



Concejo Deliberante
del Municipio de Río Grande
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

ORDENANZA N° 3686 /2017

VISTO:

La Constitución Nacional, arts.16º, 19º y los tratados incluidos en el art. 75º inc. 22) y inc.23);
PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA, PREÁMBULO y principio N°2 y N° 12;
la Ley Nacional de Matrimonio Igualitario N° 26618;
la Ley Nacional de Identidad Género N° 26.743;
las facultades conferidas por la Carta Orgánica Municipal, en el PREÁMBULO, como en sus artículos: 20º, 21º inc.1), 2), 4) y 9); y

CONSIDERANDO:

Que los principios fundamentales establecidos en la Constitución Nacional, arts. 16º, 19º y los tratados incluidos en el art. 75º inc. 22), garantizan los derechos de todas las personas, en lo que respecta a la igualdad ante la Ley, y la admisibilidad en el empleo sin otra condición que la idoneidad, el principio de reserva respecto de las acciones privadas de los hombres. Asimismo el art. 75º inc. 23) Constitución Nacional, refiere que: “...debe legislarse y promoverse medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos...”;

que los principios internacionales suscriptos por nuestro país, “Principios Yogyakarta” cuyo preámbulo reconoce las violaciones de derechos humanos y visibiliza palabras como “marginación” y “prejuicios”, y cuyos principios números 2º y 12º, nos indican a “los Estados” legislar y promover medidas tendientes a la igualdad de derechos y protección efectiva, ante y contra cualquier discriminación. Así el principio 12º indica el derecho al trabajo en condiciones equitativas y a la protección contra el desempleo;

que nuestra Carta Magna Municipal, en el PREÁMBULO, como en sus artículos: 20º, 21º inc.1), 2), 4) y 9); resulta consecuente y en la misma directriz respecto de tales principios;

que la sanción de las Leyes de Matrimonio Igualitario y de la Ley de Identidad Género, si bien ha importado un reconocimiento fundamental respecto de la identidad, la no discriminación y la igualdad, plasmándose en estas conquistas la lucha de décadas por parte de distintos colectivos que fueron discriminados y segregados de la sociedad. Ciertamente es que debe ahondarse al respecto, ya que sabido es que la igualdad ante la Ley, no es per se la igualdad en la vida;

que en este sentido, deben proyectarse políticas públicas concretas que lleven a la realidad el ideario del plexo de derechos consagrados en las Leyes citadas, en lo que respecta a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral en particular, ello con el objetivo de lograr una construcción ciudadana basada en la diversidad;

que para el abordaje de la propuesta no debe caerse en una explicación reduccionista – como dice AUMANN- que tiende a simplificar un fenómeno social complejo, atravesado por innumerables mitos y estereotipos culturales, dificultando una adecuada comprensión;

que en tal proyección debe tener en cuenta, la situación real de un grupo que ha sido permanentemente discriminado y estigmatizado en el ámbito laboral, como es la comunidad Trans;

que en el caso de las personas trans, se trata de un colectivo social que ha sido permanentemente discriminado y estigmatizado en el ámbito laboral, entre otros tantos, limitando y condicionando gravemente sus posibilidades de vida;

que así lo indican estudios llevados adelante por la fundación Huésped y A.T.T.A.(Asociación de Travestis, transexuales y transgénero de Argentina), durante 2013 (www.huesped.org.ar/informe-situación-trans), dando cuenta de las profundas condiciones de vulnerabilidad de este colectivo, en el que se asegura que: “...”la precariedad laboral es una de las características que afecta a la población. La proporción de quienes trabajan en el sistema formal es muy baja, y como consecuencia



Concejo Deliberante
del Municipio de Río Grande
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

sólo uno de cada 10 (diez) personas trans tienen aportes jubilatorios. El trabajo sexual, sigue siendo la salida laboral más frecuente por parte de las mujeres trans(...)” que la promulgación de la Ley de Identidad de Género, “...produjo en la población trans la búsqueda de trabajo en el ámbito formal y 3 de cada 10 mujeres; y 6 de cada 10 hombres trans. Retomaron la búsqueda(...)”; por otro lado, la CEDAW en 2016, en su informe “Situación de los DDHH de las travestis y trans en la Argentina”, citando datos del Indec e INADI del año 2012, enuncia que la población encuestada presenta un “80% de informalidad laboral(...)y 7 (siete) de cada 10 (diez) buscan otra fuente de ingreso y 8 (ocho) de cada 10 (diez) declararon que su identidad dificulta esta búsqueda...”; que la Legislatura de la Provincia de Bs.As sancionó en 2015 la Ley N° 14.783 de cupo Trans a instancias de Diana Sacayán, una reconocida militante, brutalmente asesinada, el 11 de octubre del mismo año; que actualmente hay más de una docena de Municipios con Ordenanzas vigentes que replican el cupo laboral Trans; que varias provincias del país y en la ciudad de Bs.As se encuentran con estado parlamentario proyectos de Ley que contemplan el cupo laboral Trans, reconociendo la necesidad de abordaje de una problemática particular de este colectivo; que en marzo de 2017 la Universidad de Mar del Plata, dictó una Resolución que establece la incorporación de personas Trans en los cargos no docentes, estableciendo un cupo del 1%, transformándose así en la primera Universidad de América Latina en establecerlo; que en tal sentido y sobre lo que parece natural y sobreentendido en la cantidad de leyes y tratados, la realidad nos hace ver que deben llevarse en forma permanente reajustes y nuevas legislaciones, para reafirmar tales derechos, a fin de que los mismos resulten plenamente operativos; que la situación de vulnerabilidad y marginación al que esta comunidad ha sido sometida, quedo plasmada por el Plan Nacional contra la Discriminación, que en su diagnóstico refirió: “...La discriminación y marginación se potencia cuando las personas con diversa orientación sexual o identidad y/o expresión de género son, además pobres, portadoras de enfermedad estigmatizada miembros de grupos migrantes o pueblos indígenas y/o adscriben a posiciones políticas críticas...”; que asimismo distintos estudios demuestran que ante el cierre de cualquier opción laboral a gran parte de estos grupos, se vuelcan o son cooptados por la prostitución, lo potencia aún más la discriminación y estigmatización; que conforme lo expuesto y visibilizando la importancia de los derechos fundamentales vulnerados para el colectivo trans a lo largo de la historia, lo que conlleva la necesidad de implementar políticas públicas eficientes y progresivas, que permitan la recuperación sistemática de los derechos vulnerados, es que debe ejecutarse un plan de ingreso y cupo laboral en el ámbito Municipal; que la oportunidad laboral permitirá el acceso a otros derechos humanos consagrados, como son el salario digno, la obra social, el sistema previsional, entre otros; que en tal sentido, dicho cupo laboral, debe establecerse en un porcentaje de piso mínimo que no debe ser menor a un 0,5%, de la planta efectiva y en función de la progresión de aumento de la planta, deberá el Departamento Ejecutivo adecuar el ingreso, teniendo sólo como condición para el mismo las previsiones previstas en la legislación municipal para el acceso al empleo público; que el Concejo Deliberante del Municipio de Río Grande se encuentra facultado para el dictado de la presente, tal como lo establecen las Ordenanzas vigentes y la Carta Orgánica Municipal.

POR ELLO:

**EL CONCEJO DELIBERANTE DEL MUNICIPIO DE RIO GRANDE
SANCIONA CON FUERZA DE
ORDENANZA**

Art. 1º) ESTABLÉZCASE en el ámbito del Municipio de la ciudad de Río Grande, la inclusión a personas trans (travestis, transexuales y transgénero) en una proporción no inferior al 0,5% de la totalidad



Concejo Deliberante
del Municipio de Río Grande
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

de su personal autorizado por Carta Orgánica, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo establecido, conforme las previsiones legales vigentes con el fin de promover la igualdad efectiva de oportunidades en el empleo público municipal, entendiendo que toda persona Trans (travestis, transexuales y transgénero) 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 su identidad de género.

Alcance de la aplicación.

- Art. 2º) APLÍQUESE** en el ámbito del Municipio de la ciudad de Río Grande la obligatoriedad de ocupar personas trans (travestis, transexuales y transgénero) que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al 0,5% de la totalidad de su personal (planta permanente, temporaria, transitoria y personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación) autorizado por Carta Orgánica, en cada una de las instituciones que componen la administración municipal (Ejecutivo, Concejo Deliberante, Tribunal de Cuentas, Juzgado de Faltas), de acuerdo con las modalidades que fije la reglamentación; reservando las vacantes que se generen para ser concedidas en su totalidad y exclusivamente por personas trans (travestis, transexuales y transgénero), de acuerdo a las condiciones de idoneidad previamente referidas, a partir de la reglamentación de la presente o el vencimiento del plazo establecido.
- Art. 3º)** El cupo de vacantes no podrán vulnerarse, efectivizándose en base a la disponibilidad que posean legalmente las instituciones municipales referidas en el art. 2º, debiendo comunicar anualmente el área de Recursos Humanos del Municipio, para que el mismo se incorpore al presupuesto anual, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, el relevamiento efectuado sobre el porcentaje aquí prescripto, precisando las vacantes existentes y las condiciones para el puesto o cargo que deba cubrirse.
- Art. 4º) AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** Será autoridad de aplicación de la presente Ordenanza, la secretaria de promoción social, debiendo dar participación a la dirección de derechos humanos y la dirección de recursos humanos, a su vez ésta a la oficina de empleo y toda otra área que se cree en el futuro, con perspectiva de género o diversidad dentro del estado municipal. Garantizando como responsables directos en esta Ordenanza la elaboración de programas de concientización (importancia de la inserción laboral equitativa e igualitaria; el respeto a la diversidad sexual en las distintas áreas del Municipio); como así también ahondar en campañas de difusión, a través de la página oficial del Municipio, de toda capacitación y formación laboral desarrollada dentro del ámbito Municipal para el real acceso de toda la comunidad.
- Art. 5º) ESTABLÉZCASE** a los fines de la presente Ordenanza, la creación de un **Registro Único (RU) de Personas Trans** (travestis, transexuales y transgénero) acogidas a la Ley Nº 26.743 que aspiren a obtener un empleo dentro del Estado Municipal, con el objeto de facilitar su incorporación laboral, el cual será responsabilidad de la Dirección de Derechos Humanos, a través de la Secretaría de Promoción Social Municipal, o la estructura administrativa que reemplace esta última.
- Art. 6º)** El poder Ejecutivo Municipal, contará con un plazo de noventa (90) días para la reglamentación de la presente.
- Art. 7º) PASE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL PARA SU PROMULGACION, NUMERACION Y PUBLICACIÓN. REGISTRESE. CUMPLIDO ARCHÍVESE.**

APROBADA EN SESIÓN ORDINARIA DEL DIA 30 DE MAYO DE 2017.

FR