



# Apuntes para la implementación del cupo laboral trans travesti en las universidades nacionales

**Aramis Amaris Lascano<sup>1</sup>**

*Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual  
Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad, UNLP*

**María Florencia Gonzalez<sup>2</sup>**

*Dirección de Políticas Feministas*

---

<sup>1</sup>Es abogada (UNLP). Ex Becaria doctoral UNLP 2018-2020 (con sede de trabajo en el Instituto de Cultura Jurídica), Especialista en el abordaje de las violencias interpersonales y de género (FCJyS-UNLP), Doctoranda en Ciencias Sociales (FaHCE-UNLP) y activista trans. Sus campos de inserción están vinculados al ámbito de los derechos LGBTI+ y las políticas de drogas. Actualmente trabaja en la Dirección de Lucha contra la Narcocriminalidad de la Subsecretaría de Política Criminal del Ministerio de Justicia y DD.HH. de la provincia de Buenos Aires y en la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de DD.HH y Políticas de Igualdad de la Universidad Nacional de La Plata. Es docente de Sociología Jurídica (FCJyS-UNLP) y del Bachillerato Shirley La Bombón (CENS N°452). Contacto: [aramislascano@gmail.com](mailto:aramislascano@gmail.com)

<sup>2</sup>Es profesora y licenciada en Comunicación Social (UNLP). Actualmente trabaja en la Dirección de Políticas Feministas de la Secretaría de DD.HH y Políticas de Igualdad de la Universidad Nacional de La Plata. Sus campos de estudio y trabajo son la comunicación, la educación y el género. Contacto: [flormg94@gmail.com](mailto:flormg94@gmail.com)

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>I. LOS FUNDAMENTOS DEL CUPO LABORAL TRANS TRAVESTI.....</b>	<b>3</b>
I.1 Acerca de las condiciones de vida del colectivo trans-travesti en Argentina.....	4
I.2 Acerca de las políticas de acción afirmativa.....	6
<b>II. ANTECEDENTES Y AVANCES.....</b>	<b>9</b>
II.1 Antecedentes legislativos.....	9
II.2 Experiencias en algunas Universidades Nacionales.....	11
<b>III. DIMENSIONES A ANALIZAR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CUPO.....</b>	<b>13</b>
III.1 Porcentaje para definir el ingreso y autoridad de aplicación.....	14
III.2 Idoneidad y readecuaciones trans-travestis.....	14
III.3 Terminalidad educativa y capacitación.....	16
III.4 Acciones de concientización.....	16
<b>IV. CONSIDERACIONES FINALES.....</b>	<b>17</b>

## INTRODUCCIÓN

Este documento describe y analiza diferentes dimensiones para garantizar el cupo laboral trans travesti en las universidades nacionales, en el marco del cumplimiento de lo establecido por la Ley Nacional N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (2021). En esta producción que no pretende tener carácter exhaustivo ni tampoco autosuficiente, se busca sintetizar un conjunto de consideraciones en torno del tema, en pos de viabilizar acciones positivas para el colectivo trans-travesti. Si bien se utilizan fuentes y documentos de análisis que exceden al campo del derecho, en este trabajo se busca priorizar el desarrollo de argumentos jurídicos que permitan disputar ciertas tensiones con miradas netamente administrativistas, que generalmente desconocen perspectivas diferenciales en materia de géneros y derechos humanos. En primer lugar, se sitúan este tipo de iniciativas en el entramado jurídico e institucional de nuestro país, tomando en cuenta la urgencia de abordar desde el Estado problemáticas estructurales de este colectivo. En segundo lugar, sistematiza y describe algunos avances -tanto en el ámbito de la administración pública nacional y provincial como en las universidades nacionales- que vienen desarrollándose en la materia. Por último, comparte una serie de consideraciones y adecuaciones a tener en cuenta al momento de aplicar el cupo en las universidades, visibilizando y analizando obstáculos y dificultades que se encontraron en procesos de implementación de esta política en nuestro país.

### I. LOS FUNDAMENTOS DEL CUPO LABORAL TRANS TRAVESTI

Al focalizar la atención en los fundamentos político-jurídicos que validan la puesta en práctica de políticas de acción afirmativa para las personas trans y travestis, es necesario reponer algunos señalamientos realizados en las últimas décadas por las organizaciones sociales como por el propio Estado en investigaciones cuali y cuantitativas, a fin de comprender las condiciones vitales en las que se desenvuelve la inmensa mayoría del colectivo. La mayoría de estas investigaciones refieren a la situación de las mujeres trans y travestis. En los últimos años, algunas de éstas han incorporado a la muestra a varones trans y personas no binarias. Blas Radi<sup>3</sup>, analiza cómo muchas veces se utiliza la categoría “personas trans” como paraguas semántico bajo el que se sitúa una larga lista de categorías identitarias entre las que suele contarse la categoría “travesti” y se omite señalar que personas trans, transexuales, travestis y transgéneros son categorías identitarias diferentes, aunque, en ocasiones, parecen ser utilizadas como equivalentes e intercambiables. Sin embargo, este autor también señala que a pesar de que -en documentos oficiales, en glosarios de organizaciones y organismos públicos- se declara que el término “trans” funciona como paraguas, si se analiza el uso del término, se encuentra asociado de manera explícita a las notas con las que

---

<sup>3</sup>Radi, Blas (2018). De significados e insignificantes. Revista Institucional de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 8(14), 288-293; Radi, Blas (2021). Las personas trans en la ontología social oficial: políticas de números con perspectiva de género. Revista Argentina de Ciencia Política, 1, 26-49.

característicamente se ha descrito las trayectorias vitales de travestis. Por ello, a lo largo del presente trabajo, se utilizarán las categorías identitarias que empleen los documentos referenciados.

## I.1 Acerca de las condiciones de vida del colectivo trans-travesti en Argentina

Haciendo una breve historización es posible advertir la exposición del colectivo de personas trans y travestis a trayectorias vitales atravesadas por la expulsión del hogar familiar; por la discriminación en los ámbitos educativos; por barreras para el acceso y ejercicio de derechos básicos como la salud, la educación y el trabajo; así como por las dificultades para vivir una vida libre de violencias, tal como lo exponen numerosas producciones<sup>4</sup> y como se puede ver en las expresiones de travesticidios, transfemicidios<sup>5</sup>, transhomicidios, crímenes de odio, muertes lentas<sup>6</sup> o prematuras que operan como desenlace en personas de la comunidad trans travesti; muchas de estas condiciones también inciden en el subregistro de este tipo de dimensiones letales y no letales.

Nos ocupamos de reponer algunos señalamientos del informe *La revolución de las mariposas: a diez años de la gesta del nombre propio* (2019) , que incorporó a varones trans al muestreo, y que indagó en dos interrogantes centrales: por un lado, en qué medida y cómo había cambiado la situación vital de la población trans/travesti en los últimos diez años; y, por otro, cuál era la valoración que hacían de la Ley de Identidad de Género (LIG), sancionada en mayo de 2012 -que sin dudas marca un punto de inflexión en materia de acceso a derechos para las comunidades de personas trans, travestis y no binaries<sup>7</sup>-. La muestra estuvo compuesta por 202 personas: 169 travestis y mujeres trans y 33 varones trans, residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Las mujeres trans y travestis entrevistadas tenían entre 18 y 65 años: **solo el 9% de las entrevistadas, expresó estar inserta en el mercado formal de trabajo**; el 15% manifestó tareas

---

<sup>4</sup>Berkins, Lohana y Fernández, Josefina (2005). *La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Ediciones de las Madres de Plaza de Mayo; Berkins, Lohana (Comp.) (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas: informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgénero*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Madres de Plaza de Mayo. INADI e INDEC (2012). *Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans*. Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación; MPD-CABA [Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires] y Bachillerato Popular Trans Mocha Celis (2017). *La revolución de las mariposas: a diez años de la gesta del nombre propio*. Buenos Aires: Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires (2019). *Primer relevamiento sobre condiciones de vida de la población trans/travesti de la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires; Fundación Huésped y ATTTA (2022). *Estudios sobre estado de la salud integral y derechos de las masculinidades trans e identidades no binaries*.

<sup>5</sup>Radi, Blas y Sardá-Chandiramani, Alejandra (2016). "Travesticidio / transfemicidio: Coordenadas para pensar los crímenes de travestis y mujeres trans en Argentina". Recuperado de <http://www.aacademica.org/blas.radi/14>

<sup>6</sup>Spade, Dean (2015). *Una vida <<normal>>. La violencia administrativa, la política trans crítica y los límites del derecho*. Barcelona: Edicions Bellaterra

<sup>7</sup>MPD-CABA [Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires] y Bachillerato Popular Trans Mocha Celis (2017). *La revolución de las mariposas: a diez años de la gesta del nombre propio*. Buenos Aires: Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

informales de carácter precario; y un 3,6% vivir de beneficios de diferentes políticas públicas; más del 70% tiene a la prostitución como principal fuente de ingresos. Con el propósito de tomar conocimiento de la trayectoria laboral, se les consultó si alguna vez –aunque sea por breves lapsos y con posterioridad a asumir socialmente la identidad/expresión de género- habían tenido alguna actividad laboral (formal o informal) y **el 51,5% respondió que nunca tuvo un trabajo**. Al indagar con especificidad sobre la participación en el mercado formal de trabajo, **el 88% manifestó que nunca había tenido un empleo de este carácter**. En el caso de los varones trans, identificaron que el 48,5% tenía un trabajo de carácter informal y el 36,4%, formal. La desaparición forzada de Tehuel de la Torre el 11 de marzo de 2021 puede ejemplificar algunas de estas dificultades que enfrentan las personas trans para insertarse en el mercado de trabajo.

En el mismo sentido que lo señalado en las investigaciones precedentes, la Corte Suprema de Justicia de la Nación describió -en un pronunciamiento judicial por el cual le reconoció la posibilidad de obtener personería jurídica a la organización ALITT- en referencia a la situación de las travestis que:

No sólo sufren discriminación social, sino que también han sido victimizadas de modo gravísimo, a través de malos tratos, apremios, violaciones y agresiones, e inclusive con homicidios. **Como resultado de los prejuicios y la discriminación que les priva de fuentes de trabajo, tales personas se encuentran prácticamente condenadas a condiciones de marginación, que se agravan en los numerosos casos de pertenencia a los sectores más desfavorecidos de la población, con consecuencias nefastas para su calidad de vida y su salud, registrando altas tasas de mortalidad**, todo lo cual se encuentra verificado en investigaciones de campo<sup>8</sup>.

El trabajo sexual como principal fuente de ingresos, sigue siendo una constante desde los primeros informes cuantitativos de mediados de la década pasada<sup>9</sup> hasta los últimos relevamientos que señalaron un leve descenso<sup>10</sup> junto a este mercado informalizado. Las problemáticas generadas por las dificultades de acceso al mercado de trabajo formal, sumadas a las situaciones de persecución policial por faltas y contravenciones asociadas al ejercicio del trabajo sexual callejero o a la mera presencia en el espacio público<sup>11</sup>, se han agravado en los últimos años debido al impacto diferencial de las políticas de drogas dirigidas contra el colectivo

---

<sup>8</sup>CSJN (2006). “Asociación Lucha por la Identidad Travesti - Transexual c/ Inspección General de Justicia”, Voto may., Consid. 17º, 22 de noviembre de 2006.

<sup>9</sup>Berkins, Lohana y Fernández, Josefina (2005). La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Buenos Aires: Ediciones de las Madres de Plaza de Mayo.

<sup>10</sup>MPD-CABA y Bachillerato Popular Trans Mocha Celis (2017). La revolución de las mariposas: a diez años de la gesta del nombre propio. Buenos Aires: Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.; Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires (2019). Primer relevamiento sobre condiciones de vida de la población trans/travesti de la provincia de Buenos Aires. Buenos Aires: Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires.

<sup>11</sup>Fernández, Josefina (2004). Cuerpos desobedientes: travestismo e identidad de género. Buenos Aires: Edhasa; Berkins, Lohana y Fernández, Josefina (2005). La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Buenos Aires: Ediciones de las Madres de Plaza de Mayo; Cutuli, María Soledad (2015). Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires. Tesis de Doctorado en Antropología. Universidad de Buenos Aires.

de mujeres trans y travestis, sobre todo, migrantes latinoamericanas<sup>12</sup>. Esta realidad denota una tendencia creciente de la tasa de encarcelamiento de mujeres trans y travestis por infracciones a la Ley Nacional de Estupeficientes (Ley 23.737, 1989), producto de los procesos penales de los que son objeto, principalmente en la ciudad de La Plata<sup>13</sup> y en otros centros urbanos como Mar del Plata o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Cabe señalar que estas imputaciones se asocian mayoritariamente con las figuras penales contempladas en los arts. 5 Inc. C (tenencia de estupeficientes con fines de comercialización) y 14, 1º párrafo (tenencia simple de estupeficientes) de la Ley 23.737. En el primero de los casos, **esa imputación impide el acceso a la excarcelación, facilita el uso de la prisión preventiva y, de ese modo, prácticamente garantiza el paso por la cárcel en la trayectoria vital de quienes forman parte de estos colectivos<sup>14</sup> con todas las implicancias en el agravamiento de sus condiciones de vida que ello conlleva.**

La intersección de políticas de persecución en materia de estupeficientes y políticas migratorias, **sitúa a la población de mujeres trans y travestis migrantes condenadas por este tipo de delitos en una situación muy desfavorable en materia de ciudadanía.** El contacto con el sistema penal por este tipo de delitos, le impide mejorar su posición migratoria en nuestro país, ofreciéndole sólo condiciones para una residencia precaria -el estatuto migratorio más bajo-,<sup>15</sup> que a su vez dificulta el acceso a un DNI argentino, un CUIL y consecuentemente, a las condiciones necesarias para programas sociales como el *Potenciar Trabajo* o el *Programa Acompañar*.

Estos señalamientos fundan la consideración específica que realiza la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (2021) en relación a los antecedentes penales, que luego desarrollaremos. También se vincula con lo explicitado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) al advertir que, debido a la aplicación de normas arbitrarias y/o incompatibles con la Convención -utilizadas como medio de persecución contra personas trans,- un gran número de personas trans y de género diverso en toda la región puede registrar antecedentes penales. La Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la CIDH señala que “un registro de conducta o antecedente penal puede

---

<sup>12</sup>OTRANS (2016). Impacto negativo desproporcionado de la ley 23.737 sobre mujeres trans y travestis; OTRANS (2019). “Personas travestis y trans en situación de encierro”. Informe diagnóstico acotado periodo 2018 – 2019. Fondo Internacional Trans: Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://bit.ly/373Khdk>; Lascano, Aramis y Vélez, Joaquín (2020). Circuitos Punitivos: Limitaciones del “populismo penal” a partir de las prácticas de criminalización de mujeres trans y travestis en una “zona roja” argentina. Revista CS. Revisitando la agenda de seguridad en América Latina. Cali, 31, 187-216.

<sup>13</sup>OTRANS (2016). Impacto negativo desproporcionado de la ley 23.737 sobre mujeres trans y travestis; OVG, Akahatá y Heartland Alliance for Human Needs and Human Rights (2016). Información adicional para la consideración del Informe de Argentina. Comité de Derechos Humanos. Recuperado de <https://bit.ly/2DSRm18>; AA.VV. (2016). Informe. Situación de los derechos humanos de las travestis y trans en Argentina. Recuperado de <https://bit.ly/2wyPDKo>; OTRANS (2019). “Personas travestis y trans en situación de encierro”. Informe diagnóstico acotado periodo 2018 – 2019. Fondo Internacional Trans: Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://bit.ly/373Khdk>.

<sup>14</sup>Lascano, Aramis (2022). Un análisis situado de los procesos de criminalización contra mujeres trans y travestis en la provincia de Buenos Aires. En Arduino, Ileana y Di Corleto, Julieta (Eds.), Jornadas justicia penal, géneros y enseñanza del derecho (pp. 135-154). INECIP. Recuperado de <https://bit.ly/3Pqt9CN>

<sup>15</sup>Lascano, Aramis (2022). Un análisis situado de los procesos de criminalización contra mujeres trans y travestis en la provincia de Buenos Aires. En Arduino, Ileana y Di Corleto, Julieta (Eds.), Jornadas justicia penal, géneros y enseñanza del derecho (pp. 135-154). INECIP. Recuperado de <https://bit.ly/3Pqt9CN>

constituir un obstáculo infranqueable para conseguir empleo y, por lo tanto, impedir que la persona pueda eventualmente gozar de su derecho al trabajo”<sup>16</sup>. Estas advertencias permiten afirmar que hay un proceso sistemático de persecución a las comunidades trans y travestis por parte del sistema penal, que trasciende las fronteras nacionales y asume formas particulares en cada uno de los países del continente americano.

Estas consideraciones vinculadas a las trayectorias vitales y al lugar que ocupa y ha ocupado la población de mujeres trans y travestis en relación a la selectividad del sistema penal permite, por un lado, visualizar y comprender las condiciones diferenciales de vida que facilitan un acceso desigual y muy restringido a los derechos humanos y la necesidad de que realicen abordajes diferenciales debido al impacto punitivo fuertemente discriminatorio sobre estas comunidades; y por otro, exige reconocer la necesidad de llevar adelante políticas de acción afirmativa en materia de acceso al trabajo formal y de considerar este impacto diferencial del sistema penal como una restricción a ser abordada en este proceso.

## 1.2 Acerca de las políticas de acción afirmativa

La idea de **acción afirmativa** emerge en la segunda mitad del siglo XX, en la práctica política, la legislación y las acciones institucionales contra la discriminación hacia la población negra en los Estados Unidos, y luego se transforma en un punto álgido de debate político y jurídico sobre la discriminación y los reclamos de igualdad, tanto en ese país como en otras regiones del mundo. Una de las primeras referencias públicas a este concepto puede encontrarse en sugerencias que precedieron a ciertas políticas de Estados Unidos en materia de integración laboral de la población negra, esto es, “actuar positiva y afirmativamente para aplicar la política de no discriminación en los servicios de empleo”<sup>17</sup>.

Puede apreciarse que el uso de este concepto se ha extendido a legislaciones y diseños institucionales de diversos países, adquiriendo nuevas connotaciones que dan cuenta de su carácter dinámico, polisémico y divisivo<sup>18</sup>. También la noción de “discriminación positiva”, es utilizada ampliamente, no obstante en este documento se opta por la noción de **acción afirmativa**, buscando desplazarlos de cierta connotación negativa de la idea de “discriminación,” que tiende a deslegitimar este tipo de medidas<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup>Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

<sup>17</sup>Marable, Manning (1996). *Staying on the Path to Racial Equality*. En Curry, G. E. (Ed.). *The Affirmative Action Debate*. Perseus Publishing: Cambridge, Massachusetts.

<sup>18</sup>González Luna, Teresa; Rodríguez Zepeda, Jesús y Sahuí Maldonado, Alejandro (2017). *Para discutir la acción afirmativa Teoría y normas Volumen 1*. Universidad de Guadalajara: Jalisco, México.

<sup>19</sup>Palacios, Patricia (2006). *La no discriminación. Estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación*. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile: Santiago de Chile.

En este sentido, se entiende que la acción afirmativa es desplegada por el Estado a través de políticas cuyo principal **propósito es integrar poblaciones históricamente segregadas**, brindándoles un tratamiento diferencial considerando sus características de género, etnia/raza, corporal -u otro vector de opresión- como expresión de la matriz de desigualdad en materia económica, social y/o cultural. Es decir, estas políticas seleccionan a grupos de población a partir de las mismas características por las que fueron excluidos, aunque con una finalidad fáctica contraria<sup>20</sup>.

Asimismo, la relevancia de que los Estados lleven a cabo medidas que mejoren sustantivamente las condiciones de vida de grupos particularmente desaventajados, radica en el imperativo de garantizar la “igualdad material” en contraposición a la “igualdad formal” propia de las sociedades contemporáneas, profundamente desiguales. En otros términos, cuando la apuesta es contribuir a transformar las tramas relacionales desiguales e injustas, las acciones afirmativas devienen fundamentales, reconociendo que **no todas las personas se encuentran en la misma posición, y por ende, otorgarles el mismo trato sólo aumentaría las desigualdades existentes**.

Esta concepción de igualdad busca mejorar la posición de grupos sistemáticamente situados en desventaja, cuya salida de la situación de exclusión requiere de un conjunto de acciones y políticas específicas. Producir ese movimiento implica “no solamente que el Estado se abstenga de realizar acciones que profundicen la marginación de estos grupos, sino revisar normas que son en apariencia neutrales, pero que tienen un impacto discriminatorio sobre los grupos en situación de exclusión; y además adoptar medidas positivas para favorecer su integración a la sociedad y su acceso a bienes sociales”<sup>21</sup>. Esta forma de entender la igualdad exige considerar un principio, que forma parte del bloque constitucional-convencional (Art. 75, Inc. 22, CN), conocido como **de igualdad y no discriminación** (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Art. 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, Arts. 2, 7, 12, 21 y 26; Convención Americana sobre Derechos Humanos, Arts. 1, 11 y 24; Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, Arts. 2, 3 y 26), que es la base fundamental del sistema de protección y promoción del derecho internacional de los derechos humanos.

Concierne puntualizar que la Convención Sobre la Eliminación de las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), conforme a su artículo 4, obliga a los Estados a adoptar medidas de manera concreta para eliminar la discriminación contra las mujeres y permite medidas transitorias de “acción afirmativa”<sup>22</sup>. Y que la CIDH enfatiza que las políticas que procuren la inserción laboral del colectivo trans travesti, deben ir necesariamente acompañadas de procesos de capacitación y

---

<sup>20</sup>Heredia Baek, Gabriela (2017). Paradojas del cupo laboral trans. Villa María: Universidad Nacional de Villa María.

<sup>21</sup>González Le Saux, Marianne y Parra Vera, Oscar (2008). Concepciones y cláusulas de igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana. A propósito del Caso Apitz. Revista IIDH, 47, pp. 127-164.

<sup>22</sup>CEDAW (2010). Recomendación General N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.



formación tanto para quienes tengan a cargo la implementación como para aquellas personas con quienes las beneficiarias deban trabajar<sup>23</sup>.

También los Principios de Yogyakarta del año 2007 -actualizados en el año 2017- exponen importantes consideraciones para los Estados que, si bien no constituyen un instrumento internacional vinculante, aportan un marco interpretativo para las obligaciones estatales consagradas en tratados internacionales de carácter vinculante a la luz del principio de no discriminación, cuando esta se basa en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o características sexuales. Estos principios -en su versión del año 2007- forman parte de las fuentes que sustentaron a la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743, 2012).

En síntesis, este entramado conceptual y normativo es fundamental para promover acciones afirmativas y políticas activas en la jurisdicción nacional, regional e internacional en materia de identidad y expresión de género, en pos de construir sociedades libres de violencia y discriminación, y en particular, con mecanismos que efectivamente aseguren la inclusión laboral de personas trans.

## II. ANTECEDENTES Y AVANCES

Este apartado recupera algunos antecedentes legislativos y de política pública para comprender de manera situada, los avances y desafíos en relación a la plena implementación de la legislación vigente en relación a la inserción laboral formal de personas trans y travestis en instituciones de la administración pública y particularmente en el ámbito universitario. En primer término, se comparte una descripción acerca del recorrido construido desde 2015 en vinculación con la producción legislativa y su importancia para el desarrollo de acciones afirmativas que garanticen los derechos alcanzados por la ley. Luego se introducen algunas consideraciones acerca de experiencias en universidades nacionales.

### II.1 Antecedentes legislativos

*¿Habrían imaginado jamás los veteranos de los disturbios de Stonewall y la cafetería Compton's contra la violencia policial que apenas unas décadas más tarde, los reformistas LGBT apoyarían la aprobación de la ley Hamada Matthew Shepard y James Byrd, Jr. Hate Crimes Prevention Act, una ley que destina millones de dólares a incrementar recursos policiales y procesales? ¿Habrían imaginado jamás que la policía se erigiría en garante de las personas queer y trans contra la violencia, al tiempo que se disparan las reclusiones y la brutalidad policial?*

Spade, Dean (2015). *Una vida <<normal>>. La violencia administrativa, la política trans crítica y los límites del derecho.* Barcelona: Edicions Bellaterra, pp. 101-102.

---

<sup>23</sup>Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

A comienzos de la década pasada, la ciudad de La Plata era escenario de una serie de disputas entre diferentes actores, en relación a la presencia de mujeres trans y travestis en la “zona roja”. En este sentido, vecinos/as del barrio, integrantes de la administración de justicia, de la dirigencia política y los discursos dominantes en los medios de comunicación locales asociaban la presencia de personas de este colectivo con una serie de consecuencias diversas vinculadas a la venta y consumo de drogas ilegalizadas, delitos contra la propiedad y la vida, la devaluación de sus propiedades y la imposibilidad de circular por el espacio público, entre otras. De esta forma, desde diferentes agencias del Estado comenzaron a priorizar repertorios de abordaje punitivistas como estrategias de policiamiento del espacio público; instalación de dispositivos asociados a la prevención situacional del delito (cámaras de seguridad, instalación de luminarias); o detenciones masivas -con características de razzias- contra las mujeres trans y travestis y, en menor medida, mujeres cis que ejercen el trabajo sexual. En este marco, desde estos sectores, reinstalaron la demanda de “relocalización” y/o “erradicación” de la “zona roja” para desplazar a las mujeres trans y travestis de su lugar de trabajo<sup>24</sup>.

Frente a estos hechos, diferentes organizaciones trans y travestis, sexo-disidentes y de derechos humanos, comenzaron a ejercitar resistencias políticas y judiciales y a denunciar violaciones a los derechos humanos de las mujeres trans y travestis. Este contexto hostil fue el que habilitó a que Diana Sacayán se convierta una de las principales interlocutoras de la demanda de cupo laboral trans - travesti y constructora de una estrategia no punitiva y de acceso a derechos para abordar la falta de acceso al trabajo formal de la inmensa mayoría de las mujeres trans y travestis. En años previos, tanto Diana Sacayán como Lohana Berkins fueron impulsoras de proyectos cooperativos con mujeres trans y travestis como protagonistas, experiencias sumamente valiosas y constitutivas de la demanda de cupo laboral trans-travesti<sup>25</sup>.

En septiembre de 2015, se aprueba en la **provincia de Buenos Aires la Ley 14.783** conocida como “Ley Diana Sacayán”, que establece en su artículo 1: *“El Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público”*. Pese a diferentes instancias de discusión sobre su reglamentación y a implementaciones parciales de la normativa en diferentes municipios y organismos del Estado, este proceso recién se concretó en diciembre de 2019 al ser reglamentada mediante el Decreto 1473/2019<sup>26</sup>. En este sentido, señalamos como falta de implementación o implementaciones parciales, ciertas experiencias en municipios y organismos públicos, que no distinguieron entre “contratar dos o tres personas trans y travestis” e implementar el cupo laboral, de acuerdo al 1% -como mínimo- y el resto de los estándares y procedimientos exigidos por esta legislación.

---

<sup>24</sup>Lascano, Aramis y Vélez, Joaquín (2020). Circuitos Punitivos: Limitaciones del “populismo penal” a partir de las prácticas de criminalización de mujeres trans y travestis en una “zona roja” argentina. Revista CS. Revisitando la agenda de seguridad en América Latina. Cali, 31, 187-216.

<sup>25</sup>Cutuli, María Soledad (2015). Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires. Tesis de Doctorado en Antropología. Universidad de Buenos Aires.

<sup>26</sup>Puede consultarse el texto de ambas normativas en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3ookqh4>

Al analizar la legislación vigente en la **administración pública nacional** es importante considerar el cuerpo de disposiciones normativas sancionadas tanto en el ámbito del Congreso Nacional como del Poder Ejecutivo Nacional durante el período 2020-2021, a saber: Decreto 721/2020 de cupo laboral trans-travesti (Poder Ejecutivo Nacional, 2020); Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (2021); Decreto 659/2021 (Reglamentación de la Ley N° 27.636, 2021); Resolución 561/2021 (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021).

★ **Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (2021)**<sup>27</sup>: esta ley nacional invita en su artículo 20, a que las universidades nacionales, dentro del marco de su autonomía, adhieran a la presente ley.

De manera abreviada se señalan algunos aspectos generales de relevancia que esta normativa propone en relación al tema objeto de análisis. En el artículo 4° de esta legislación se define su alcance: personas travestis, transexuales y transgénero habilitadas a trabajar en los términos que establece la legislación laboral, que manifiesten que su identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer, hayan o no accedido al cambio registral previsto en el artículo 3° de la Ley 26.743, de identidad de género. En el artículo 5° de la misma se establece que “*El Estado nacional (...) debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes*”. Para garantizar este cupo, la ley determina que “*los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero*”.

A través de dos anexos (I y II), el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación se ocupa de: **a) reglamentar las condiciones de implementación de dicha ley**, y a partir del **Anexo I**, detalla el sistema de inscripción al “Registro Único de Aspirantes Travestis, Transexuales y/o Transgénero - Diana Sacayán - Lohana Berkins”, (Art. 13°, Ley 27.636), la recepción de la información sobre los puestos de trabajo disponibles; la constitución y selección de los perfiles laborales; y la puesta a disposición de esos perfiles a las entidades y jurisdicciones solicitantes; **b) describir el sistema de gestión de la información** a utilizar y cómo se garantizará la seguridad de los datos. También se detallan las obligaciones asumidas por las personas que se inscriban en el REGISTRO ÚNICO. Por último, se define cómo se realizará el seguimiento de los cargos cubiertos por travestis, transexuales y transgéneros en el ESTADO NACIONAL y el sector privado.

Por su parte, en el **Anexo II**, establece una serie de **términos y Condiciones del “Registro Único de Aspirantes Travestis, Transexuales y/o Transgénero - Diana Sacayán - Lohana Berkins”** vinculadas al carácter de declaración jurada que tiene la inscripción; que esta inscripción no garantiza el ingreso a un puesto disponible en el Sector Público Nacional; y disposiciones asociadas a la

---

<sup>27</sup>Puede consultarse el texto de la ley y de sus normas reglamentarias en el siguiente enlace: <https://bit.ly/3o2doKn>

veracidad, falsedad, cuidado y seguridad de los datos suministrados en este Registro. De acuerdo a los últimos datos públicos, el último monitoreo -que cerró el 30 de septiembre de 2022-, registró 480 personas trans empleadas en el Sector Público Nacional.

## II.2 Experiencias en algunas Universidades Nacionales

En los últimos años, diversas casas de estudio de nuestro país impulsaron acciones y políticas en favor de la implementación del Cupo Laboral Trans. Del relevamiento efectuado -actualizado a marzo de 2023, que probablemente no sea exhaustivo- es posible consignar que **las siguientes universidades nacionales públicas adhirieron a la Ley Nacional N° 27.636** y buscaron su implementación, de acuerdo a sus realidades institucionales y administrativas particulares: **Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP); Universidad Nacional de Cuyo (UNCUYO); Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS); Universidad Nacional de Luján (UNLU); Universidad Nacional de San Martín (UNSAM); Universidad Nacional de Villa María (UNVM); Universidad Nacional del Comahue (UNCo); Universidad Nacional del Litoral (UNL).**

Otras universidades nacionales **sancionaron normativas específicas** que implican la ampliación de los alcances de la ley y la adecuación de dispositivos a la población objetivo en las políticas de cupo. Aquí se registran las experiencias de **Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam); Universidad Nacional de Rosario (UNR); Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTDF); Universidad Nacional de las Artes (UNA); y Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV).**

Es decir que a la fecha **sobre un total de 54 universidades nucleadas en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), 14 de ellas vienen desarrollando acciones en el sentido establecido por la legislación nacional, es decir, más del 25%** de las instituciones del sistema universitario nacional registran experiencias de trabajo en la materia.

Al reconstruir el camino recorrido por cada universidad, es posible identificar los alcances de esas políticas atendiendo la particularidad de los entramados institucionales y la singularidad que los procesos de inclusión revisten, tal como se describe a continuación.

### **Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam)**

En marzo del 2019, el Consejo Superior de la UNLPam aprobó la incorporación de personas travestis, transexuales y transgénero en la planta Nodocente, en una porción no inferior al uno por ciento (1%) en la totalidad de sus cargos. En diciembre del siguiente año, el mismo órgano de cogobierno resolvió la creación del Reglamento de Cupo Laboral Trans cuyo contenido explicita cómo se conforman la autoridad de aplicación y el Consejo Consultivo y de Seguimiento, y cómo se calcula el porcentaje, estableciendo además un Programa de capacitación para la inserción laboral trans.

**Respecto a la autoridad de aplicación,** en el artículo 3 del reglamento se indica que es el Rectorado de la UNLPam quien posee la responsabilidad y la potestad de asegurar la integración

laboral, la terminalidad de estudios y/o capacitaciones en caso de ser necesario, y el acompañamiento de toda persona que fuera empleada mediante este cupo.

**Respecto del Consejo Consultivo y de Seguimiento**, esta reglamentación establece que su finalidad es por un lado, intervenir para garantizar los objetivos del Cupo, oficiando como “espacio asesor a la comunidad interesada sobre los mecanismos, normativa y demás cuestiones inherentes a los llamados a concurso y/o convocatorias laborales y/o capacitaciones”.<sup>28</sup> Y por otro, propiciar el Programa de inserción laboral. Se plantea que este Consejo podrá ser integrado por asociaciones u organizaciones vinculadas a la temática e interesadas en su reglamentación, y contará con una representación de la entidad gremial no docente.

Por otra parte, **para lograr una reserva de vacantes adecuada**, esta reglamentación establece que las Secretarías Administrativas de las Unidades Académicas y el Departamento de Personal de la Secretaría Económica Administrativa de la Universidad, deberán notificar anualmente el número total de personal permanente que se desempeña bajo sus órbitas, así como personas contratadas, cualquiera sea la modalidad de contratación. En base a estos resultados, se calcularán las vacantes que deberán generarse para poder cumplimentar el porcentaje del 1%.

Finalmente, con esta reglamentación se crea el **Programa de capacitación para la inserción laboral trans**, con el propósito de poner a disposición de toda persona que se inscriba en el Registro Único de Aspirantes, y así lo requiera, los “programas relativos a políticas públicas educativas y de formación existentes para acceder a la Terminalidad educativa, capacitación laboral o aprendizaje de oficios y todo otro recurso pedagógico que se encontrare disponible en virtud de convenios con otros organismos o instituciones educativas (...)”<sup>29</sup>. Asimismo, se prevé que este Programa realice las gestiones necesarias para generar cursos de formación y acciones de concientización, remarcando la importancia de la inserción laboral equitativa e igualitaria.

### **Universidad Nacional de Rosario (UNR)**

La UNR a través de la Resolución 783/2020 producida por su Rector, establece la implementación del Cupo Laboral Travesti-Trans “Alejandra Gonzalez,” de cuyo contenido se destacan dos aspectos: la creación del Registro Único de Aspirantes (RUA); y las definiciones en torno al porcentaje del cupo (5%).

El **RUA** es el medio por el cual las personas travestis, transexuales y transgénero, mayores de 18 años, pueden inscribirse si aspiran a obtener un puesto de trabajo como personal no docente en la institución, hayan o no accedido a los derechos establecidos en la Ley N° 26.743. El período de inscripción será de treinta (30) días y el registro deberá abrirse de forma anual, para permitir el ingreso de quienes aún no estén inscriptxs en el mismo.

---

<sup>28</sup>Resolución N° 283/2020.

<sup>29</sup>Resolución N° 283/2020.

En el artículo 6 de la Resolución 783/2020, se establece el Cupo Laboral en un **cinco (5%) por ciento del total de ingresos laborales nodocentes durante los doce (12) meses previos de inscripción anual al RUA**; y el número de ingresantes que no podrá ser menor a tres (3) personas por año.

#### **Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (UNTDF)**

El Consejo Superior de la UNTDF resolvió, en octubre del año 2019 reglamentar el Cupo Laboral para personas travestis, transgénero, transexuales y con identidades de género no hegemónicas, estableciendo que **el alcance de aplicación del cupo del uno (1%) por ciento será tanto en el sector docente como no docente**, sobre la totalidad de su planta, ya sea “permanente, temporaria, transitorio y/o personal contratado o cualquiera sea la modalidad de contratación”<sup>30</sup>, es decir el 1% del total de la Universidad.

**Respecto a la reserva de vacantes** esta reglamentación prevé que área de contrataciones y todos los entes que corresponda, elaboren informes periódicos sobre el porcentaje laboral ocupado, en ambos sectores, por personas travestis, transexuales y transgénero, así como sobre las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación. Dichos informes serán luego elevados a la autoridad de aplicación encargada de reservar prioritariamente las vacantes para las personas trans. Esta reglamentación también define la **creación de un registro**, en este caso el RUC (Registro Único y Confidencial), para aquellas personas que aspiren a obtener un empleo dentro de la Universidad, expresando que los datos solicitados serán confidenciales y “en ningún caso se podrá exigir más prueba que la manifestación del género autopercebido en los términos de la Ley 26.743”<sup>31</sup>.

### **III. DIMENSIONES A ANALIZAR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CUPO**

El contenido de este apartado es organizado a partir de diferentes dimensiones a considerar en la implementación de una política institucional en las universidades tendiente a garantizar el cumplimiento efectivo de la Ley 27.636, recuperando los recorridos que otras universidades vienen realizando, identificando obstáculos, dificultades y avances. Se comprende que estas apreciaciones son relevantes para **fortalecer coordinadas de análisis y ejes de discusión metodológica para diseñar estrategias institucionales que permitan una adecuada implementación del cupo en la UNLP de la que formamos parte**, en cumplimiento de la responsabilidad que la legislación nacional exige.

#### **III.1 Porcentaje para definir el ingreso y autoridad de aplicación**

Esta dimensión resulta indispensable de acuerdo a lo establecido en la Ley 27.636, considerando los antecedentes de implementación del cupo en Universidades Nacionales. Al respecto se propone que el alcance de aplicación sea en una **porción no inferior al uno (1%) por ciento de la totalidad del personal nodocente**, en todas las modalidades de contratación regular vigentes,

---

<sup>30</sup>Ordenanza 11-2019.

<sup>31</sup>Ordenanza 11-2019.

siendo necesario considerar -para el cálculo total de trabajadorxs- el período de doce (12) meses previos a la fecha de inscripción al registro de aspirantes. Para ello se requiere que la Secretaría de Administración y Finanzas y la Dirección General de Personal en conjunto con las respectivas áreas de contrataciones de cada Facultad, informen anualmente el número total de personal que se desempeña bajo sus órbitas.

Interesa señalar que, en el ámbito de las universidades y bajo diferentes modalidades de contratación, **existan personas del colectivo trans travesti ocupando diferentes puestos de trabajo**. Sin embargo, el ingreso y permanencia es producto de iniciativas institucionales que no necesariamente se enmarcan en lo establecido por la Ley 27.636 pero que constituyen un antecedente relevante en términos de valorar su desempeño en el ámbito universitario. Además, muchas veces se argumenta en oposición al cupo laboral trans - travesti que la universidad o la comunidad universitaria “no está preparada” o que “faltan transformaciones culturales” y se pierde de vista que justamente una forma de llevar adelante esta tarea es contratando personas trans y travestis, desarrollando políticas específicas para estos colectivos en lugar de consolidar la invisibilización, falta de reconocimiento y excepcionalidad de las presencias trans - travestis en los ámbitos universitarios.

A los efectos de garantizar una adecuada implementación, es necesario abrir previamente un Registro de Aspirantes y definir una estrategia institucional que brinde condiciones adecuadas para acompañar de manera integral esas incorporaciones. Si ese esfuerzo se pensara también para el **trabajo docente**, sería necesario complejizar el análisis y la propuesta dada la naturaleza diferente del tipo de tareas, requerimientos vinculados a la formación universitaria y a las asignaciones salariales diferenciadas.

Respecto a la **autoridad de aplicación** del cupo, se comprende la pertinencia de establecer que la misma sea ejercida en el ámbito de los rectorados y/o por el área institucional que se establezca con perspectiva sexo-disidente, a fin de asegurar la incorporación laboral y los mecanismos para la terminalidad de estudios y/o capacitación de las personas trans y travestis que aspiren a los puestos laborales en los casos que fuese necesario. En tal sentido, también se puede disponer de las facultades para generar convocatorias, confeccionar el registro de aspirantes y proceder a la posterior selección; asumiendo la responsabilidad de arbitrar los medios necesarios para concientizar, promover y efectivizar la incorporación laboral travesti-trans en el ámbito universitario y también de acompañar sus trayectorias laborales.

Asimismo, para evitar la imposición de condiciones adicionales o la arbitrariedad en la selección del personal trans y travesti a incorporar, se puede establecer una disposición que declare **nula de nulidad absoluta** cualquier incorporación que no respete estos mecanismos y que ésta se vuelva a evaluar, conforme a lo diseñado institucionalmente. De este modo, considerando la defectuosa implementación en diferentes niveles del Estado, se busca mitigar la exclusión de la población objetivo de esta política de acción afirmativa y evitar la consolidación de otro tipo de perfiles al momento de su contratación.

### III.2 Idoneidad y readecuaciones trans - travestis

La idoneidad está íntimamente vinculada, por un lado, a las condiciones estructurales que atraviesa al colectivo y, por otro, al lugar específico que ocupa el certificado de antecedentes penales y la exigencia de nacionalidad que establecen algunos estatutos no docentes. Para comprender de modo preciso la implicancia de esta cuestión, resulta ilustrativo citar el artículo 5 de la Ley 14.783 (2015) de la provincia de Buenos Aires, y también el artículo 5 del Anexo único del decreto reglamentario 1473/2019 donde se establece que:

*[...] El cumplimiento de los requisitos de admisibilidad para el acceso al empleo público y las condiciones de **idoneidad** requeridas para cada cargo en particular, será exigido teniendo particularmente en cuenta la situación de extrema vulnerabilidad en que se encuentran las personas que componen el colectivo alcanzado por la Ley N° 14.783. Bajo este criterio será evaluada la naturaleza del hecho doloso que prescriben el artículo 3, inciso b) de la Ley N° 10.430, y los artículos equivalentes de la normativa que resultare aplicable al cargo, de modo que será causal de inadmisibilidad en la medida que la misma fuera de una gravedad tal que torne inviable la contratación en función del tipo de tareas que la persona deba desarrollar.* (Decreto 1473/2019, Art. 5 del Anexo Único).

Esta referencia se relaciona con lo dispuesto en la Ley 10.430 de empleo público bonaerense que establece que no podrá ingresar a la Administración quien “tenga proceso penal pendiente o haya sido condenado en causa criminal por hecho doloso de naturaleza infame, salvo rehabilitación, y el que haya sido condenado en causa criminal por genocidio o crímenes de lesa humanidad o favorecido por las Leyes de Obediencia Debida o Punto Final” (Art. 3, Inc. B, Ley 10.430 conf. Ley 12.777). Recientemente, la Asesoría General de Gobierno de la provincia de Buenos Aires abordó esta tensión normativa al concretar la contratación de una mujer trans con antecedentes penales<sup>32</sup>. Esta es una forma de resolver ciertas tensiones que puede haber entre la política de cupo laboral trans travesti y otras disposiciones de mayor, menor o igual jerarquía normativa.

Al tomar en consideración la **Ley Nacional 27.636** (2021), concierne puntualizar que la misma explicita una posición clara al disponer que “[...] A fin de garantizar el ingreso y permanencia en el empleo **no podrán ser valorados los antecedentes contravencionales**. Asimismo, **los antecedentes penales** de las/os postulantes, **que resulten irrelevantes para el acceso al puesto laboral, no podrán representar un obstáculo** para el ingreso y permanencia en el empleo considerando la particular situación de vulnerabilidad de este colectivo” [...] (Artículo 7. No discriminación, Ley 27.636).

Realizadas estas apreciaciones y en virtud de la vigencia de los principios de **progresividad** (Arts. 75, incisos 19, 22 y 23 de la CN.; Art. 2.6. de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y de **igualdad y no discriminación**, se entiende necesario considerar lo contemplado en el artículo 7 de la Ley 27.636

---

<sup>32</sup>Se trata de una trabajadora trans de un Hospital del Conurbano bonaerense, dependiente de la Dirección Provincial de Hospitales de la Subsecretaría de Atención y Cuidados Integrales en Salud. En la tramitación de su incorporación, intervino la Dirección de Equidad y Género en Salud del Ministerio de Salud bonaerense.



en pos de producir las adecuaciones pertinentes en el marco de las regulaciones y normativas propias de cada universidad y, de ese modo, avanzar en una política institucional efectiva para las personas de estas comunidades.

Una de las formas para poder implementar esta exigencia de idoneidad de una forma situada a las características estructurales de estas comunidades, puede ser **estableciendo prioridades en la contratación a través de una serie de estándares** como el exilio del hogar a temprana edad, la falta de participación en el mercado formal de trabajo o de terminalidad escolar, la existencia de antecedentes penales y/o contravencionales, la cercanía con la expectativa de vida cercana a los 40 años, la migración nacional o internacional, entre otras. Esta información puede ser recabada a partir de la información volcada en los formularios que se creen en el marco del Registro de Aspirantes -con carácter de declaración jurada, atravesados por la confidencialidad, etc.<sup>33</sup>, conforme la Ley 25.326 de Protección de Datos Personales-; también, puede funcionar como una forma de introducir una perspectiva interseccional como una estrategia política y situada de intervención.

Cabe mencionar que, si bien la dimensión vinculada a la **expectativa vital** fue construida hacia fines de la década del 2000, fue actualizada recientemente por un informe realizado por el Registro Nacional de las Personas<sup>34</sup>. La Dirección Nacional de Población del Registro Nacional elaboró un estudio sobre “las personas que realizaron la rectificación de sus datos de identificación en su nuevo DNI de acuerdo a su identidad de género en el período 2011 - 2022”. Este informe estableció que el promedio de edad de muerte es de 40 años, la mitad de la población falleció antes de los 44 años, mientras que el 75% falleció antes de los 53 años y el 25% antes de los 33 años de edad. Estas dimensiones siguen posicionando desfavorablemente a estos colectivos respecto de las personas cisgénero, cuya expectativa de vida supera los 70 años. Más allá de estas referencias, también es necesario mencionar que explicitar esta cuestión de la expectativa vital reducida, no implica desconocer las problemáticas de las vejeces trans-travestis y a las demandas específicas de reparación integral sino más bien introducir a la cuestión etaria como un obstáculo que puede operar en muchas personas trans y travestis, repensar estas condiciones a través de múltiples atravesamientos, entre ellos, el desigual acceso a derechos laborales, previsionales y a la vejez<sup>35</sup>.

**Respecto a la nacionalidad argentina**, probablemente sea necesario dejar sin efecto esta exigencia que puede estar en las condiciones de ingreso a la planta no docente y permitir que personas con residencia temporaria o permanente accedan a este derecho; lo contrario, implicaría excluir a un gran número de personas trans y travestis. En todo caso, se deberá desplegar

---

<sup>33</sup>Sobre modos de registro puede consultarse Secretaría de DD.HH. y Políticas de Igualdad (2023). Informe técnico: Primer diagnóstico de trayectorias educativas integrales de estudiantes de colectivos LGBTTTNB+ de la UNLP. Recuperado <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/152954>

<sup>34</sup>Registro Nacional de las Personas - Dirección Nacional de Población (2022). Caracterización sociodemográfica de las personas que rectificaron sus datos identificatorios de acuerdo a la Ley de Identidad de Género. Argentina. Disponible en <https://onx.la/e6a54>

<sup>35</sup>Amaro, Sebastián (2017). Envejecimientos y vejeces en travestis y personas trans, algunos asuntos pendientes. En MPD-CABA [Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires] y Bachillerato Popular Trans Mocha Celis (Auts.). La revolución de las mariposas: a diez años de la gesta del nombre propio. Buenos Aires: Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pp. 95-99.

estrategias de acompañamiento, de articulación interagencial y comunitaria, para aquellas personas migrantes que quieran mejorar su situación migratoria en el país conforme la Ley 25.871.

A este tipo de readecuaciones, también podrían introducirse consideraciones vinculadas al **régimen de licencias**. En este sentido, contemplar lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley 26.743 de Identidad de Género vinculado a la salud integral, exige que, tanto las intervenciones quirúrgicas totales y/o parciales como los tratamientos integrales hormonales, sean considerados como motivos válidos para acceder a licencias, evitando clasificarlo en un ámbito patologizante. No es menor señalar que no todas las universidades cuentan con sistemas ágiles que permitan la adecuación administrativa de la identidad de género conforme los estándares locales e internacionales y, en caso de falta de regulación, es necesario introducir esta cuestión en forma concomitante al cupo laboral trans travesti.

### III.3 Terminalidad educativa y capacitación

Esta dimensión es estratégica para promover y garantizar la igualdad real, comprendiendo la idoneidad como resultante de trayectorias educativas que, en gran parte del colectivo trans y travesti, se encuentran truncas o inconclusas, demandando esfuerzos y acciones específicas para favorecer la terminalidad de la educación obligatoria y la formación permanente. La Ley Nacional 27.636 establece que:

*“a los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de **terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo en los términos de la presente ley**. Si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron 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 requeridos y finalizarlos**. En estos casos, la autoridad de aplicación debe arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de las personas travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión” (Artículo 6º- Terminalidad educativa y capacitación, Ley 27.636).*

Siguiendo este razonamiento, y en sintonía con lo implementado en otras Universidades, se plantea el desafío de construir y consolidar progresivamente políticas que acompañen este proceso de terminalidad educativa. Con este propósito es factible y deseable generar articulaciones con **bachilleratos populares** de la región que cuenten con trayectoria y experiencia previa. En la ciudad de La Plata y alrededores, tenemos como ejemplos las experiencias que vienen construyendo en la escuela “Shirley La Bombón” en CENS 452; el Bachillerato Popular “El Llamador”; y el Bachillerato Popular “Bartolina Sisa” entre otras. En virtud de estas consideraciones, la **capacitación en herramientas o conocimientos específicos para los puestos de trabajo** deviene una instancia estratégica a ser complementada y complejizada con acciones que fomenten el ingreso, permanencia y egreso de las personas travesti-trans a carreras de grado, así como a otras instancias académicas dentro de la órbita universitaria.

### III.4 Acciones de concientización

Esta dimensión es analizada a partir de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 27.636, donde se explicita la relevancia de promover diferentes acciones **con perspectiva de género y sexo-disidente en los ámbitos laborales** como requisito para favorecer la efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero. En el caso de la UNLP, cabe señalar que desde el año 2019 viene desarrollando trayectos de formación en género y en violencia de género, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 27.499 “Ley Micaela” destinados a autoridades superiores y a docentes y nodocentes. Esta experiencia constituye un punto de partida, un “piso” -no un techo- para avanzar en la construcción de una universidad más justa, democrática e igualitaria. Es necesario llevar adelante acciones que promuevan el cupo laboral travesti-trans dentro de cada uno de los ámbitos universitarios, desplegando campañas, jornadas, conversatorios, cursos, etc., y buscar estrategias complementarias como contratar personas trans y travestis. Ello, no solo como una estrategia coadyuvante a la implementación de esta política de acción afirmativa sino también como una forma de ir construyendo un mejor escenario para las próximas aspirantes.

## IV. CONSIDERACIONES FINALES

Concluimos estas reflexiones reafirmando la relevancia de generar una estrategia institucional que efectivice el reconocimiento de derechos de los colectivos travestis-trans establecidos en la legislación nacional que enmarca esta producción. Avanzar en esta dirección implica reconocer la importancia de pensar y tramitar vínculos desde el Estado -y en este caso desde la universidad pública- con quienes integran estos colectivos, a través de políticas que efectivicen el acceso al empleo formal, teniendo en cuenta sus precarias condiciones de vida y las escasísimas oportunidades de desempeñarse en el mercado formal de trabajo.

Comprendemos la complejidad que reviste toda transformación social e institucional, no obstante entendemos fundamental poner en marcha la implementación de la Ley 27.636, en el marco de la responsabilidad que nos cabe como institución educativa pública, generando las condiciones y los mecanismos que la hagan posible.

En este sentido, lo compartido en estas páginas procura ser un primer insumo para enriquecer -en el corto y mediano plazo- instancias de debate y de planificación estratégica y multiactoral, incorporando las voces y propuestas del colectivo trans-travesti para hacer realidad su incorporación laboral, erradicando las desigualdades traducidas en violencias naturalizadas que tensionan el espíritu autónomo y democrático que declaran cada una de las universidades.

Entendemos fundamental fortalecer los consensos construidos y traducirlos en actos resolutivos que enmarquen acciones afirmativas para favorecer la incorporación laboral de personas trans-travestis, definiendo un esquema de trabajo institucional con acciones y tiempos concretos que efectivicen estos derechos.

