



Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia

09/06/17 12:49	
Número: 775	Folios: 20
Expte. Nº	
Estado:	
Recibido:	

NOTA N°: 107
LETRA: E.Co.S.

USHUAIA, 09 de Junio de 2017.-

Sr. Presidente

Concejo Deliberante de Ushuaia

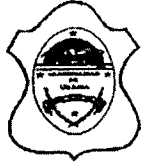
Don Juan Carlos PINO

S _____ / _____ D

Por medio de la presente me dirijo a Ud. a los efectos de incorporar al Boletín de Asuntos Entrados de la próxima sesión ordinaria, el siguiente proyecto de Minuta de Comunicación dirigida al DEM y a los representantes sindicales integrantes de la Comisión Permanente de Aplicación de las Relaciones Laborales (CoPARL) a los efectos de solicitar que se realice una convocatoria de la Comisión que conforman con el objeto de evaluar una modificación del Convenio Municipal de Empleo, Ordenanza Municipal N° 3248, previendo la incorporación de personas trans (travestis, transexuales y transgénero) que hubieran realizado o iniciado una rectificación registral de nombre en los términos que establece la Ley Nacional de Identidad Género N° 26.743 , a la planta de agentes municipales, como medida de acción positiva que promueva la igualdad efectiva de oportunidades en el sector público municipal.

El mismo se presenta acompañado por sus correspondientes fundamentos, tal lo establecido en el artículo 94° del Reglamento Interno, Decreto CD 09/2009.

Silvio Bocchicchio
Concejal E.Co.S.
Concejo Deliberante Ushuaia



*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*

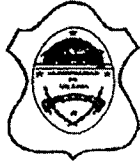
FUNDAMENTOS

La identidad sexual se construye a través de un complejo proceso en el que operan una multiplicidad de variables en la historia de los individuos, que exceden sobradamente al plano normativo o administrativo como para que pueda ser cristalizado por una norma o institución como el Concejo Deliberante o el Municipio de la Ciudad de Ushuaia. Sí está a nuestro alcance la elaboración de propuestas que incluyan medidas positivas para reducir la desigualdad y la discriminación de las cuales lamentablemente son objeto muchas de las personas que se identifican con un género que no es el de nacimiento o el –auto percibido.

Tampoco es objeto de este proyecto la determinación de quiénes y cuándo se considera a las personas encuadradas en estas situaciones respecto de su identidad, puesto que esto ha sido establecido a los efectos normativos por el Congreso de la Nación en mayo de 2012, al sancionar la Ley Nacional de Identidad Género N° 26.743 que define en su artículo segundo a la Identidad de género como "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales."

Allí se estipula que toda persona tiene derecho: *a) Al reconocimiento de su identidad de género; b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada*" (artículo 1º).

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

Agrega en su artículo 13 una disposición de orden público, al establecer que:
"Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo" (artículo 13).

En los términos de esta ley, nuestro llamado al análisis de este tema por parte de la Comisión Permanente de Aplicación de las Relaciones Laborales (CoPARL), apunta en esta etapa a la inclusión de las personas que activamente hagan ejercicio de este derecho habiendo realizado o comenzado la tramitación para la "rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género auto percibida." según el artículo 3º de la norma, cumplimentados los requisitos del artículo 4º:

"1. Acreditar la edad mínima de dieciocho (18) años de edad, con excepción de lo establecido en el artículo 5º de la presente ley; 2. Presentar ante el Registro Nacional de las Personas o sus oficinas seccionales correspondientes, una solicitud manifestando encontrarse amparada por la presente ley, requiriendo la rectificación registral de la partida de nacimiento y el nuevo documento nacional de identidad correspondiente, conservándose el número original; 3. Expresar el nuevo nombre de pila elegido con el que solicita inscribirse. En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico."

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

Con ello consideramos que al ajustarse a la normativa nacional se zanja el argumento, poco estudiado pero de amplia circulación discursiva a la hora de debatir el tema en la sociedad, respecto del cual "cualquier persona podría vestirse de hombre/mujer para entrar en planta", puesto que ser una persona trans, auto percibirse y demandar el reconocimiento como tal en términos legales, no deja lugar a ese argumento que es a todas luces errado y reduccionista.

Otra de las principales críticas a las iniciativas de este tipo se centra en que es sólo UN público vulnerable entre tantos otros que también son invisibilizados, segregados y excluidos del mercado laboral. Y que la inclusión de unos (en este caso personas trans) por sobre otros generaría una ola de solicitudes de trato diferenciado con prioridades y cupos de ingreso en el Estado.

Por un lado, cabe destacar que el concepto de "cupos" o de ingreso prioritario o diferenciado ya existe en nuestra normativa local, provincial y nacional. Y que son medidas positivas de remediación o de equiparación para con un sector social vulnerable y/o que requiere del Estado unas condiciones de inclusión que les son negadas por diversas cuestiones en otros ámbitos.

El caso más común es el de las personas con discapacidad, para quienes en todos los niveles gubernamentales se reserva un 4% de las vacantes del Estado en todas sus ramas y en cualquier forma de contratación. A nivel nacional se lo estipula así en la Ley Nacional 22.431:

"Art. 8º - El Estado nacional —entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*

su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. (...)"

El cual es replicado a nivel provincial por la Ley Nro. 48 "Régimen de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad"

"ARTICULO 9.- El Estado Provincial, organismos descentralizados, autárquicos y empresas del Estado, empresas privadas que se acojan al régimen de promoción industrial, deberán ocupar personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) conforme a lo estipulado por la Ley Nacional 22.431.(...)"

Este concepto también se implementa a nivel municipal, pero como un ítem incluido en el Convenio Municipal de Empleo, Ordenanza 3248, Anexo I, Artículo 20, que establece los casos en los que se considera prioritario el ingreso al empleo municipal:

"Art. 20.- Prioridad: Para el ingreso, tendrán prioridad, cumplidos los requisitos previamente establecidos y en igualdad de condiciones con otros postulantes:

- a) Los hijos de los empleados municipales, en actividad o jubilados.*
- b) Los comprendidos en el art. 9 de la Ley Provincial 48.*
- c) Los ex combatientes de la guerra de Malvinas, entendiéndose que sólo se encuentran comprendidos quienes participaron en el teatro de operaciones, en la zona del conflicto, en cumplimiento del servicio militar obligatorio."*



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

Para el caso de discapacidad, si bien no se establece un cupo taxativamente, toma el artículo 9º de la Ley provincial 48, que es la que determina el 4% de vacantes.

Pero este artículo establece otras dos prioridades: por un lado los hijos de empleados municipales y por otro lado los ex combatientes de Malvinas.

Respecto de los ex combatientes de Malvinas, tanto en nuestra ciudad como en toda nuestra provincia ha sido un eje en materia de reivindicación social de estos hombres que lucharon por nuestra patria y nuestra porción de provincia, frente al injusto olvido y hasta el rechazo que han sufrido en otras jurisdicciones a nivel nacional. A su vuelta- la de quienes volvieron y sobrevivieron a la guerra y al dolor- gran parte de la sociedad ha cargado sobre ellos la frustración de una guerra dolorosa e injusta, y ha dado vuelta la cara, en muchas ocasiones ha negado trabajo o espacios de contención a quienes volvieron con traumas, cicatrices y mutilaciones. Así como el Estado provincial aporta sus pensiones para una siempre insuficiente reparación económica por luchar con su vida en defensa de nuestra soberanía, el Estado municipal responde entonces a ello, ofreciéndoles una prioridad en la ubicación laboral, entendiendo que el trabajo hace de los hombres y mujeres miembros plenos y dignos de una sociedad.

Por su parte a los hijos de empleados municipales en el caso del fallecimiento del padre o madre, no sólo les corresponde la prioridad del artículo 20 inciso a) del Convenio Municipal, sino que en su artículo 19 indica que en estos casos el ingreso será automático, sin concurso:

"Artículo 19.- Ingreso sin concurso:

En caso de fallecimiento de un empleado en actividad, se le dará la posibilidad de ingresar al Municipio en forma directa, a su viudo/a, o concubino/a declarado/a en su legajo personal o a UNO (1) de sus hijos/as que deberá asumir la manutención de la familia del causante, sin rendir ningún tipo de concurso, a los fines de realizar un acto de estricta justicia y hondo contenido

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y los Hielos Continentales, son y serán Argentinos"

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*

social, que tiende a evitar el desamparo ante el infortunado hecho. Dicho ingreso será admitido por la vía de la excepción.

El ingresante lo hará en el nivel y agrupamiento que corresponda, de acuerdo a sus capacidades personales y gozará de los siguientes beneficios:

- a) Estabilidad laboral en forma automática.*
- b) No deberá acreditar radicación inmediata en la jurisdicción de la ciudad de Ushuaia.*
- c) Podrá ingresar el hijo/a mayor de CATORCE (14) años.*
- d) El Departamento Ejecutivo habiendo tomado conocimiento del fallecimiento del empleado municipal, notificará a sus deudos, dentro de los TREINTA (30) días, sobre los beneficios de este artículo, para que formulen la solicitud dentro de los SEIS (6) meses de producido el deceso."*

Con ello se entiende entonces que hay algunas situaciones de vulnerabilidad, de necesidad social o de protección de algún individuo o colectivo que admite prioridades y excepciones para el ingreso tal como lo determina por la general la Carta Orgánica Municipal.

Estos "cupos" o prioridades van en consonancia – y no en detrimento de- la real igualdad que es exigida en la Constitución Nacional, artículos 16º y 19º, los tratados incluidos en el artículo 75º inc. 22) y 23) y nuestra Carta Orgánica Municipal, que en su preámbulo llama a "exaltar la dignidad humana protegiendo los derechos individuales y sociales sin ningún tipo de discriminación" y en su artículo 30 "(...) Estimula la modificación de los patrones socioculturales con el objeto de eliminar las prácticas y prejuicios



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

basados en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los géneros por sobre el otro."¹

Todo lo anterior es sólo un mínimo racconto normativo local en el que se asienta la justificación de la posibilidad de atender con similares disposiciones a la comunidad trans. Pero quizá el fundamento más crudo de tal propuesta reside en la descripción de la realidad que atraviesa una persona trans a la hora de tratar de desenvolverse en los ámbitos sociales más diversos y específicamente en el universo del trabajo, motivo por el cual éste es un colectivo que amerita por sobre otros la posibilidad de contar con un espacio reservado en el empleo municipal.

Las personas trans tienen menos oportunidades en campo laboral. El desempleo, la pobreza y sus consecuencias son exponencialmente más probables en una persona trans que en otros colectivos. Este no es un dato percibido, o no solamente percibido, sino que ha sido registrado en datos concretos de numerosos ámbitos internacionales, nacionales y locales que se han ocupado de la temática.

¹ El texto del artículo hace referencia a "los dos géneros" o "ambos géneros", denotando un atraso en la concepción de la identidad de género como ha sido definida por la legislación nacional y tratados internacionales:

ARTÍCULO 30.- El Municipio, mediante acciones positivas, garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Estimula la modificación de los patrones socioculturales con el objeto de eliminar las prácticas y prejuicios basados en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los géneros por sobre el otro. Fomenta la plena integración de ambos géneros a la actividad productiva, las acciones positivas que garanticen la paridad en el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y toda forma de discriminación por estado civil o de familia.-"

Se entiende que el espíritu del legislador habla de la equiparación de oportunidades y derechos...cualquiera sea la cantidad de géneros. Cualquier modificación de la Carta Orgánica de la Ciudad de Ushuaia impone el reemplazo de este artículo, adaptándolo al derecho de Identidad de Género.



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

La Encuesta Estadounidense Trans del 2015 (U.S. Transgender Survey o USTS) ²es la encuesta más grande que investiga las experiencias de las personas trans, con 27,715 participantes: *"Los resultados ponen al descubierto patrones inquietantes de maltrato y discriminación y disparidades alarmantes entre las personas trans encuestadas y la población estadounidense respecto a los factores más básicos de la vida, como por ejemplo encontrar trabajo, vivienda, atención médica y tener el apoyo de la familia y la comunidad. Los participantes de la encuesta también sufrieron incidencia alarmantemente elevada de acoso y violencia."*

Tomamos algunas de las cifras publicadas en lo que refiere sólo al aspecto laboral:

- El índice de desempleo entre los participantes (15%) fue tres veces más alto que el índice de desempleo en la población Estadounidense (5%).
- Casi la tercera parte (29%) estaban viviendo en la pobreza, más de dos veces mayor que el índice para la población Estadounidense (14%).
- Uno de cada seis (16%) participantes que en algún momento han sido empleados—o el 13% de todos los participantes en la muestra—dijeron que habían perdido un trabajo debido a su identidad o expresión de género en algún momento de sus vidas.
- Durante el último año, el 27% de los que tenían trabajo o solicitaron trabajo durante ese año—el 19% de todos los participantes—dijeron que fueron despedidos, se les negó una promoción, o no fueron contratados para el trabajo que solicitaron debido a su identidad o expresión de género.

²<http://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/Exec%20Summ%20SPANISH%20-%20update%201.10.17.pdf>



***Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia***

- El quince por ciento (15%) de los participantes que tuvieron trabajo durante el último año fueron acosados verbalmente, atacados físicamente, o asaltados sexualmente en el trabajo debido a su identidad o expresión de género.
- Casi la cuarta parte (23%) de los que tuvieron trabajo durante el último año registraron otras formas de maltrato basado en su identidad o expresión de género
- Más de tres cuartos (77%) de los participantes que tuvieron trabajo durante el último año tomaron medidas para evitar el maltrato en el trabajo, como por ejemplo ocultar o aplazar su transición de género o abandonar el trabajo.

Lamentablemente, se destacan otros datos relacionados al estado en el que estas y otras condiciones dejan a la persona trans que no puede desarrollarse libre e igualitariamente en la sociedad:

- El treinta y nueve por ciento (39%) de los participantes sufrieron grave malestar psicológico durante el mes previo a la encuesta (en base a la Escala de Malestar Psicológico Kessler 6), en comparación con solo el 5% de la población Estadounidense.
- El cuarenta por ciento (40%) han intentado suicidio durante sus vidas, casi nueve veces más que el índice de la población Estadounidense (4.6%).
- El siete por ciento (7%) intentaron suicidarse durante el último año— casi doce veces más que el índice de la población Estadounidense (0.6%).

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*

En el plano nacional, en 2005 el INADI decía en su diagnóstico del Plan Nacional Contra la Discriminación:

*"La discriminación y marginación se potencia cuando a las personas con diversa orientación sexual o identidad de género son, además, pobres, portadores de alguna enfermedad estigmatizada, miembros de grupos migrantes o pueblos indígenas y/o adscriben a posiciones políticas críticas. Este es el caso de un gran número de travestis, para quienes –al cerrárseles toda otra opción– la prostitución se convierte en la única salida laboral, aumentando la discriminación y la marginación"*³

Podemos trasladar la problemática concreta al ámbito local, con los datos que hasta el momento ha recabado la Universidad Nacional de Tierra del Fuego (UNTDF) a través de su Programa de Extensión de Géneros y Sexualidades. Estos resultados fueron difundidos en el marco del Foro "Trasformando Realidades", llevado a cabo el pasado 15 de mayo en oportunidad del debate impulsado desde la presentación del proyecto de Cupo Laboral Trans N°125/2017 de la concejala Verónica González. Allí se presentaron los resultados de la "primera encuesta a personas trans" realizada en Tierra del Fuego, en las ciudades de Río Grande y Ushuaia sobre un total doce (12) personas trans:

- el 75% tiene documento Nacional de Identidad autopercibida.

³ Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina - 1a ed. - Buenos Aires: Inadi, 2005. Pp 166. <http://www.obserdiscriminacion.gob.ar/wp-content/uploads/2009/10/plannacional.pdf>



*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*

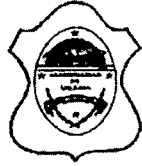
- el 70% está desocupada o subocupada, cifra que está muy por encima del 6% de desocupación de la Provincia.
- más del 60% finalizó sus estudios secundarios, pero aun así no pudieron acceder a una trabajo digno.
- el 42% ejerce o ejerció la prostitución.⁴

Otro dato destacado es que la edad promedio en que las personas asumieron su identidad de género fue a los 11 años, pero pudieron expresarla a los 23: "Esta brecha de 12 años da cuenta del tiempo que la discriminación social es un impedimento fundamental para la expresión de la identidad" deducen los investigadores de la UNTDF.

Estas cifras no son más que la ínfima parte que puede ser expresada en números de la **TRANSFOBIA**.

Este concepto hace referencia a las actitudes y acciones a través de las cuales se expresa odio, intolerancia o menosprecio hacia la diversidad de maneras en las que el género y el sexo biológico se relacionan, personas que manifiestan transfobia discriminan a personas transgénero en general por el hecho de serlo, siendo estas últimas individuos que escapan a las identidades de género binarias tradicionales (hombre o mujer con genitales masculinos o femeninos, respectivamente). La transfobia es el miedo, el odio, la falta de aceptación o la incomodidad frente a las personas transgénero, consideradas transgénero o cuya expresión de género no se ajusta a los roles de género tradicionales. La transfobia puede impedir que las personas transgénero y de género no conforme tengan vidas plenas a salvo de daños.

⁴<http://cronistaurbano.com.ar/un-paso-mas-en-la-construccion-de-una-sociedad-igualitaria-e-inclusiva/>



*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*

La comunidad internacional ha adoptado medidas y principios para luchar contra esta actitud. El 17 de mayo es el Día Internacional contra la Homofobia, transfobia y Bifobia y ha recibido el reconocimiento oficial de varios Estados, instituciones internacionales como el Parlamento Europeo, y por innumerables autoridades locales. La mayoría de los organismos de las Naciones Unidas también conmemoran el Día con eventos específicos.

La fecha del 17 de mayo fue elegida específicamente para conmemorar la decisión de la Organización Mundial de la Salud en 1990 de desclasificar la homosexualidad como un trastorno mental. La campaña de la ONU "Libres e Iguales" señaló que algunos consideran que esta diversidad representa una amenaza y con ello tratan de justificar, erróneamente, el uso de la violencia y la discriminación para proteger sus creencias.⁵

Por su parte, los principios de Yogyakarta⁶, suscriptos por Argentina, son un documento que contiene principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. "La violación a los derechos humanos de las personas por su orientación sexual e identidad de género, real o percibida, constituye un patrón global arraigado que nos preocupa gravemente. Entre esas violaciones a los derechos humanos podemos mencionar: los asesinatos extralegales, tortura y maltrato, ataques y violaciones sexuales, invasión a la privacidad, detenciones arbitrarias, negar las oportunidades de empleo y educación, y grave discriminación en relación al goce de otros derechos humanos".

Si bien la problemática es transversal a la totalidad de los principios allí contenidos, en el marco de este proyecto nos parece oportuno remarcar dos de ellos, los referidos al trabajo y a la participación en la vida pública:

⁵http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=40743#.WTm1es1_IV

⁶⁶<http://www.yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

Principio 12: EL DERECHO AL TRABAJO:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Los Estados:

- *Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración;*
- *Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias.*

Principio 25: EL DERECHO A PARTICIPAR EN LA VIDA PÚBLICA

Todas las personas que sean ciudadanas gozarán del derecho a participar en la conducción de los asuntos públicos, incluido el derecho a postularse a cargos electivos, a participar en la formulación de políticas que afecten su bienestar y a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a todos los niveles de funcionarias y funcionarios públicos y al empleo en funciones públicas, incluso en la

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y los Hielos Continentales, son y serán Argentinos"

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

policía y las fuerzas armadas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Los Estados:

- *Revisarán, enmendarán y promulgarán leyes para asegurar el pleno goce del derecho a participar en la vida y los asuntos públicos y políticos, incluyendo todos los niveles de servicios brindados por los gobiernos y el empleo en funciones públicas, incluso en la policía y las fuerzas armadas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género y con pleno respeto a la singularidad de cada persona en estos aspectos;*
- *Adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar los estereotipos y prejuicios referidos a la orientación sexual y la identidad de género que impidan o restrinjan la participación en la vida pública;*
- *Garantizarán el derecho de cada persona a participar en la formulación de políticas que afecten su bienestar, sin discriminación basada en su orientación sexual e identidad de género y con pleno respeto por las mismas.*

Finalmente, retomamos aquí los textos de las legislaciones análogas que son antecedentes en nuestro país y que son citadas en el proyecto de Minuta que suscribimos:

- **Río Grande (Proyecto Concejala Verónica González N°125/2017 aprobado en sesión del 30/5/2017)**

"Artículo 1º) ESTABLÉZCASE en el ámbito del Municipio de la ciudad de Río Grande, en una proporción no inferior al 0,5% de la totalidad de su personal autorizado por Carta Orgánica, a personas trans (travestis, transexuales y transgénero) que reúnan las



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

condiciones de idoneidad para el cargo, con el fin de promover la igualdad efectiva de oportunidades en el empleo público municipal."

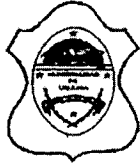
- **Provincia de Buenos Aires (Ley N° 14783)**

ARTÍCULO 1°: Objeto. *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.*

ARTÍCULO 2°: Alcance de la aplicación. *El Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, están obligados a ocupar personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas, de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación. (...)*

- **Ciudad de Rosario (OM N° 9543)**

"Artículo 1°.- La Municipalidad de Rosario deberá incorporar anualmente a su planta de trabajadoras/es a cinco (5) personas



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

travestis, transexuales y transgénero- que reúnan condiciones de idoneidad para los cargos.

Artículo. 2º.- Se promoverá la inclusión de personas travestis, transexuales y transgénero en los organismos descentralizados y autárquicos municipales, empresas del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todos aquellos organismos empresariales donde la Municipalidad de Rosario tenga participación mayoritaria en el capital.

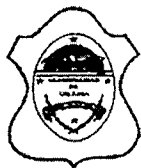
Artículo 3º.- Se promoverá la inclusión de personas travestis, transexuales y transgénero en todo contrato de concesión de servicios, de transferencia de actividades del Estado al sector privado o de enovación y 10 modificación de los vigentes, debiendo establecerse cláusulas que dispongan el cumplimiento y modalidad de control de aplicación de la presente Ordenanza."

En definitiva sostenemos aquí que los conceptos apenas esbozados es este proyecto ameritan- como mínimo- que las partes involucradas en la definición de las pautas laborales en el estado para el Municipio de Ushuaia integrantes de la COPARL accedan a dar el debate respecto del denominado "cupo laboral trans" con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el estado, dado que el sector privado no existe- aun.

Si bien esta norma, como todas las citadas, se limita al sector público, el objetivo último es empoderar al colectivo, hacerlo visible, digno y pleno en un trabajo estable, formal y bien remunerado, hacer que la atención recibida por parte de una persona trans se haga algo cotidiano en las oficinas, en los despachos, en cualquier dependencia municipal. Que sea el Estado, como es su deber, el que encabece como punta de lanza con medidas concretas el

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur y los Hielos Continentales, son y serán Argentinos"

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser una abreviatura o un nombre estilizado.



***Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia***

cambio cultural que la sociedad necesita para la eliminación efectiva de la transfobia, homofobia, racismo y todo tipo de discriminación que atentan contra las personas en su integridad como tales, sin importar su condición, su etnia, su género, su elección sexual o su identidad. Estaremos orgullosos de Ushuaia si es una de las ciudades que encabezan este cambio cultural, como lo fue la provincia con el matrimonio igualitario en toda Latinoamérica. Estaremos orgullosos si el día de mañana las personas trans pueden ser verdaderamente consideradas para ocupar puestos laborales en el sector privado sin prejuicios y en REAL igualdad de oportunidades, si pueden acceder a educación terciaria y universitaria porque se generaron las condiciones reales para que eso pase, si además de las oficinas municipales las personas trans sean cotidianas en recepciones, boutiques, consultorios, fabricas, estudios profesionales. Estaremos orgullosos entonces de –felizmente- derogar el “cupo laboral trans” en el estado municipal, puesto que el objetivo de esta medida habrá cumplido su cometido.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares su acompañamiento en este Proyecto de Minuta de Comunicación:

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser la de Silvio Bocchicchio.

**Silvio Bocchicchio
Concejal E.Co.S.
Concejo Deliberante Ushuaia**



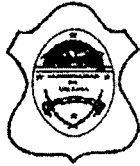
*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*

MINUTA DE COMUNICACIÓN

En mi carácter de presidente del Concejo Deliberante de la Ciudad de Ushuaia y por mandato de los señores Concejales, tengo el agrado de dirigirme al señor intendente Don Walter Raúl VUOTO y a los representantes de las asociaciones sindicales integrantes de la Comisión Permanente de Aplicación de las Relaciones Laborales (CoPARL): SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES (S.O.E.M.), ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.), ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS Y OBREROS MUNICIPALES (A.S.E.O.M.), UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (U.P.C.N.), SINDICATO ARGENTINO DE MÚSICOS, SINDICATO DEL PERSONAL JERÁRQUICO y representante de NO AGREMIADOS, a los efectos de solicitar que se realice una convocatoria a la Comisión que conforman con el objeto de evaluar una modificación del Convenio Municipal de Empleo, Ordenanza Municipal N° 3248, previendo la incorporación de personas trans (travestis, transexuales y transgénero) que hubieran realizado o iniciado una rectificación registral del sexo, cambio de nombre de pila e imagen en los términos que establece la Ley Nacional de Identidad Género N° 26.743, a la planta de agentes municipales respetando los principios de capacidad e idoneidad para ocupar los cargos. Ello como medida de acción positiva que promueva la igualdad efectiva de oportunidades en el sector público municipal, a una comunidad vulnerable e históricamente segregada del campo laboral tanto privado como público y formal como informal.

Es de público conocimiento y repercusión social la ordenanza de estas características que ha sido sancionada recientemente por el vecino Concejo Deliberante de la ciudad de Río Grande, además de otros antecedentes como la Provincia de Buenos Aires (Ley N° 14783) y la ciudad de Rosario (OM N° 9543). En el caso de Ushuaia esta herramienta normativa no puede ser

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser la del presidente del Concejo Deliberante.



***Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia***

emanada primariamente de este Concejo Deliberante debido a que la Carta Orgánica Municipal, en su Capítulo Undécimo, artículos 108 y subsiguientes, le confiere a las partes invocadas la potestad de iniciativa legislativa en materia de empleo público, siendo los acuerdos alcanzados previamente por la CoPARL los que deben posteriormente ser ratificados por este cuerpo mediante Ordenanza.

Es por ello que invitamos a la CoPARL, y en este mismo acto ofrecemos el ámbito del Concejo Deliberante como espacio de discusión y análisis de una disposición análoga aplicable en nuestro municipio, que contemple las prescripciones dispuestas en La Constitución Nacional, artículos 16º y 19º, los tratados incluidos en el artículo 75º inc. 22) y 23); en la Ley Nacional de Identidad Género N° 26.743 y nuestra Carta Orgánica Municipal, que en su preámbulo llama a "exaltar la dignidad humana protegiendo los derechos individuales y sociales sin ningún tipo de discriminación" y en su artículo 30 "(...) Estimula la modificación de los patrones socioculturales con el objeto de eliminar las prácticas y prejuicios basados en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los géneros por sobre el otro."

Sin otro particular, saludo a Ustedes con mi más atenta consideración.

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser la de Silvio Bocchicchio.

**Silvio Bocchicchio
Concejal E.Co.S.
Concejo Deliberante Ushuaia**