

Lecciones y Ensayos, Nro. 98, 2017

GONZÁLEZ, Agustina Daniela, “La ley de cupo laboral trans como medida positiva...”, pp. 241-261

LA LEY DE CUPO LABORAL TRANS COMO MEDIDA POSITIVA CONTRA LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL: LOGROS Y DESAFÍOS*

AGOSTINA DANIELA GONZÁLEZ**

Resumen: El trabajo propone un análisis acerca de la Ley de Cupo Laboral Trans de la Provincia de Buenos Aires como medida positiva contra la desigualdad estructural que padece el grupo destinatario y que les impide hacer efectivo su derecho al trabajo. Así, se toma a dicha ley como una medida fundamental pero se resalta la importancia de incorporar políticas públicas estructurales diferentes a las unidimensionales. Para arribar a ello, se aborda el marco normativo argentino sobre identidad de género y las condiciones de vida de la población trans. Luego, se esbozan los argumentos que asisten y justifican la adopción de medidas positivas destinadas a eliminar la desigualdad estructural.

Palabras clave: cupo laboral trans – desigualdad estructural – discriminación interseccional – igualdad como no sometimiento

Abstract: This paper proposes an analysis of the Buenos Aires’ Trans Worker Quota Law as a positive measure against structural inequality suffered by a group of people that are not able to exercise their right to work. Thus, this law is considered as a fundamental measure but the importance of incorporating public structural policies rather than unidimensional ones is highlighted. In order to achieve the incorporation of public structural policies, life conditions of trans population and the Argentine regulatory framework of gender identity are approached. Then, arguments that assist and justify the adoption of positive measures destined to eliminate structural inequality are mentioned.

* Este trabajo ha obtenido el Segundo Puesto del XIV Concurso de Ensayos “Ignacio Winizky” sobre Género y Derecho.

** Estudiante de Abogacía (UBA).

Keywords: trans labor quota – structural inequality – intersectionality – equality as anti-subordination

I. INTRODUCCIÓN

La población LGBTTTTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales) es un grupo social que ha sido especialmente estigmatizado, vulnerabilizado y víctima de distintas violaciones a sus derechos humanos.¹ Dentro de este grupo, las personas trans² resultan severamente excluidas, siendo el derecho al trabajo uno de los derechos a los que tienen mayores dificultades para acceder. Sobre este punto se centrará este artículo.

En primer lugar, cabe destacar que en toda sociedad existen normas de género, las cuales se refieren a los roles, comportamientos, actividades y atributos que en una época determinada tal sociedad considera apropiados para mujeres y hombres.³ De esta manera surgen las expectativas de género, las cuales derivan con frecuencia en discriminación ante quienes las incumplen. En consecuencia, las personas que se autoperciben con una identidad de género distinta a la dominante en la sociedad, son víctimas de un “estigma”.⁴

La exclusión del mercado laboral es consecuencia de la actuación de múltiples factores, como la falta de acceso a la educación, a la salud, la persistencia de una cultura discriminatoria tanto en los/as empleadores/as como en la sociedad en general, entre otras; y que, en la región, está siendo cada vez más visibilizada. Un claro ejemplo de esto es la sanción de la ley 14.783 de Cupo Laboral Trans de la Provincia de Buenos Aires,

1. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América*, consultado en [<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>] el 11/01/2017.

2. A los fines del desarrollo del presente trabajo, se entenderá por persona trans a todas aquellas personas identificadas como travestis, transgénero y transexuales.

3. Además, tanto las mujeres como los hombres tienen una identidad de género, referida a la experiencia de género innata, interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer.

4. Véase la definición de “estigma” en página 6 del presente trabajo.

sancionada en Septiembre de 2015,⁵ la cual tiene como objeto que el sector público de la Provincia de Buenos Aires ocupe, en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero y que establezcan reservas de puestos de trabajo para ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público (Artículo 1).⁶ Aunque aún no ha sido reglamentada, esta ley ha significado un importantísimo avance en la búsqueda del reconocimiento del derecho al trabajo de las personas trans.

Ahora bien, la posición que tomaré es que *las medidas positivas destinadas a lograr el acceso al derecho al trabajo de las personas trans surgen como un deber constitucional (Artículo 75 inciso 23), pero no deben solo garantizar el acceso a un puesto de trabajo, sino también lograr la permanencia en el sistema laboral a través de la creación de políticas inclusivas integrales que contemplen la totalidad de los factores que generan la situación desfavorable que el grupo destinatario padece*. Es decir, sostendré que, si bien la sanción de un cupo mínimo de puestos de trabajo en el Estado ha sido fruto de una larga lucha de la sociedad civil y es una ley sumamente necesaria, resulta insuficiente si no se tienen en cuenta el conjunto de las desventajas que enfrentan las personas trans para acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en él. Por ello, es menester fomentar políticas públicas creadas bajo un enfoque multidisciplinar.

Para arribar a esta posición, en lo que sigue, expondré (I) el marco normativo sobre identidad de género en Argentina y (II) algunas de las condiciones de vida por las que atraviesan las personas trans. Así, (III) analizaré la implicancia de la Ley de Cupo Laboral Trans de la Provincia

5. Disponible en [<http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/1-14783.html>]. Además, en la Universidad Nacional de Mar del Plata, el Consejo Superior ha adherido a la ley provincial y se comprometió a llevarla a cabo. A su vez, tanto en Rosario como en Campana se ha sancionado una ordenanza de cupo laboral trans, mientras que, en Mendoza, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Nación se presentaron distintos proyectos sobre la cuestión para su debate.

6. Esta ley alcanza al Estado Provincial, sus organismos descentralizados, las empresas del Estado, las municipalidades, las personas jurídicas de derecho público no estatales creadas por ley, las empresas subsidiadas por el Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos (Artículo 2); mientras que por otro lado incluye a las personas travestis, transexuales y transgénero mayores de 18 años, hayan o no accedido a los beneficios de la Ley de Identidad de Género, mientras que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que deben ocupar de acuerdo a sus antecedentes laborales y educativos (Artículo 5).

de Buenos Aires y esbozaré los argumentos que asisten y justifican la adopción de medidas positivas destinadas a eliminar la desigualdad estructural, resaltando la importancia de incorporar políticas públicas estructurales diferentes a las unidimensionales. Por último, (IV) desarrollaré algunas reflexiones finales.

II. MARCO NORMATIVO EN LA ARGENTINA

A nivel constitucional, en la reforma de 1994 se han incorporado al artículo 75 inciso 22 diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, en los cuales se prohíbe la discriminación arbitraria.⁷ Sin embargo, en la mayoría de los tratados internacionales, la orientación sexual y la identidad de género no se encuentran establecidas como categorías prohibidas de discriminación expresas. A pesar de ello, la Comisión (en adelante CIDH) y la Corte Interamericana (en adelante Corte IDH) han afirmado que dichas categorías se incluyen en la expresión “otra condición social” del Artículo 1.1 de la Convención Americana y que los tratados internacionales de derechos humanos deben interpretarse con base en un criterio actual y evolutivo.⁸

Asimismo, a nivel internacional se destacan los Principios de Yogyakarta, fruto de una reunión de especialistas realizada en Indonesia del 6 al 9 de noviembre de 2006. Estos son principios jurídicos internacionales para la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos con relación con la orientación sexual y la identidad de género. Se trata de un documento que toma los derechos consagrados en los distintos tratados internacionales y que busca evitar que se niegue la aplicación del estándar básico de derechos fundamentales a personas con motivo de su orientación

7. Al respecto, véase ALDAO, M., y CLÉRICO, L., “La igualdad ‘des-enmarcada’: a veinte años de la reforma constitucional argentina de 1994”, en *Revista Electrónica Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. L. Gioja*, 13, Buenos Aires, Facultad de Derecho UBA, 2014, pp. 6-30; también SABA, R., *Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2016.

8. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays...*, ob. cit. La Corte IDH ha manifestado su posición en este sentido en el caso “Atala”. Sobre el tema, véase CLÉRICO, L., “El caso Atala de la Corte IDH: Posibilidades y perspectivas”, en *Contextos*, n° 6, Buenos Aires, Seminario de Derecho Público de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2013, pp. 81-101.

sexual o su identidad de género. La importancia de estos principios radica en que orientan la interpretación de las normas del derecho internacional de los derechos humanos, teniendo como fin evitar los abusos y dar protección a las personas LGBTTTI.

En cuanto a las leyes argentinas, el 9 de mayo de 2012 fue sancionada la ley 26.743 de Identidad de Género, la cual ha significado un notable avance y fue ampliamente reconocida, ya que fue la primera en el mundo que no patologiza la condición trans, sino que por el contrario descriminaliza tales identidades e incluye la obligación del sistema público y privado de salud de proveer tratamientos hormonales y operaciones para desarrollar la identidad. En concordancia con esto, en la Argentina ya se contaba con la ley 26.657 de Salud Mental sancionada en 2010, la cual “reconoce que la salud mental es un campo en el que se han ejercido prácticas violentas, de control y de dominación y, por ende, orienta todo su desarrollo hacia la promoción de los derechos humanos y la prevención de sus vulneraciones”.⁹ En este sentido, en su Artículo 3 establece que en ningún caso puede hacerse un diagnóstico en salud mental sobre la base exclusiva de la “elección o identidad sexual”. Esta concepción de la salud mental “deslegítima clasificaciones psiquiátricas aún vigentes como el trastorno de la identidad sexual y el transexualismo y el travestismo de rol dual, remanentes de la histórica patologización de la orientación sexual y la identidad de género y que, desde el poder médico hegemónico, siguen oprimiendo a muchas personas transgénero en su vida cotidiana”.¹⁰ Por otro lado, se encuentra la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia. El Consejo Nacional de las Mujeres, como órgano de aplicación de la ley, ha indicado que el concepto “mujer” es tomado en sentido amplio, respondiendo a una unidad de colectivos de mujeres, e incluyendo a las mujeres trans, entre otras.¹¹ Este marco normativo se ha visto robustecido por la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación,

9. AKAHATÁ y otros, *Situación de los derechos humanos de las travestis y trans en Argentina*, consultado en [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ARG/INT_CEDAW_NGO_ARG_25486_S.pdf] el 11/01/2017.

10. *Ibid.*

11. CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Plan Nacional de Acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres 2017-2019 Ley 26.485*, consultado en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf] el 11/01/2017.

que recepta y refuerza las leyes que reconocen el derecho a la identidad de género, por ejemplo otorgando la opción de ponerle a los/as hijos/as el apellido de cualquiera de los/as cónyuges (artículo 64), avalando el cambio de prenombre sin intervención judicial por razones de género (artículo 69), incorporando en su texto el matrimonio entre personas del mismo sexo (artículo 402), entre otras.

De lo desarrollado en este punto, surge que el marco normativo argentino en materia de reconocimiento de derechos a la comunidad LGBTTTI es amplio y robusto. Se puede decir que, a nivel formal, la igualdad de género se encuentra garantizada. Ahora bien, la siguiente cuestión radica en corroborar cómo se plasma tal reconocimiento en la situación de hecho de las personas trans.

III. CONDICIONES DE VIDA DE LA POBLACIÓN TRANS

La CIDH realizó un informe en noviembre de 2015 sobre la violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América. En este, hace especial énfasis en el ciclo de violencia, discriminación y criminalización en que se encuentran insertas las personas trans, “por la exclusión y violencia sufrida en sus hogares, comunidades y centros educativos”, lo cual es producto del “deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género”.¹² Es decir, son víctimas de un estigma. En este sentido, la Relatora Especial de la ONU sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento ha establecido que “El estigma puede entenderse en general como un proceso de deshumanización, degradación, desacreditación y desvalorización de las personas de ciertos grupos de la población (...). El objeto del estigma es un atributo, cualidad o identidad que se considera ‘inferior’ o ‘anormal’ (...) se basa en una concepción social de lo que somos ‘nosotros’, en contraposición a ‘ellos’, que confirma la ‘normalidad’ de la mayoría mediante la desvalorización de ‘los otros’...”¹³

12. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays...*, ob. cit.

13. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Informe de la Relatora Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento, El estigma y el ejercicio de los derechos humanos al agua y el saneamiento*, consultado en [http://www.ohchr.org/Documents/HR-Bodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-42_en.pdf] el 15/01/2017.

Así, a pesar de los avances normativos, las personas trans siguen siendo víctimas de actos discriminatorios, los que son sostenidos, además, por obstáculos estructurales para el acceso a los derechos básicos (salud, educación, trabajo, entre otros), lo cual deja como resultado que tengan una expectativa de vida de 35 años tanto en nuestro país¹⁴ como en la mayoría de los países americanos.¹⁵

Corrêa y Muntarbhorn, co-presidenta y co-presidente respectivamente del grupo de expertos/as que elaboraron los Principios de Yogyakarta, han destacado que las violaciones a los derechos humanos de dicha comunidad, entre las que se encuentran la discriminación, asesinatos, la negación de empleo o de oportunidades educativas, entre otras; constituyen un “patrón global y arraigado”.¹⁶ Aun así, resulta dificultoso arrojar cifras exactas sobre las condiciones de vida de la población trans, ya que no existen estadísticas nacionales oficiales al respecto.¹⁷ Sin embargo, diversas organizaciones han realizado informes sobre estas tanto en la Argentina como en América Latina.¹⁸

En lo que sigue, expondré ciertas consideraciones sobre el acceso de este grupo social a determinados derechos en particular.

III.A. Acceso a la educación

La Primera Encuesta Sobre Población Trans del INDEC¹⁹ mostró un capital escolar bajo. El 47.8% de las personas encuestadas expresó que

14. AKAHATÁ y otros, ob. cit.

15. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays...*, ob. cit.

16. CORRÊA, S. O. y MUNTARBHORN, V., “Introducción a los principios de Yogyakarta”, en CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, *Los Principios de Yogyakarta*, Buenos Aires, Jusbares, 2016, p. 18.

17. El INDEC ha realizado un informe “piloto” que se limita al análisis de la población travesti y trans del partido bonaerense de La Matanza, al que me referiré más adelante.

18. Al respecto, véase COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays...*, ob. cit.; AKAHATÁ y otros, ob. cit.; ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, *Ley de Identidad de Género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina*, consultado en [<https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/OSI-informe-FINAL.pdf>] el 11/01/2017; entre otros.

19. Corresponde solo a la localidad bonaerense de La Matanza.

manifestó su identidad de género entre los 13 y los 17 años y el 32.5% lo hizo hasta los 12 años²⁰ (rango etario que coincide con la edad escolar). Al mismo tiempo, la investigación realizada por la Asociación Travestis, Transexuales y Transgéneros Argentina (en adelante ATTTA) y Fundación Huésped en 2013 mostró un deseo deserción alto (se dio en el 48.8% de los casos) a causa de la discriminación por parte de (a) compañeros/as de clase, (b) directores/as, (c) profesores/as, (d) personal no docente y (e) otros/as profesionales como psicopedagogos/as y psicólogos/as.²¹ Es decir, mientras las personas comienzan a manifestar su identidad de género se encuentran en edad escolar. Como consecuencia de ello, pasan a ser víctimas de discriminación, lo que provoca en muchos casos el abandono de sus estudios. Sin embargo, el número de casos de deserción se redujo al 7% luego de la sanción de la Ley de Identidad de Género.²² Además, cabe destacar que el 66.2% de las personas trans relevadas mayores de 18 años no había terminado sus estudios secundarios o un nivel de educación superior y que, por otro lado, en el caso de las menores de 18 años solo el 50% asistía a la escuela, mientras que la otra mitad había abandonado sus estudios.²³

Esta dificultad para acceder a la educación o continuar asistiendo a un establecimiento educativo implica que las personas trans posean una formación escasa, lo que les impediría competir en el mercado laboral con personas que poseen estudios secundarios, terciarios, universitarios o de posgrado y reduce sus posibilidades laborales a puestos de trabajo de baja jerarquía. Al mismo tiempo, esta situación denota la falta de incorporación de la perspectiva de género en la educación y de programas de inclusión para las personas trans.

III.B. Acceso al trabajo

Hasta mayo de 2012, cuando fue sancionada la Ley de Identidad de Género, uno de los principales obstáculos que tenían las personas trans para acceder a un empleo formal era la discordancia entre su identidad de

20. INDEC, *Primera Encuesta sobre Población Trans 2012*, consultado en [http://www.indec.gov.ar/micro_sitios/webencuestatrans/pp_encuesta_trans_set2012.pdf] el 17/01/2017.

21. ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, ob. cit.

22. *Ibid.*

23. *Ibid.*

género auto percibida y la información registral (DNI, acta de nacimiento, entre otros). Esto se modificó en parte con la sanción de dicha ley, aunque el obstáculo persiste por la gran cantidad de personas que no han realizado el trámite de cambio registral, el cual, de todas formas, no es obligatorio.²⁴

Del informe realizado por ATTTA y Fundación Huésped, surge que la situación laboral de las personas trans es precaria, marcada por la inseguridad y la informalidad. Menos del 9.8% de las personas trans que trabajaban recibía aportes jubilatorios. Por otro lado, solo el 14.6% mencionó no haber realizado nunca “trabajo sexual”, estando más del 60% de las encuestadas dedicándose a la prostitución en ese momento.²⁵

En el mismo sentido, según la Primera Encuesta sobre Población Trans del INDEC, el 73.2% de las personas encuestadas está o estuvo en situación de prostitución, de las cuales el 72.2% manifestó que está actualmente buscando otra fuente de ingreso y el 82.1% que dicha búsqueda se dificulta por su identidad de género. Asimismo, el 56.5% manifestó no haber realizado ningún curso de capacitación o formación laboral y del porcentaje que sí realizó los aludidos cursos, el 51.6% expresó que no le sirvió para conseguir trabajo.²⁶ Además, si bien existen distintos programas estatales para insertarse laboralmente,²⁷ *pesa la falta de capacitación y de experiencia laboral de las personas trans y persiste una cultura discriminatoria*. Así, son víctimas de una discriminación laboral estructural,²⁸ que las condena a la prostitución como única forma de subsistir.

En Latinoamérica y el Caribe la situación es similar. Un informe de la Red de Personas Trans de Latinoamérica y el Caribe (en adelante REDLACTRANS) revela que son muy pocas las personas trans que pudieron capacitarse para lograr acceder a un empleo formal. También se presentan *dificultades para permanecer en el empleo, dado que frecuentemente se*

24. AMAYA, M., y otros, *Campaña Nacional por la Inclusión Laboral de las Personas Trans*, consultado en [<http://inclusionlaboraltrans.com.ar/wp-content/uploads/2016/09/Guia-Campa%C3%B1a.pdf>] el 17/01/2017.

25. ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, ob. cit.

26. INDEC, ob. cit.

27. En Provincia de Buenos Aires se encuentra el Plan de Promoción, Preservación y Regularización de Empleo (PREBA) y a nivel nacional el Programa de Inserción Laboral en Empresas (PIL), Programa de Empleo Independiente (PEI), Programa Construir Empleo, entre otros.

28. AMAYA, M., y otros, ob. cit.

dan despidos discriminatorios, acoso laboral, inclusión problemática en el entorno, hostigamiento, entre otras. De esta manera, el medio mayoritario de subsistencia termina siendo la prostitución en el 90% de los casos. En los casos restantes, la generalidad posee trabajo informal y mal remunerado. A su vez, la mayoría de las veces la elección del trabajo sexual se acepta en última instancia, ya que las condiciones en que se lo ejerce son peligrosas y se encuentran expuestas a violencia.²⁹

Por último, se debe destacar que mientras que el 54.6% había informado que se le había negado un trabajo debido a su identidad de género antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género, esta cifra se reduce a un 12.5% luego de su sanción.³⁰ Sin embargo, esta cuestión no altera el hecho de que la mayoría de las personas trans se encuentren en situación de informalidad con respecto a su trabajo y que más de la mitad se dedique a la prostitución. Esto produce que empeoren sus condiciones de salud, mayor exposición a contraer enfermedades de transmisión sexual, exclusión del sistema de la seguridad social, afectaciones psicológicas por el estigma social, que se sometan a situaciones de violencia, persecución de las autoridades estatales, entre otras cuestiones.

Así, esta situación revela la importancia de la sanción de la Ley de Cupo Laboral, la cual ha sido producto de años de lucha de trans que vivieron (y viven) en estas situaciones de vulnerabilidad; y de la reglamentación de esta ley, ya que es una medida de acción positiva fundamental para lograr el acceso al derecho a trabajar de las personas trans. Sin embargo, aún quedan cuestiones a las que el Estado debe atender para lograr una solución estructural: la falta de capacitación y de experiencia laboral en muchos de los casos, el hostigamiento, la violencia, la persistencia de una cultura discriminatoria, el acoso laboral, entre otras.

29. RED DE PERSONAS TRANS DE LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE (REDLACTRANS), *Informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe*, consultado en [<http://redlactrans.org.ar/site/wp-content/uploads/2015/03/Informe%20DESC%20trans.pdf>] el 17/01/2017. Además, la CIDH se ha referido al ciclo de violencia que sufren las personas LGTTTBI manifestando que “enfrentan pobreza, exclusión social y altas tasas de inaccesibilidad a la vivienda, presionándolas a trabajar en economías informales altamente criminalizadas, como el trabajo sexual o el sexo por supervivencia”. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Comunicación No. 137/2015.

30. ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, ob. cit.

III.C. Salud

En cuanto al acceso a la salud, según la encuesta nacional realizada por ATTTA y Fundación Huésped, el 78.6% de las personas trans no tienen ningún tipo de cobertura médica adicional a la salud pública; solo un 11.9% tiene obra social mientras que un 8.2% tiene algún servicio de emergencia y un 3% prepaga o mutual.

Por otro lado, el 52.3% de las entrevistadas sexualmente activas han sido diagnosticadas con alguna infección de transmisión sexual, siendo las más comunes el VIH (21.8%) y la sífilis (27.3%). Además, las personas que incluyeron en sus análisis el test de VIH fue por dos principales razones: controles rutinarios (45.7%) y/o debido a la prostitución (32.9%).

Por último, el 68% realizó tratamiento hormonal, porcentaje del cual el 54.5% se ha administrado las hormonas por cuenta propia. Es decir, se ha evidenciado una clara carencia de acceso a los servicios de salud para modificar sus cuerpos, por lo que se ha vuelto una práctica común la inyección de aceite industrial, dándose en el caso del 61.2% de las entrevistadas. Al mismo tiempo, han sufrido discriminación debido a su identidad de género de parte de (a) personal administrativo, (b) médicos/as, (c) enfermeros/as, (d) otros/as profesionales como psicólogos/as y trabajadores/as sociales y (e) otros/as pacientes. Después de la sanción de la Ley de Identidad de Género, estas experiencias se redujeron significativamente durante el primer año.³¹

Lo desarrollado en este apartado refleja, en primer lugar, por las características del sistema de salud argentino,³² la falta de empleo asalariado entre las personas trans, ya que la mayoría no tiene ninguna cobertura adicional al sistema de salud público.³³ Por otro lado, ya que gran parte de la población trans se dedica a la prostitución, se encuentran más vulnerables a las infecciones de transmisión sexual.

31. ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, *ob. cit.*

32. En Argentina toda persona tiene garantizado el derecho a la salud y por lo tanto, tiene acceso al sistema de salud público. Por otro lado, los/as trabajadores/as del mercado formal y su grupo familiar tienen acceso a la cobertura brindada por las obras sociales. Por último, se encuentra la cobertura adicional y voluntaria que uno puede solicitar a una empresa de medicina prepaga.

33. ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, *ob. cit.*

III.D. Otras consideraciones

En relación con el derecho a la vivienda, las personas trans padecen situaciones como (a) negación de alquiler o compra de vivienda, (b) rechazo de vecinos/as, (c) ser forzadas a cambiar su lugar de residencia y (d) ser denunciadas. Sin embargo, estas situaciones se redujeron en parte luego de la sanción de la Ley de Identidad de Género.³⁴

Por último, se deben destacar los casos de violencia institucional. El INDEC registró que el 83% de las personas trans encuestadas habían sido víctimas de graves actos de violencia y discriminación policial.³⁵

El Observatorio de Género de la Provincia de Buenos Aires, en colaboración con Akahatá y Heartland Alliance for Human Needs and Human Rights, realizó un informe en 2016 para presentar al Comité de Derechos Humanos de la ONU. En este, destacan distintas prácticas violentas y estigmatizantes de los/as agentes estatales, como (a) violencia, persecución y hostigamiento por parte de los/as agentes policiales, (b) incumplimiento de los derechos establecidos por la Ley de Identidad de Género en los trámites administrativos y judiciales, siendo tratadas las personas trans sin respetar su identidad auto percibida ni recibiendo un trato digno conforme los Artículos 12 y 13 de la citada ley, (c) criminalización contra las personas trans, habiéndose registrado un aumento de causas iniciadas en la justicia bonaerense, (d) vulneración de derechos y violencia sufrida en alcaldías y unidades penitenciarias, remarcándose en este sentido que en la Provincia de Buenos Aires solo existen dos pabellones que alojan personas trans (la Unidad N° 32 de Florencio Varela y la Unidad N° 2 de Sierra Chica), en los que conviven con imputados y condenados por delitos contra la integridad sexual. A su vez, los traslados a sedes judiciales o a otras Unidades Penales, son realizados junto a hombres y bajo la custodia de personal masculino aun cuando su identidad de género sea femenina. Por otro lado, las detenciones han provocado una interrupción o discontinuidad en los tratamientos hormonales que realizaban en libertad.³⁶

34. ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, *ob. cit.*

35. INDEC, *ob. cit.*

36. OBSERVATORIO DE GÉNERO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, AKAHATÁ y HEARTLAND ALLIANCE PROGRAM, *Información adicional para la consideración del Informe de Argentina*

Estas cuestiones ilustran la calidad de vida que padecen muchas de las personas trans. Lo desarrollado en este punto muestra la situación de *desigualdad estructural* que padece el grupo destinatario y que les impide efectivizar su derecho a trabajar. Esta circunstancia es atravesada por múltiples problemas que se dan en distintos ámbitos (educativo, laboral, en la salud, entre otros) y que, conjuntamente, hacen a esta particular situación de vulnerabilidad a la que se ven sometidos. A pesar de que ha existido una mejora luego de la sanción de la Ley de Identidad de Género y todo el marco normativo en el que se inserta, se puede observar que existe una “persistencia de prejuicios y acciones discriminatorias sobre las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diferentes a la heteronorma”.³⁷ En su informe sobre la violencia contra personas LG-BTTTI en América, la CIDH ha dicho que “predomina una amplia discriminación e intolerancia respecto de orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y personas cuyos cuerpos que desafían las corporalidades aceptadas socialmente. Los Estados, a través de su acción u omisión, generan esta discriminación e intolerancia, y en algunas instancias incluso la refuerzan”.³⁸

IV. LA LEY DE CUPO LABORAL TRANS ¿UNA MEDIDA POSITIVA SUFICIENTE CONTRA LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL?

En este punto me referiré a la implicancia de la Ley de Cupo Laboral Trans de la Provincia de Buenos Aires, analizando los argumentos que asisten y justifican la adopción de medidas positivas destinadas a eliminar la desigualdad estructural y resaltando la importancia de incorporar políticas públicas estructurales diferentes a las unidimensionales.

La sanción de la ley de cupo busca ser una medida positiva que reduzca las desigualdades y perjuicios que sufre un grupo social discriminado y relegado históricamente. Sin embargo, en virtud de la situación de discriminación múltiple o interseccional que sufren las personas trans, es

Comité de Derechos Humanos 117º Sesión, consultado en [<http://www.defensorba.org.ar/ovg/pdfs/Informe-Comite-Derechos-Humanos-ONU-2016.pdf>] el 11/01/2017.

37. AKAHATÁ y otros, ob. cit.

38. COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, ob. cit., *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays...*, ob. cit.

una política pública unidimensional o unidireccional que por sí misma no resulta suficiente para garantizar el derecho al trabajo de estas personas, ya que esta falta de acceso al empleo es consecuencia de múltiples factores, como la falta de acceso al sistema educativo o al sistema de salud, la persistencia de prejuicios en la sociedad, las dificultades para integrarse en el ámbito de trabajo, la violencia de la que son víctimas por razón de su género, entre otros. Así, esta ley todavía deja muchos interrogantes y problemas sin resolver: ¿cómo se garantiza el acceso a puestos de jerarquía, si no se garantiza una formación y estudios previos? En el caso en que la persona hubiera alcanzado el nivel de formación requerido, ¿qué sucede con la discriminación que pueda surgir del entorno de trabajo? ¿Y aquella que se produce en el ámbito escolar? Además, el problema de la falta de educación se encuentra íntimamente relacionado con la falta de acceso al empleo, por lo cual una medida estatal que busque garantizar el acceso al trabajo de personas trans debe garantizar primeramente que estas completen su educación. En ese sentido, se debe plantear la incorporación de la perspectiva de género en la educación,³⁹ especialmente en la elaboración de programas que mejoren la situación de tales personas.⁴⁰ Si bien hoy en día hay muchas personas trans que han logrado formarse, todavía hay un número alto que no lo ha hecho y continúan afectadas por los otros factores que constituyen su situación de vulnerabilidad. Por otro lado, se debe plantear una solución para los prejuicios subsistentes en la sociedad, que producen su exclusión de los ámbitos escolares, laborales, familiares, entre otros. Así, es necesario que todos estos factores sean encarados de manera conjunta para arribar a una solución adecuada. Es decir, para aspirar a una situación de igualdad real de oportunidades en los casos de gru-

39. El debate por esta cuestión se ha instaurado en el ámbito académico, resultando especialmente relevante en la enseñanza del derecho, ya que los/as abogados/as ocupan históricamente posiciones de relevancia en los órganos estatales. Al respecto, véase BERGALLO, P., “El género ausente y la enseñanza del derecho en Buenos Aires”, en RODRÍGUEZ, M. V. y ASENSIO, R. (comps.), *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Buenos Aires, Del Puerto, CIEPP, 2009, pp. 1-27.

40. Por ejemplo, en Estados Unidos existía una directriz federal, denominada “Dear Colleague”, que instruía a las escuelas públicas a otorgarle a los/as estudiantes trans las facilidades necesarias para poder expresar su identidad de género. Entre otras cuestiones, les permitía usar los sanitarios y vestuarios correspondientes a su identidad de género. La misma se encuentra disponible en [<http://i2.cdn.turner.com/cnn/2017/images/02/22/colleague-201605-title-ix-transgender.pdf>]. Esta directiva ha sido recientemente derogada.

pos que sufren discriminación múltiple o interseccional, resulta necesario tomar en cuenta de manera integral todos los factores de discriminación. Por este motivo, las políticas públicas unidimensionales (aquellas que se enfocan en solo una de las causas de discriminación) resultan insuficientes. Se requieren políticas públicas coordinadas e integrales que erradiquen la desigualdad en todos sus aspectos y, para ello, se requiere comprender la igualdad desde la interseccionalidad.⁴¹

En cuanto a los argumentos que asisten a la adopción de medidas positivas, en primer lugar, se debe hablar del derecho a la igualdad, el cual se encuentra consagrado en el Artículo 16 de nuestra Constitución Nacional. A su vez, el Artículo 75 inciso 23 establece que se debe legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades, de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución. Es decir, según este artículo, la igualdad sería un principio que guiaría la aplicación de la misma Constitución. A partir de esto, la interpretación que se le puede dar a dicho principio es amplia: se incluye no solo la idea de igualdad como no discriminación arbitraria, sino también la idea de igualdad como no sometimiento,⁴² la cual toma en cuenta la situación de la persona como integrante de un grupo excluido sistemáticamente y exige, por lo tanto, brindarle un trato privilegiado o justificado.⁴³

Las políticas que abogan por un trato preferencial de ciertos grupos pueden ser cuestionadas, ya que implican una forma de “discriminación institucionalizada”. Se pueden identificar distintas posturas al respecto.⁴⁴

41. RONCONI, L., *Igualdad como no sometimiento y derecho a la educación. La tesis de la insuficiencia aplicada*, Buenos Aires, Tesis de Doctorado, Facultad de Derecho UBA, 2016, p. 56.

42. ALDAO, M. y CLÉRICO, L., “La igualdad ‘des-enmarcada’: a veinte años de la reforma constitucional argentina de 1994”, en *Revista Electrónica Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. L. Gioja*, n° 13, Buenos Aires, Facultad de Derecho UBA, 2014, p. 18 y SABA, R., *Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2016, p. 81.

43. Al respecto, véase CLÉRICO, L. y ALDAO, M., “Nuevas miradas de la igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: la igualdad como redistribución y como reconocimiento”, en *Lecciones y Ensayos*, n° 89, Buenos Aires, Eudeba, 2011, pp. 141-179 y CLÉRICO, L., RONCONI, L. y ALDAO, M., “Hacia la reconstrucción de las tendencias jurisprudenciales en América Latina y el caribe en materia de igualdad: sobre la no-discriminación, la no-dominación y la redistribución y el reconocimiento”, en *Revista Direito GV*, n° 1, vol. 9, San Pablo, FGV Direito SP, 2013, pp. 115-170.

44. Sobre el tema, véase DWORKIN, R., *Virtud soberana. La teoría y la práctica de la igual-*

Sin embargo, estas resultan no solo enmarcadas en la manda constitucional, sino que surgen como un deber de la propia Constitución si se toma el principio de igualdad como no sometimiento. Asimismo, existen otros argumentos que asisten y justifican este tipo de medidas. En primer lugar, se puede decir que (a) tienen como objetivo atender a la justicia, ya que buscan eliminar el daño injustamente inferido a un grupo social. En segundo lugar, que (b) buscan compensar a estos grupos por las consecuencias de la discriminación que han sufrido. Por último, (c) buscarían lograr una igualdad real de oportunidades para estos grupos subordinados y no una meramente formal.⁴⁵ Esto, a su vez, se condice con el principio 28 de los Principios de Yogyakarta, según el cual las medidas adoptadas con el propósito de brindar reparaciones a personas de diversas identidades de género o de asegurar su desarrollo adecuado, son esenciales para el derecho a recursos y resarcimientos efectivos. La importancia de lograr la igualdad de género, reconocida mundialmente, exige que los Estados se comprometan a llevar a cabo medidas o acciones positivas para lograr ese objetivo.

Finalmente, la sanción de una ley de cupo fue un logro alcanzado a través de muchos años de lucha de la sociedad civil, lo que tuvo un papel de gran importancia en los reclamos por la igualdad real de oportunidades en materia laboral.⁴⁶ Así, el surgimiento de este tipo de medidas no es consecuencia solo de un progresivo reconocimiento de los derechos humanos sino que es fundamental la constante movilización de las organizaciones civiles.⁴⁷ Dicha ley es una herramienta positiva esencial para poder encarar un debate que es necesario en la agenda pública, como es el tema de la empleabilidad para personas trans, pero también para poder empezar a diseñar políticas integrales al respecto. Se debe elaborar un plan de acción

dad, Barcelona, Paidós, 2003; también RODRÍGUEZ, M. V., “Igualdad, democracia y acciones positivas”, en GARGARELLA, R. (coord.), *Teoría y crítica del Derecho Constitucional*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2008.

45. VELASCO ARROYO, J. C., “Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia”, en *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, n° 41, Murcia, Edit.UM, 2007, p. 147.

46. Por ejemplo, la ley provincial nro. 14783 de Cupo Laboral Trans de Buenos Aires lleva el nombre de “Amancay Diana Sacayán”, quien fue una activista trans fundadora del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL) y una de las personas que impulsó la sanción de dicha ley.

47. Al respecto, véase GERLERO, M., “Derecho a la sexualidad: desde las organizaciones a las políticas públicas”, en *Derecho y Ciencias Sociales*, n° 2, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, 2010, pp. 53-68.

que contemple todos o por lo menos la mayor cantidad de factores que intervienen y producen esta situación de vulnerabilidad, los cuales interactúan entre sí y deben ser entendidos a través de una mirada interseccional. Al mismo tiempo, es necesario plantear la sanción de una ley de tales características a nivel nacional.⁴⁸

V. REFLEXIONES FINALES

Si bien ha sido un avance que el Estado haya reconocido las distintas identidades de género o, dicho en otras palabras, la diversidad de género constituye una obviedad remarcar que garantizar la igualdad formal en la ley no basta, porque existe una desigualdad fáctica desde el punto de partida que exige un trato diferencial o medidas de acción positiva para lograr la eliminación de la discriminación estructural de la que son víctimas las personas trans. Así, aunque tenemos un marco normativo robusto que reconoce muchos derechos a la comunidad LGTTTBI, es evidente que persisten prácticas estigmatizantes y discriminatorias. Dicha población ve vulnerado su derecho a la vida, a la educación, a la libertad, a trabajar, entre otros. A pesar de esto, es necesario admitir que el reconocimiento del Estado a través de la legislación es imprescindible para exigir el cumplimiento de los derechos. En este sentido, los Estados tienen la obligación de tomar medidas para garantizar el goce de los derechos humanos y deben trabajar para lograr una conciencia sobre los estigmas y una cultura en el respeto de los derechos humanos, en especial con relación a los grupos vulnerables.

Por otro lado, hay que destacar que resulta menester confeccionar estadísticas oficiales para luego poder pensar en la elaboración de políticas públicas acorde a las necesidades de este grupo social y así garantizar el

48. En el 2016 se ha presentado en el Congreso un proyecto de ley denominado “Ley Integral Trans” que contempla varias problemáticas sufridas por las personas trans. La misma fue iniciativa de ATTTA y la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) y contempla la creación de Centros Especializados en Identidad de Género para hospitales públicos nacionales, la creación de un cupo laboral del 0.5% en el Estado Nacional, la creación de un incentivo fiscal para empleadores privados, acceso prioritario a programas habitacionales públicos para personas trans, la asignación de un subsidio mensual para las personas trans mayores de 40 años, entre otras cuestiones. Disponible en [<http://www.falgbt.org/wp-content/uploads/2016/12/Nacion-Ley-Integral-Trans-.pdf>].

pleno acceso, la permanencia y el desarrollo en el mercado laboral formal. Hay muchos factores que deben tenerse en cuenta, como por ejemplo la falta de formación previa, lo que impediría que ocupen cargos de jerarquía; las dificultades para integrarse con sus compañeros/as de trabajo por los fuertes prejuicios que aún subsisten; la falta de acceso a la salud, entre otras cuestiones que ameritan la elaboración de un plan de acción o un programa integral que busque arribar a una solución a largo plazo, además de la sanción un cupo mínimo de puestos de trabajo.

En este sentido, la Ley de Cupo Laboral Trans de la provincia de Buenos Aires es una medida positiva que robustece el marco normativo que reconoce la identidad de género y que, por lo tanto, requiere ser reglamentada. Sin embargo, aunque busca garantizar puestos de trabajo a personas que carecían de ellos, no toma en cuenta la situación estructural de vulnerabilidad de estas personas para acceder al mercado laboral. Esta situación requiere medidas estructurales que impliquen la actuación no solo del Gobierno, sino también de otros actores no estatales. Se requiere la intervención del Poder Legislativo, sancionando leyes, creando organismos para realizar un seguimiento de la situación de las personas trans, coordinando la participación de actores/as involucrados/as al momento de sancionar medidas; la participación del Poder Ejecutivo, reglamentando las leyes que garanticen acceso a los distintos derechos, institucionalizando los temas de género; del Poder Judicial, capacitando en cuestiones de género, facilitando el acceso a la justicia; de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), para que informen los problemas que observan y propongan soluciones; de las universidades y escuelas, fomentando la tolerancia y la igualdad de género, incorporando una perspectiva de género en las materias que dictan, entre otras.

La cuestión que aún se encuentra pendiente es la sanción de una ley de cupo laboral trans en el ámbito nacional. Para ello, se debe asumir que la inserción laboral promovida por ese tipo de medidas es consecuencia de la discriminación laboral estructural que sufren las personas trans y que, por lo tanto, es una medida necesaria a la luz de nuestro principio constitucional de igualdad robusto. El debate por esta cuestión debe ser encarado a través de una mirada interseccional y debe producir, en consecuencia, la elaboración de un plan de acción integral que contemple todos los obstáculos que padecen las personas trans.

BIBLIOGRAFÍA

- AKAHATÁ y otros., *Situación de los derechos humanos de las trans en Argentina*, consultado en [http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ARG/INT_CEDAW_NGO_ARG_25486_S.pdf] el 11/01/2017.
- ALDAO, Martín y CLÉRICO, Laura, “La igualdad ‘des-enmarcada’: a veinte años de la reforma constitucional argentina de 1994”, en *Revista Electrónica Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. L. Gioja*, N° 13, Buenos Aires, Facultad de Derecho UBA, 2014, pp. 6-30.
- AMAYA, Mariana y otros, *Campaña Nacional por la Inclusión Laboral de las Personas Trans*, consultado en [<http://inclusionalaboraltrans.com.ar/wp-content/uploads/2016/09/Guia-Campa%C3%B1a.pdf>] el 17/01/2017.
- ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES y TRANSGÉNEROS DE ARGENTINA (ATTTA) y FUNDACIÓN HUÉSPED, *Ley de Identidad de Género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina*, consultado en [<https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2014/05/OSI-informe-FINAL.pdf>] el 11/01/2017.
- BERGALLO, Paola, “El género ausente y la enseñanza del derecho en Buenos Aires”, en RODRÍGUEZ, Marcela V. y ASENSIO, Raquel (comps.), *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Buenos Aires, Del Puerto: CIEPP, 2009, pp. 1-27.
- CLÉRICO, Laura, “El caso Atala de la Corte IDH: Posibilidades y perspectivas”, en *Contextos*, n° 6, Buenos Aires, Seminario de Derecho Público de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2013, pp. 81-101.
- CLÉRICO, Laura y ALDAO, Martín, “Nuevas miradas de la igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: la igualdad como redistribución y como reconocimiento”, en *Lecciones y Ensayos*, N° 89, Buenos Aires, Eudeba, 2011, pp. 141-179.
- CLÉRICO, Laura, RONCONI, Liliana y ALDAO, Martín, “Hacia la reconstrucción de las tendencias jurisprudenciales en América Latina y el caribe en materia de igualdad: sobre la no-discriminación, la no-dominación y la redistribución y el reconocimiento”, en *Revista Direito GV*, N° 1, vol. 9, San Pablo, FGV Direito SP, 2013, pp. 115-170.
- CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES, *Plan Nacional de Acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres 2017-2019 Ley 26.485*, consultado en [<https://www.argentina.gob.ar/si->

tes/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf] el 11/01/2017.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Violencia contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América*, consultado en [http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf] el 11/01/2017.

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, *Los Principios de Yogyakarta*, Buenos Aires, Jusbaire, 2016.

GERLERO, Mario, “Derecho a la sexualidad: desde las organizaciones a las políticas públicas”, en *Derecho y Ciencias Sociales*, N° 2, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, 2010, pp. 53-68.

DWORKIN, Ronald, *Virtud soberana. La teoría y la práctica de la igualdad*, Barcelona, Paidós, 2003.

FRASER, Nancy, “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”, en *Revista de Trabajo*, N° 6, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2008, pp. 83-99.

INDEC, *Primera Encuesta sobre Población Trans 2012*, consultado en [http://www.indec.gob.ar/micro_sitios/webencuestatrans/pp_encuesta_trans_set2012.pdf] el 17/01/2017.

OBSERVATORIO DE GÉNERO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, AKAHATÁ y HEARTLAND ALLIANCE PROGRAM, *Información adicional para la consideración del Informe de Argentina Comité de Derechos Humanos 117º Sesión*, consultado en [http://www.defensorba.org.ar/ovg/pdfs/Informe-Comite-Derechos-Humanos-ONU-2016.pdf] el 11/01/2017.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Informe de la Relatora Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento, El estigma y el ejercicio de los derechos humanos al agua y el saneamiento*, consultado en [http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-42_en.pdf] el 15/01/2017.

RED DE PERSONAS TRANS DE LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE (REDLACTRANS), *Informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe*, consultado en [http://redlactrans.org.ar/site/wp-content/uploads/2015/03/Informe%20DESC%20trans.pdf] el 17/01/2017.

RODRÍGUEZ, Marcela V., “Igualdad, democracia y acciones positivas”, en

- GARGARELLA, Roberto (coord.), *Teoría y crítica del Derecho Constitucional*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2008.
- RONCONI, Liliana, *Igualdad como no sometimiento y derecho a la educación. La tesis de la insuficiencia aplicada*, Buenos Aires, Tesis de Doctorado, Facultad de Derecho UBA, 2016.
- SABA, Roberto, *Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2016.
- , *Pobreza, derechos y desigualdad estructural*, Colección *Equidad de género y democracia*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Electoral del Distrito Federal, 2012, vol. 3.
- UNESCO, *La igualdad de género*, consultado en [<http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>] el 20/01/2017.
- VELASCO ARROYO, Juan Carlos, “Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia”, en *Daimon Revista Internacional de Filosofía*, N° 41, Murcia, Edit.UM, 2007, pp. 141-156.