y en las personas que imparten justicia. Dificultad para acreditar la condición de víctima a las personas trans...”*¹⁴

Sensibilizar, capacitar e incorporar a integrantes de la población TRANS al Poder Judicial, se constituyen en estrategias imprescindibles para mejorar el servicio de justicia.

b) Dispositivo de apoyo y acompañamiento en periodo de adaptación laboral:

En función de los aportes realizados por las organizaciones en representación del colectivo, como así de personas independientes y de las agencias públicas con competencia en la materia, en tanto la mayoría hizo referencia a experiencias no positivas, en cuanto a la tensión que algunas personas TRANS vivencian en la adaptación al espacio de trabajo en las etapas iniciales, la dificultad en la adherencia a las obligaciones laborales, etc., por lo expuesto se propone conformar desde el Sectorial de Recursos Humanos, un dispositivo de apoyo y acompañamiento a la persona ingresante, en el periodo de seis meses que permitirá ofrecer una contención durante el tiempo que reglamentariamente, la persona tiene para obtener su estabilidad que le permita acomodarse a la nueva realidad laboral.

¹⁴ <http://www.editorial.jusbaires.gob.ar/libro/cargar/43> (cita pag.13 a 16)

c) Difundir, incentivar y acompañar en el acceso al RePeTRANS:

En caso de aprobarse el presente proyecto, deberá realizarse la difusión del mismo en todo el territorio provincial, de modo de hacer conocer los requisitos y modos de implementación. Contando con el apoyo de algunas organizaciones y agencias municipales y desde la Dirección Provincial, para difundir y acompañar a las personas TRANS en el proceso de inscripción en el RePeTRANS.

VI- Propuestas:

1-Reserva de vacantes o su previsión:

Según regula la Ley I-621 en su Art. 1 el Cupo o Cuota TRANS, se cumplirá al integrar laboralmente a personas TRANS, en un porcentaje del 0,5% de la totalidad de la planta de personal, lo que representaría para la Judicatura aproximadamente seis (6) cargos. Estos cargos deberán reservarse para ser exclusivamente ocupados por personas TRANS, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo Público. Si se realiza una interpretación armónica con el RIG, implicaría que dichas vacantes, en caso de existir, deberán ubicarse en los cargos de menor jerarquía de los agrupamientos operacional o administrativo, respectivamente, aspirando que los mismos se ubiquen geográficamente en distintas jurisdicciones y en cualquier organismo o dependencia de la Judicatura. Para el caso que al tiempo de la implementación del proyecto, no se encuentren disponibles la totalidad de las vacantes necesarias para dar cobertura al porcentaje requerido, debería incluirse su incorporación al próximo presupuesto. Sin perjuicio de ello, podrá darse inicio a la implementación del proyecto de modo parcial, el que irá completándose a medida que se generen las vacantes.

2- Modificación del RIG, su adecuación.

Respecto de la modificación del Reglamento General Interno, si bien se fueron señalando y fundamentando las adecuaciones propuestas en el desarrollo de este proyecto, se adjunta en Anexo I, los artículos del RIG cuya modificación se propone, así como el texto sugerido.

3-Invitar a adherir a los Ministerios Públicos:

Si bien el presente proyecto, de ser aprobado, resultaría de aplicación en el ámbito de la Judicatura, lo cierto es que, habiendo las Máximas Autoridades de los Ministerios Públicos, tomado conocimiento del tenor del mismo, han manifestado su interés por participar en la implementación desde sus agencias. Ello, implicaría una ampliación del Cupo o Cuota de aproximadamente cuatro (4) cargos más, dos (2) por cada Ministerio.

Por lo expuesto y de considerarlo pertinente, se podría invitar a los Ministerios Públicos a analizar el proyecto y de resultar satisfactorio, adherir al mismo.

4- Profundizar estrategias para garantizar derechos.

Realizar acciones de sensibilización y profundizar los espacios de formación iniciados en el marco del PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL EN LA TEMÁTICA GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (POG), se constituyen en estrategias imprescindibles para mejorar el servicio de justicia.

VII- Equipo de trabajo.

El presente proyecto fue coordinado por la Directora de la OM-OVG y estuvo a cargo de la Dra. Marisa Barcelona, acompañada por las demás integrantes de la Oficina de la Mujer y violencia de género. Elida Albertela. Dirección de Arquitectura (diseño de portada).

VIII- Anexos.

- Anexo I. Proyecto de modificación del Reglamento General Interno.
- Anexo II. Formulario de inscripción para el RePeTRANS.
- Anexo III. “Términos y Condiciones de inscripción. Implementación del Cupo Laboral TRANS en el Poder Judicial”.
- Anexo IV- Instituciones, organizaciones y personas que realizaron aportes en la construcción del presente proyecto.