

Admitimos la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio o procedimiento siempre que se cite la autoría y la página web como fuentes de referencia y no se lucre con el material copiado.

PROYECTO DE LEY

ACCESO AL TRABAJO PARA PERSONAS TRANS

Artículo 1°.- Objeto. La presente ley tiene por objeto la incorporación al trabajo formal, en sus diferentes modalidades de contratación pública y privada, de las personas trans, en condiciones de igualdad y respeto de su dignidad.

Artículo 2°.- Definición. A los efectos de interpretación de la presente ley y cualquier otra norma relacionada, siempre que no se indique lo contrario, se entenderá por *persona trans* a quien autopercibe y/o expresa un género distinto al sexo que le fue legal y/o convencionalmente asignado al momento del nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación masculino/femenino; en particular, se incluye a las personas identificadas como travestis, transgéneros y transexuales.

Artículo 3°.- Alcance. Los beneficios de esta ley alcanzan a todas las personas trans, mayores de dieciséis (16) años de edad, hayan o no accedido al cambio registral establecido en la ley N° 26.743, y que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos.

Artículo 4°.- Acciones afirmativas. Las acciones afirmativas que el estado desarrolla para promover la igualdad de condiciones de grupos víctima de discriminación, en ningún caso se consideran discriminatorias. Es deber del estado asegurar la efectiva igualdad de oportunidades en el acceso al empleo por parte de las personas trans. El requisito de título secundario sólo será procedente cuando se acredite estricta relación entre dicho requisito de formación y el cargo a desempeñar.

Artículo 5°.- Confidencialidad e intimidad. El/la responsable y todas las personas que intervengan en el procesamiento de las bases de datos establecidas en la presente ley, están obligados/as a estricta confidencialidad y reserva de la protección de los datos de conformidad con la ley N° 1845. Las bases de datos establecidas en la presente ley deben contener sólo aquellos datos necesarios para el cumplimiento de su objeto.

Artículo 6°.- Derecho al trabajo y a las condiciones dignas de trabajo. La Ciudad Autónoma de Buenos Aires reconoce el derecho de las personas trans a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás personas; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de acceder a un trabajo digno. Se promoverá el ejercicio del derecho al trabajo, también para las personas que atraviesen el género durante el empleo, adoptando las acciones que resulten necesarias a estos fines.

En particular, las acciones mencionadas tenderán a:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección y contratación y la continuidad en el empleo.
- b) Proteger los derechos laborales de las personas trans a fin de lograr, en igualdad de condiciones con las demás personas, condiciones de trabajo justas y favorables, y para alcanzar en particular la igualdad de oportunidades e igual

remuneración por igual tarea, así como para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso en el ámbito laboral, y la reparación por agravios sufridos.

- c) Asegurar que las personas trans puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás personas y promover su participación en las organizaciones sindicales.
- d) Garantizar que las personas trans tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas trans en el mercado laboral, y brindarles herramientas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, a través de campañas, políticas públicas y capacitaciones, entre otras acciones.
- f) Promover oportunidades empresariales, de trabajo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de emprendimientos propios.
- g) Promover el empleo de personas trans en el sector público y privado mediante políticas públicas que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- h) Promover la adquisición por parte de las personas trans de experiencia laboral.
- i) Promover programas de orientación vocacional y capacitación profesional, tendientes a reforzar la permanencia en el empleo y la incorporación a trabajos registrados para personas trans.
- j) Promover la actuación articulada entre las organizaciones de la sociedad civil de personas trans y las instituciones gubernamentales en la ejecución de las políticas de empleo a que se refiere la presente ley, con el fin de erradicar la discriminación que sufre este colectivo en el acceso al trabajo digno.
- k) Promover y alentar el reconocimiento a la heterogeneidad, la pluralidad, la singularidad, la creatividad y las diferencias en las identidades, en el marco de los Derechos Humanos.

Artículo 7°.- Protección contra el trabajo forzoso. Los poderes públicos de la Ciudad de Buenos Aires tomarán las acciones necesarias para asegurar que las personas trans no sean sometidas a esclavitud, trata ni servidumbre, y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás personas, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Artículo 8°.- No discriminación en el ámbito del empleo público. El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en su carácter de empleador, es responsable de garantizar en la contratación de personal y las decisiones de promoción laboral, la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad y/o expresión de género.

Artículo 9°.- Cupo en el ámbito público. La Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el ámbito de sus tres poderes, las empresas estatales dependientes del mismo, los órganos descentralizados y empresas con capital estatal mayoritario, están obligadas a mantener un porcentaje de empleados y empleadas trans no inferior a un 0,5% de su planta transitoria, permanente y contratada.

Artículo 10.- Adjudicatarias y concesionarias. Los organismos públicos mencionados en el artículo 9° deberán cumplir las siguientes condiciones de contratación administrativa:

- a) Cupo facultativo: En el caso de contratar la adquisición de bienes, o contratar obras y/o servicios, con plazo de ejecución inferior a los SEIS (6) meses, priorizarán, habiendo igualdad de condiciones y oferta de precio, la contratación de aquellas empresas que cumplan el cupo mínimo del 0,5% de los puestos de trabajo ocupados por personas trans.
- b) Cupo obligatorio: En el caso de contratar la adquisición de bienes, o contratar obras y/o servicios, con plazo de ejecución igual o superior a los SEIS (6) meses, la contratación se realizará con la condición de que, transcurridos SEIS (6) meses desde la contratación, las empresas cumplan un cupo mínimo del 0,5% de los puestos de trabajo ocupados por personas trans, bajo pena de tener por rescindido el contrato.

Artículo 11.- Incentivo fiscal en el ámbito privado. Introdúcese al Código Fiscal vigente (Texto Ordenado conforme Decreto N° 289/016), como inciso 4 del artículo 222, el siguiente texto:

"4. Las personas físicas o jurídicas, que voluntariamente contraten como empleada a alguna persona trans, tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en la base imponible del impuesto a los ingresos brutos, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribución bruta correspondientes a éste personal en cada período fiscal.

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. En ningún caso el monto a deducir sobrepasará el impuesto determinado para el período que se liquida, ni tampoco originará saldos a favor del contribuyente."

Artículo 12.- Cooperativas. La Autoridad de Aplicación promoverá la creación de cooperativas de producción, dirigidas a la integración laboral de las personas trans. El Banco de la Ciudad de Buenos Aires debe implementar regímenes de créditos destinados a estas cooperativas con tasa de interés que no podrá superar el 30 % de la vigente para los préstamos personales.

Artículo 13.- Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación de la presente ley es el organismo que determine el Poder Ejecutivo.

Artículo 14.- Funciones de la Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a) Llevar un listado de personas postulantes y sus aptitudes laborales.
- b) Llevar un registro de puestos de trabajo disponibles en el ámbito público y privado
- c) Asesorar a las personas trans y derivarlas para su contratación de conformidad con sus intereses y antecedentes laborales y profesionales.

- d) Elaborar un registro actualizado de las personas contratadas en virtud de la presente ley y del porcentaje que implica con relación al cupo correspondiente según la persona empleadora.
- e) Requerir y recabar información de los organismos y personas jurídicas, mencionados en los artículos 9° y 10, para controlar el cumplimiento efectivo del cupo correspondiente.
- f) Certificar que en cada una de las jurisdicciones, entes y personas jurídicas enunciadas en los artículos 9° y 10 satisfagan el cupo correspondiente, y requerir su cumplimiento.
- g) Requerir y recabar información de las empresas y cooperativas comprendidas en los artículos 11 y 12, y determinar el cese de los beneficios otorgados en caso de corresponder.
- h) La promoción a través de campañas y medios de comunicación de la necesidad de la creación de empleo destinado al colectivo trans que garantice su inclusión social, asegurando su difusión masiva.
- i) La creación, fomento y manutención en cada Comuna, de espacios de formación laboral y profesional que incluyan especialmente a las personas trans.
- j) Establecer un canal para recibir denuncias de incumplimiento del cupo o de otras obligaciones que establece la ley en el ámbito público y privado; y controlar y actuar de oficio a fin de garantizar el efectivo cumplimiento de la presente ley en el área de sus competencias.

Artículo 15.- Incumplimiento. Aquel organismo o ente que no acredite cumplir el cupo para personas trans, no podrá incorporar nuevo personal no trans hasta satisfacerlo.

Se considerará que las personas responsables de los organismos y entes en los que se verifique dicha situación incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para las personas funcionarias de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

Artículo 16.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo debe reglamentar la presente ley en un plazo máximo de sesenta (60) días contados desde su promulgación.

Artículo 17.- Clausula Transitoria Primera. Los organismos y entes mencionados en el artículo 9° tendrán un plazo máximo de un (1) año desde la promulgación de la presente ley para cumplir el cupo. Una vez vencido el plazo, operará la imposibilidad de contratar establecida en artículo 15.

Artículo 18.- Cláusula Transitoria Segunda. Las empresas mencionadas en el Artículo 10 inciso b), cuyos contratos se encuentren vigentes, tendrán un plazo máximo de un (1) año desde la promulgación de la presente ley para cumplir el cupo.

Artículo 19.- Cláusula Transitoria Tercera. El cumplimiento de los cupos en organismos y empresas mencionados en los artículos 9° y 10, en ningún caso podrá significar la cesantía de los puestos laborales existentes al momento de promulgación de la presente ley.

Artículo 20.– Comuníquese, etc.

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto reconoce como antecedente el contenido del expediente N° 181-D-2015 de la Legisladora (MC) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, María Rachid.

Lo trans genera en nuestra sociedad historias de constante menoscabo de derechos de raigambre constitucional, que lleva a las personas a una verdadera «muerte civil», sin lograr respeto por sus derechos. Entre los derechos constitucionales vulnerados podemos enumerar: a la igualdad y la no discriminación, al trabajo, a la seguridad física, a la seguridad social, a la privacidad, a la salud integral, a una adecuada calidad de vida y a la dignidad personal.

Para ilustrar esta situación citamos algunos resultados de una investigación sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros en la Ciudad de Buenos Aires, Mar del Plata y en localidades del Conurbano Bonaerense realizada bajo la coordinación de la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual -ALITT- del año 2005. *«Durante el trabajo se relevaron 420 nombres de amigas fallecidas, siendo el SIDA la principal causa de muerte (62%). Respecto a la edad, el 35% murió cuando tenía entre 22 y 31 años y el 34% entre los 32 y 41 años, lo que muestra la cruda realidad que pone en juego la vida de estas personas. Otros resultados indican que el 87,7% de las travestis consultadas han modificado su cuerpo; entre ellas, el 82% se inyectó siliconas, el 66,3% realizó tratamientos hormonales y el 31,8% se implantó prótesis. Es necesario tener en cuenta los ámbitos en que se realizan estas modificaciones: el 97,7% de las que se inyectaron siliconas y el 92,9% de las que realizaron tratamiento hormonal, hicieron esas prácticas en un domicilio particular y en el caso del implante de prótesis, el 35% concurrió a un consultorio particular y el 59,5% a una clínica privada. En todos estos casos con mucha frecuencia, no existen condiciones adecuadas de asepsia, no hay internación ni control posterior a la intervención. Otro aspecto importante de señalar es que el 79% de las personas relevadas en la investigación recurren a la prostitución como medio de vida, a pesar de que la gran mayoría de ellas, si tuvieran opciones reales, no elegirían esta opción, señal clara de discriminación laboral»*.¹ De tal forma, un gran número de chicas trans, —al cerrárseles toda otra opción— la prostitución se convierte en la única salida laboral; lo que aumenta la discriminación, criminalización y marginación.

El Plan Nacional contra la Discriminación, en su diagnóstico consigna: *«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 alguna enfermedad estigmatizada, miembros de grupos migrantes o pueblos indígenas y/o adscriben a posiciones políticas críticas»*².

¹ «Honorable Congreso de la Nación, Ley de respeto y reconocimiento a la identidad de género, Expte. 7644-D-2010».

² Decreto PEN N° 1086/2005, Plan Nacional contra la Discriminación p. 113, B.O. 8 de septiembre de 2005.

Cabe señalar, en el plano de las propuestas, que en el citado Plan Nacional contra la Discriminación, en las medidas de acción inmediata de la Administración Pública, se propone: «...*crear en todas las provincias y a nivel nacional programas específicos de capacitación laboral y profesional que promuevan la inserción laboral de personas en situación de prostitución y/o con diversa orientación sexual e identidad y/o expresión de género*».

Las pocas personas transexuales, travestis o transgénero que logran terminar su educación o tener un empleo, deben enfrentar un sinnúmero de dificultades, como se evidenció claramente en un hecho ocurrido en Ushuaia que se conoció a través de los medios de comunicación. Allí una docente transexual que dicta clases en tres colegios secundarios públicos, quedó envuelta en una fuerte polémica cuando el rector de uno de los establecimientos le pidió verbalmente que vistiera ropa masculina para trabajar frente al curso, a lo que la docente se negó. La polémica habría surgido porque el rector admitió que en la escuela «concorre a dictar clases un hombre vestido de mujer» y ello originó «inquietud» en un grupo de padres/madres, lo que desató una discusión sobre si esa información debe ser puesta o no en conocimiento de padres, madres y alumnos/as. El director aclaró que esta persona «pide que lo [sic] llamen por su nombre femenino», aunque en el listado para participar del concurso en el que ganó tres horas cátedra, figura su identidad masculina, y agregó que la postulante «tiene título, puntaje y meritución» que la habilitaron para acceder al cargo. A su vez el vicerrector de otro colegio donde la joven de veintisiete años también dicta clase, relató a los medios que «observamos sus clases como lo hacemos con todos los docentes, y es irreprochable, es responsable, cumple con los horarios, respeta a sus alumnos, nada que decir». No existe ninguna norma que impida a un/a transexual desempeñarse como docente, siendo la única condición para acceder a cargos públicos la idoneidad³.

En materia laboral se empiezan a producir fallos favorables, como el del Juez en lo Laboral de la 5ª Nominación de los Tribunales de Rosario, que condenó a una empresaria dueña de una peluquería, a indemnizar a una ex empleada que fue despedida por su identidad y/o expresión de género travesti. El fallo analiza los orígenes y consecuencias de la discriminación por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, y condena a la empresa a abonar un monto no sólo por la indemnización sino también por daño moral.⁴

Los padecimientos de las personas trans son múltiples pues se las discrimina en todos los ámbitos. Así lo ha descrito en el fallo de “ALITT” la Corte Suprema de Justicia de la Nación: «...*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*»⁵.

³ Ver en: <http://www.lanacion.com.ar/937061-polemica-en-ushuaia-por-un-docente-transexual>

⁴ Ver en: <http://www.rosario3.com/tecnologia/noticias.aspx?idNot=17634>

⁵ CSJN Fallos T329: 5266, «Asociación Lucha por la Identidad Travesti Transexual c/ Inspección General de Justicia». Considerando 19.

La Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos, desarrolló una serie de principios legales denominados Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad y/o expresión de género, que fueron presentados en marzo de 2007 en la sesión del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, en Ginebra, siendo nuestro país uno de los que auspiciaron el evento.

Estos principios recomiendan a los Estados, entre otras medidas que: *«Garantizarán que a todas las personas se les confiera capacidad jurídica en asuntos civiles, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, y la oportunidad de ejercer dicha capacidad, incluyendo los derechos, en igualdad de condiciones, a suscribir contratos y a administrar, poseer, adquirir (incluso a través de la herencia), controlar y disfrutar bienes de su propiedad, como también a disponer de estos. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que ella defina para sí. Empezarán programas focalizados cuyo fin sea brindar apoyo social a todas las personas. Establecerán medidas, servicios y programas legales, educativos y sociales para hacer frente a los factores que incrementan la vulnerabilidad a la trata, venta y toda forma de explotación de seres humanos, incluyendo la explotación sexual pero sin limitarse a esta, en base a una orientación sexual o identidad de género real o percibida, incluso factores tales como la exclusión social, la discriminación, el rechazo por parte de las familias o comunidades culturales, la falta de independencia financiera, la falta de vivienda, las actitudes sociales discriminatorias que conducen a una baja autoestima y la **falta de protección contra la discriminación en el acceso a la vivienda, el alojamiento, el empleo y los servicios sociales.** 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»**⁶ (el resaltado nos pertenece).*

También interesa destacar que a nivel regional, el 7 de agosto de 2007, en el marco de la IX reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos de los países miembros y asociados del MERCOSUR, realizada en Montevideo, Uruguay, se emitió una declaración firmada por nuestros/as representantes gubernamentales, reconociendo y promoviendo el fin de toda discriminación contra la diversidad sexual y de género: *«Derogar y/o modificar todo tipo de legislación y reglamentación discriminatoria o que criminalice a lesbianas, gays, bisexuales y trans y/o les restrinja el pleno ejercicio y*

⁶ Ver los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. *«Los Principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. Fueron desarrollados y adoptados por unanimidad por un distinguido grupo de expertos en derechos humanos de distintas regiones y diversa formación, entre ellos: jueces, académicos, un ex Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU, los Procedimientos Especiales de la ONU, miembros de órganos de los tratados, ONGs y otros».*

goce de los mismos derechos que tienen el resto de los/as ciudadanos/as». «Generar y/o impulsar políticas públicas transversales en todas las áreas de Gobierno, [...] leyes antidiscriminatorias, programas y acciones, en el ámbito de la educación, la salud, el trabajo, etc., que promuevan expresamente la no discriminación por orientación sexual e identidad/expresión de género, en especial aquellas que permitan el acceso de las personas trans en estos ámbitos. En el caso de las leyes, que estas sean de aplicación efectiva a través de alguna instancia que garantice su operatividad e invierta la carga de la prueba»⁷ (el destacado es propio).

A la luz de la Constitución Nacional y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, no se puede sostener legislación ni reglamentación alguna que desconozca el principio de no discriminación, estableciendo limitaciones en el ejercicio de los derechos de la ciudadanía por su pertenencia a cierto grupo y/o minoría, y deben establecerse claras medidas de acción afirmativa para remover los obstáculos sociopolíticos que impiden el desarrollo de la igualdad real de oportunidades de determinados grupos vulnerados.

Todos los avances relacionados con los derechos humanos de las personas trans en nuestro país, ya sea en las políticas públicas o en la legislación, se han realizado por la activa participación, reclamo y movilización de las organizaciones sociales, entre las cuales es necesario destacar el trabajo consecuente de la Federación Argentina LGBT, de La Fulana y de ATTTA entre otras⁸.

Sin lugar a dudas, el antecedente normativo más importante en la temática de identidad y expresión de género es la ley nacional N° 26.743, sancionada el 9 de mayo de 2012. En pocas palabras, la Ley de Identidad de Género (tal el nombre con el que ha trascendido) garantiza el respeto de la identidad de género autopercibida de todas las personas, establece los mecanismos que posibilitan la modificación del nombre de pila y el sexo en la documentación personal, lo que se realiza bajo una simple declaración jurada del/la interesado/a, sin necesidad de intervención judicial, médica, de testigos, ni de ningún/a tercero/a. También garantiza el acceso a el goce de su salud integral, a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa. Sólo en el caso de niños, niñas y adolescentes se establece la necesaria intervención de sus representantes legales y de un/a abogado/a del/la niño/a en los términos del artículo 27 de la ley nacional N° 26.061. Exclusivamente en el caso de las intervenciones

⁷ Declaración del Mercosur sobre derechos de las minorías sexuales. Montevideo, Uruguay, 7 de Agosto 2007.

⁸ En el ámbito nacional, la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) conjuntamente con la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA), elaboraron el primer proyecto de Ley de Identidad de Género en el año 2007, presentado por la Diputada (M.C.) Silvia Augsburguer, que tomó estado parlamentario con el número 5259-D-2007. En 2010 se presentaron otros dos proyectos, en los que participaron dichas organizaciones, los cuales fueron presentados por la diputada Juliana Di Tulio, la Ley para Reconocimiento de la Identidad de Personas Trans (7644-D-2010) y la Ley de Atención Sanitaria Integral para Personas Trans (7643-D-2010). En el mismo orden, se llevaron a cabo durante 2010 presentaciones de acciones de amparo tendientes al reconocimiento por vía jurisdiccional del derecho a la identidad de las personas trans, logrando el primer cambio de nombres y sexo registral sin patologización de su condición. Esta estrategia culminó en 2012 con aprobación de la Ley de Identidad de Género N° 26.743.

quirúrgicas a niños/as y adolescentes se requiere la intervención de la autoridad judicial competente.

A su vez el Art. 1 de la ley N° 23.592 establece que *«Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos»*.

La previsión del citado artículo no es más que una derivación de lo prescripto por nuestra Constitución Nacional respecto de la igualdad ante la ley, en sus Art. 16 y 75, incisos 19, 22 y 23. Es precisamente el Art. 75, inciso 22 el que otorga jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos allí enumerados, los cuales a su vez consagran el mencionado principio de igualdad y no discriminación en más de una oportunidad (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Art. 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 2, 7, 12, 21 y 26; Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art. 1, 11 y 24; Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, Art. 2, 3 y 26).

A nivel local, el Artículo 11 de nuestra Constitución establece que *"Todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley. Se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo. **La Ciudad promueve la remoción de los obstáculos de cualquier orden que, limitando de hecho la igualdad y la libertad, impidan el pleno desarrollo de la persona y la efectiva participación en la vida política, económica o social de la comunidad**"* (el resaltado nos pertenece).

A su vez, la recientemente aprobada Ley local N° 4376, impone la obligación estatal de garantizar condiciones de igualdad para todo el colectivo de personas integrantes de la comunidad LGTBI, incorporando a sus políticas públicas medidas de acción positiva, garantizando la inserción económica, social y laboral (Artículo 5° inciso c) de la antedicha ley.

Si bien se puede entender que algunos de los derechos enumerados en la presente ley parecieran obvios para el resto de la comunidad, no lo son si nos referimos a las personas trans, toda vez que su exclusión, discriminación y segregación ha sido sistemática e histórica en todos los ámbitos de la vida política-social. Entendemos así que su reafirmación resulta imprescindible a los fines del reconocimiento de la igualdad real.

Entendemos que estas acciones, emprendidas en forma integral y decidida por todos los poderes públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en concordancia con los avances obtenidos recientemente en la legislación nacional en esta materia, permitirán iniciar un camino sostenido que con los años permitirá garantizar a todas las personas trans el pleno goce de sus derechos constitucionales y humanos sin discriminación motivada en su identidad o en su expresión de género.

De tal forma, creemos que el presente proyecto de acceso laboral viene a brindar una parte de la reparación que el colectivo de personas trans merece, por haber sido históricamente violentado, discriminado y criminalizado en el ejercicio de sus derechos. Creemos que con la presente propuesta, la Ciudad promoverá la igualdad y libertad mediante la realización de medidas de acción afirmativa concretas tal y como manda nuestra Constitución local, a fin de remover aquellos obstáculos que impiden actualmente el pleno desarrollo de tal grupo de personas.

Por todos los fundamentos expuestos, solicito el acompañamiento y la sanción del presente proyecto de ley⁹.

⁹ Se agradece la colaboración de la Legisladora (MC) de la Ciudad de Buenos Aires, María Rachid, a la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA), a la Red de Intersexuales, Transexuales y Transgéneros de Argentina (RITTA) y a la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) en la elaboración del presente proyecto de Ley, y los aportes realizados por los/as militantes de la Mesa Nacional por la Igualdad y del Frente Nacional por la Igualdad del Movimiento Evita.