

# IDENTIDAD DE GÉNERO Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA. EL CASO DE OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO

FEDERICO MARTÍN MANIAS

Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado |  
Mayo 2023 | Año 7 N° 9 | Buenos Aires, Argentina (ISSN 2796-8642) |  
pp. 159-187

**Resumen:** La Ley de Identidad de Género N° 26.743 implicó un cambio silencioso de paradigma en nuestra legislación respecto de la igualdad real de trato a las personas en razón de su género, al priorizar la íntima autopercepción de la persona por sobre cualquier otra clasificación sexogenérica proveniente de la medicina o la biología. Una norma pionera a nivel mundial que despatologizó la condición de género y otorgó derechos a las personas de género no hegemónico. Esa ley fue el resultado de una evolución convencional, constitucional y normativa, y fue el origen de numerosas normas que plasmaron diferentes políticas activas en la materia. En este trabajo se busca analizar el abordaje que ha dado el derecho argentino a la identidad de género, su atadura con la realidad, las carencias que la propia realidad ha marcado, y los desafíos que se plantean en el futuro próximo. En esa línea, se analizan las políticas de género llevadas a cabo por Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado, en particular las destinadas al colectivo LGBTTTIQ+, y su impacto respecto de sus destinatarios.

**Palabras clave:** Identidad de género - medidas positivas - LGBTTTIQ+ - Derechos humanos - Derecho Constitucional

**Abstract:** The Gender Identity Law No. 26.743 implied a silent change of paradigm in our legislation regarding the real equality of treatment of people based on their gender, by prioritizing the intimate self-perception of the person over any other sexogenic classification



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Argentina



coming from medicine or biology. It was a pioneering law worldwide that depathologized gender status and granted rights to people of non-hegemonic gender. This law was the result of a conventional, constitutional and normative evolution, and was the origin of numerous norms that embodied different active policies on the subject. This paper is headed to analyze the approach that Argentine law has given to gender identity, its connection with reality, the shortcomings that reality itself has marked, and the challenges that arise in the near future. In this line, the gender policies carried out by Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado are analyzed, in particular those aimed at the LGBTTTTIQ+ collective, and their impact on their recipients.

**Keywords:** Gender identity - positive measures - LGBTTTTIQ+ - Human rights - Constitutional Law.

## I. GÉNERO Y SEXO: BINOMIOS CRUZADOS

Quienes habitamos esta época somos protagonistas de una poderosa batalla cultural y social: la batalla por la inclusión. En ella está en juego el acceso al goce igualitario de los derechos por parte de todas las personas, sin distinción alguna.

Desde hace varias décadas se encuentra en crisis el modelo de exclusión que proponen los sectores conservadores de la sociedad y se ha ido abriendo paso lentamente la posibilidad de que sectores sociales históricamente postergados puedan ser considerados en pie de igualdad con el resto de la sociedad. Entre las demandas por la inclusión, el género se ha conformado como la base de una de las luchas sociales más trascendentales de nuestro tiempo, y allí confluyen no sólo las reivindicaciones feministas sino también las de los colectivos que pugnan por el reconocimiento y el respeto de sus identidades de género.

Hablamos de “género” en lugar de referirnos a “sexo” ya que el primero se suele definir como un hecho biológico y el segundo como una construcción social. En ese sentido, el Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) determinó que el término “sexo” se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, mientras que el término “género” se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se suele adjudicar a esas di-

ferencias biológicas (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013).

Si bien el principio de igualdad tiene su origen remoto en la Revolución Francesa, con la Declaración de Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789, ésta tenía en su germen una fuerte e insoslayable exclusión: la de las mujeres. Las mujeres que apoyaban a la revolución no podían comprender por qué ese movimiento que nació para darle voz a los oprimidos y los excluidos había dejado en la oscuridad a niños, ancianos y mujeres. Así fue que Olympe de Gouges publicó en 1791 un texto fundacional para el protofeminismo: la “Declaración de Derechos de la Mujer y la Ciudadana”.

Esa lucha tomó fuerte impulso a partir del siglo XX con el reconocimiento de derechos en favor de las mujeres, sobre todo derechos civiles y políticos. A partir de la década del ‘50, la lucha feminista gana exposición pública y notoriedad: uno de los “hitos” del feminismo fue el libro “El segundo sexo” de Simone de Beauvoir (1949, trad. en 2015), que marcaría toda la teoría y las luchas feministas posteriores:

No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino. Únicamente la mediación de otro puede constituir a un individuo como un Otro (p.371).

Numerosos estudios feministas de las décadas del ‘70 y ‘80 -la “segunda ola”- se indagó respecto de las condiciones que en cada época definieron los roles de los sexos y, fundamentalmente, cómo las estructuras de poder cristalizaron la relación jerárquica en la que las mujeres quedaron históricamente sometidas a los varones, y cómo esas jerarquías se filtraron en la vida de las personas. Esos estudios permitieron comenzar a desarmar los mitos culturalmente contruidos alrededor de la asignación asimétrica y jerárquica de roles entre hombres y mujeres. Sin embargo, el feminismo de la segunda mitad del siglo XX no pudo salir de la lógica binario-biológica, que empareja los binomios sexo-género en varón/macho y mujer/hembra, y sus desarrollos quedaron estaqueados en la imagen identitaria esencial de género vinculada a la paridad sexo-genérica. Los análisis centran su validez en la realidad de los grupos a los que pertenecían esas intelectuales: europeas, blancas, cisgénero, heterosexuales, de clase media. Ejercían al mismo tiempo una jerarquización y exclu-

sión injustificadas respecto de otros sectores del feminismo.

Contra ello se posicionó Judith Butler (2007), quien con su crítica a la base heterosexual dominante en la teoría literaria feminista (p. 46) sostiene que el género no posee una esencia interna, sino que se trata de un fenómeno performativo que vive cada individuo, y se construye a través de una serie de actos que llevan a la estilización del cuerpo basada en los cánones socialmente aceptados para el género. Las señales que la persona envía a través de su vestimenta, sus movimientos, sus actitudes o las intervenciones efectuadas sobre su cuerpo (cabellos, músculos, genitales, etc.), resultan relevantes en tanto reflejan la adecuación a las expectativas sociales que corresponden a uno u otro género.

Es a nivel sociocultural donde se establece lo “real” y lo “ficticio” respecto del género de las personas, y donde se validan los cuerpos como “legítimos”. Así es como se definió el binomio y en base a él se efectúan las clasificaciones, los reclamos y las conquistas. La absoluta centralidad de la relación binaria sexo-género se observa claramente cuando se utiliza la partícula “trans” (transgeneridad o transexualidad), ya que allí se está haciendo una referencia de la posición asumida respecto del género biológicamente dado; la partícula “trans”, como prefijo, está definida por la RAE como “al otro lado de”.

Butler (2007) entiende que la estabilidad del sistema sexo-género y la binariedad normativizada han sido situadas en un campo discursivo y por ello, fuera de la discusión (p.99). Cuando la relación entre “ser” mujer y “ser” heterosexual no se pone en cuestión, se conjuga la esencia del género, ya que se supedita la noción de género a la de identidad cuando se concluye que una persona es de un género en virtud de su sexo.

Llamó a esto la “matriz heterosexual”, esto es, “la rejilla de inteligibilidad cultural a través de la cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos” (p.292) que funciona como parámetro para analizar y significar los cuerpos y que determina los modos aceptables para habitar los espacios como “mujer” o “varón”. Si se transgreden esas normas, esos géneros corporizados quedan sometidos a todo tipo de sanción social, desde la burla, la persecución, hasta la muerte.

Contra esto, Butler (2007) desarrolla su teoría acerca de la estructura performática del género. Sostiene que la representación del género es similar a otras obras dramáticas rituales, ya que es el resultado de la repetición de significados establecidos socialmente. Esa performatividad no es un acto singular sino la práctica reiterada en la

cual el discurso produce los efectos que él mismo nombra. Finalmente, no hay un “cuerpo puro” detrás de las categorías que lo marcan, sino que percibimos ese cuerpo a través de categorías socialmente compartidas que tienen una potencia normativa ineludible para nosotros (pp. 45-99).

Si bien la noción de género -en términos generales- ha servido para generar espacios menos discriminatorios y emancipatorios respecto de las mujeres y las disidencias de género, los grupos conservadores rechazaron sistemáticamente el uso del término, condenando lo que llaman “ideología de género” como elemento que socava las bases familiares católicas, lo cual da cuenta de la imposición de un modelo heterosexual, monogámico y reproductivo para la familia, y de la amenaza que representa para las estructuras conservadoras de poder el levantamiento del “cepo” heteronormativo (Mattio, 2012, p.86).

Durante los años noventa surgió el llamado “feminismo de la tercera ola”, que, a partir de una fuerte crítica a las concepciones y la agenda del feminismo (en particular, respecto del modelo único de mujer que abarcaba), se enfocó en “ampliar el campo de batalla” y pugnó por incorporar a la agenda las interseccionalidades que atraviesan la problemática de género, trabajo sexual, personas trans, feminismos raciales o extra-europeos. Incluso pusieron el foco en la posibilidad de que el concepto de género no fuera una creación del feminismo de los ‘60, sino que pudiera tener origen biomédico.

En la base de los estudios de Foucault en *Historia de la Sexualidad. 1. La voluntad del saber*, Paul B. Preciado agrega que durante la segunda mitad del siglo XX se han multiplicado las tecnologías del cuerpo –biotecnológicas, quirúrgicas, endocrinológicas, etc.– y de representación –fotográficas, cinematográficas, televisivas, etc.– que permiten vislumbrar la existencia de una nueva forma de conocimiento y de gestión de los cuerpos en la cual el “tecnocapitalismo” ha colocado a los cuerpos sexuados como centro de la gestión vital, a través de la posibilidad de manipulación tecnologizada del sexo a través del cuerpo dado (Preciado, 2009).

La intervención de la ciencia sobre los cuerpos les otorgó una maleabilidad que permitió intervenir sobre los casos considerados “anormales” respecto de los parámetros heteronormativos (macho/hembra), y posibilitó la transformación medicalizada del propio cuerpo y su aproximación a la identidad de género autopercibida, recurso contemplado incluso por los Principios de Yogyakarta.

Según Preciado, el género no se da sino en la materialidad de

los cuerpos, es construido y enteramente orgánico, lo que elimina cualquier posible esencialismo al otorgarle al sujeto la posibilidad de ser quien lleve a cabo esa construcción. Dado que el género es una convicción interna del sujeto, ese cuerpo sexuado, tecnologizable, maleable, se transformó en terreno fértil para que los transfeminismos puedan acercarse en términos realmente materiales y corporales a las identidades de género autopercibidas.

En ese sentido se han redactado documentos e instrumentos normativos locales e internacionales, y han definido a la identidad de género:

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (ACNUDH, 2013, p.3).

Tal como lo explica Vázquez Laba (2019), en las últimas dos décadas, la presencia del movimiento travesti-trans-queer-no binario en la escena pública fue emergiendo desde las oscuridades y márgenes en las que lo había colocado la sociedad, para ubicarse en un lugar interrelativo de los feminismos, y reclamar que se incorporen tanto su perspectiva como sus necesidades y demandas en la agenda crítica feminista (p.112).

La historia del colectivo LGBTTTIQ+ como sujeto de lucha tanto para el cese de la violencia estatal y social contra sus integrantes, como también por la gestión de sus derechos en paridad con los restantes integrantes del cuerpo social, permite afirmar que el activismo -en particular el travesti-trans-feminista- es una herramienta fundamental para la conquista y defensa de derechos. No sólo para que se reconozcan y hagan visibles esos cuerpos y deseos, sino también para tener una vida digna, ser sujetos de la redistribución económica sin estigmatizaciones y tener activa participación política (Vázquez Laba, 2019, p.121).

## **II. DISCRIMINACIÓN Y GÉNERO EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DDHH**

Se afirma que los derechos humanos tienen tres características que los distinguen de los demás derechos: son universales, absolu-

tos e inalienables.

Se dice que son absolutos porque, en caso de conflicto con otros derechos o prerrogativas, los desplazan y anulan, por lo que quedan ellos en la posición de ser satisfechos. Y no hay excepciones para ello, ni siquiera respecto de decisiones políticas tomadas por mayorías claramente democráticas; en definitiva, no son negociables.

También se afirma que son inalienables, no sólo porque no pueden ser arrebatados o quitados a las personas o porque sean tan potentes que no puedan ser ignoradas, sino principalmente porque no puede pensarse en ellos como bienes renunciables por la sola voluntad de su titular. Se adjudican a sus titulares sin su consentimiento e incluso contra él.

Finalmente, tal como lo establecen la Constitución Nacional y los tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, los derechos humanos son universales, es decir, todos los seres humanos son iguales en la titularidad y goce de los derechos.

Sin embargo, esa igualdad de derechos es -en principio- sólo formal y retórica, ya que no todas las personas se encuentran en la misma situación de goce de derechos respecto de otras. Son numerosas las razones por las cuales las personas son privadas del disfrute de esos derechos, y por eso los instrumentos centrales de gestión de los demás derechos, como la Convención Americana de Derechos Humanos, establecen que los derechos en ellos consagrados son gozados por toda persona.

La propia CADH, al garantizar en su Artículo 1° que se garantiza el libre y pleno ejercicio de los derechos y garantías “a toda persona (...), sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”, introdujo un jugoso catálogo de lo que luego se denominarían “categorías sospechosas”, ya que cualquier norma que refiera a esas categorías para establecer cualquier tipo de merma en la titularidad o goce de los derechos tendría la presunción de ser contraria a la legalidad convencional, y luego de la reforma de 1994 en nuestro país, contraria a la legalidad constitucional.

Las luchas feministas y del colectivo LGBTTTIQ+ se encargaron de develar la preeminencia en la construcción óptica de la igualdad del varón-cis-heterosexual-blanco- clasemedio/alta, por encima de cualquier otro grupo social. Una consecuencia de esas

luchas fue la incorporación de la orientación sexual y la identidad de género a esas “categorías sospechosas” en materia de derechos humanos.

### **III. NACIONES UNIDAS**

En la última década del siglo pasado comenzó en las organizaciones internacionales de derechos humanos un creciente interés respecto de la discriminación y violencia sufrida por las personas de la comunidad LGBTTTIQ+. Las históricas conferencias de Naciones Unidas relacionadas con derechos humanos celebradas en esa época, fueron una primera oportunidad para las ONGs y activistas LGBTTTIQ+ para visibilizar la problemática; en el año 2000 aparece la primera mención relacionada con la orientación sexual, en el documento final de una reunión preparatoria regional para la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de la ONU.

Los relatores de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU eran permeables al tratamiento de temas de orientación sexual e invitaban a activistas (p.e. Lohana Berkins), lo que dio paso a la inclusión de referencias a los derechos de las personas LGBTTTIQ+ en los informes de la Comisión. Sin embargo, la férrea oposición de los países con fuerte arraigo religioso impedía la incorporación de referencias concretas a la orientación sexual en los documentos de las conferencias (Ferreira, 2015, p.5).

En 2002 se incluyeron referencias a la sexualidad en la Resolución sobre Ejecuciones Extrajudiciales, Arbitrarias y Sumarias de la Asamblea General de la ONU, ampliada en 2012 al concepto de identidad de género y, finalmente, en 2011 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU emitió su primera resolución sobre DDHH, orientación sexual e identidad de género y le encargó a la ACNUDH la elaboración de un informe sobre las violaciones a los DDHH basadas en dichas cuestiones en todos los países de la Tierra.

### **IV. LOS PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA**

En el año 2006 se reunió en la ciudad de Yogyakarta (Indonesia) un grupo de 29 expertos en derechos humanos provenientes de 25 países (Argentina, entre ellos) para desarrollar los “Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de las normas internacionales de De-

rechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, que fueron presentados en el año 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

Estos principios, si bien no constituyen normativa obligatoria para los Estados, se transformaron en el sentido común para interpretar y analizar las cuestiones relacionadas con la identidad de género en los ámbitos internacionales, ya que parten de una precisa, detallada y cruda descripción de la problemática seguida del desarrollo de 29 principios, cada uno de los cuales vincula los diferentes derechos humanos con la orientación sexual y la identidad de género de las personas, y sugiere acciones para los Estados.

Incluye apartados dedicados al derecho al disfrute universal de los derechos humanos; a la igualdad y a la no discriminación; a la vida; a la seguridad; a la privacidad; a no ser detenida arbitrariamente; a un juicio justo; el derecho de toda persona privada de su libertad a ser tratada humanamente; a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; a la protección contra todas las formas de explotación, venta y trata de personas; al trabajo; a la seguridad social y a otras medidas de protección social; a un nivel de vida adecuado; a la educación; protección contra abusos médicos; libertad de opinión y expresión; libertad de reunión y asociación; libertad de pensamiento; libertad de movimiento; a formar una familia; a participar en la vida pública y en la vida cultural; a promover los derechos humanos; a recursos y resarcimientos efectivos; y un apartado dedicado a la responsabilidad por la violación de estos derechos.

## V. EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Mientras tanto, ya en 1999 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos había intervenido en el caso de Marta Álvarez, lesbiana presa en Colombia que solicitó visitas por parte de su pareja. Este caso fue el primero en que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos se ocupó de la discriminación por orientación sexual<sup>1</sup>.

Luego de numerosas deliberaciones a lo largo de los años, en 2008

---

1 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe N° 71/99, Caso 11.656 “MARTA LUCÍA ÁLVAREZ GIRALDO”, Colombia, 4 de mayo de 1999.

la 38° Asamblea General de la OEA aprobó por unanimidad la resolución sobre “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”<sup>2</sup>, piedra de toque a partir de la cual se dictaron nuevas normas que profundizaron su contenido, a pesar de la presión llevada a cabo por los grupos conservadores y antiderechos del continente.

Por fin, en 2013, la Asamblea General de la OEA aprobó por unanimidad la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, primer instrumento regional de protección de los DDHH que incluye las categorías “orientación sexual” e “identidad de género” o “expresión de género”, firmada inmediatamente por varios países, incluida Argentina, y entró en vigor el 20 de febrero de 2020. Aún no fue ratificada por el Congreso Nacional argentino, lo que daría validez a la norma en nuestro territorio.

## VI. EL FALLO “ATALA RIFFO Y NIÑAS”<sup>3</sup>

La Corte IDH tuvo oportunidad por primera vez de aproximarse jurídicamente a la responsabilidad de un Estado por discriminación en razón de la orientación sexual de las personas en el caso promovido por Karen Atala Riffo a partir de la restricción impuesta por la justicia chilena respecto de la guarda de sus hijas menores, con motivo de su convivencia pública con otra mujer.

La Corte IDH encontró responsable a Chile de violar sus compromisos internacionales en materia de DDHH a través de sus órganos judiciales, y por primera vez interpretó que el deber de los Estados de “no discriminar” incluye las categorías “orientación sexual” e “identidad de género”, al incluirlas en la expresión “cualquier otra condición social” del artículo 1.1. de la Convención, en aplicación del principio de interpretación favorable a la tutela de los DDHH y el principio pro persona.

Dejó establecido que la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas por la Convención y por ello queda proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual. El tribunal, de este modo, creó para el sistema interamericano de DDHH **una nueva “categoría sospechosa”** basada en la discriminación

---

2 Resolución AG/RES 2435 (XXXVIII-O/08).

3 Corte IDH, Caso “ATALA RIFFO Y NIÑAS VS. CHILE”, Serie C Nro. 239, Sentencia del 24 de febrero de 2012 (Fondo, Reparaciones y Costas).

por orientación sexual.

En un párrafo notable, la Corte afirmó que:

Si bien es cierto que ciertas sociedades pueden ser intolerantes a condiciones como la raza, el sexo, la nacionalidad o la orientación sexual de una persona, los Estados no pueden utilizar esto como justificación para perpetuar tratos discriminatorios. Los Estados están internacionalmente obligados a adoptar las medidas que fueren necesarias ‘para hacer efectivos’ los derechos establecidos en la Convención.

En “Atala Riffo” la Corte IDH hizo un análisis profundamente humano de la cuestión analizada, ya que hizo pivotar la categoría en juego (“orientación sexual”) con lo que el profesor Sammartino ha denominado la “**tríada basal material**” del Estado Constitucional contemporáneo: respeto por la dignidad humana, vigencia de los derechos humanos fundamentales y el principio *pro persona* o *pro homine* (Sammartino, 2021, p.167). En efecto, el tribunal descalificó los razonamientos de las autoridades judiciales chilenas, que eran meros dispositivos de reproducción de prejuicios heteropatriarcales tendientes a sostener un modelo de familia y sociedad en el que la actividad sexual de las personas está destinada solamente a la reproducción de la especie humana.

Digamos, pues, que las sociedades mutan permanentemente y eso lleva a los Estados a reconocer nuevos derechos donde antes sólo había necesidades de grupos más o menos extensos, más o menos invisibilizados. Es por eso que las autoridades -de todos los poderes y todos los niveles estatales- deben estar en permanente alerta para evitar reproducir conductas que, injustificadamente, excluyan a una parte de la población como destinataria de las políticas públicas.

## VII. IDENTIDAD DE GÉNERO. NORMATIVA ARGENTINA EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

El texto original de nuestra carta magna incluyó un catálogo de derechos dentro del propio texto constitucional, al modo de un “*bill of rights*”<sup>4</sup> vernáculo. Dentro del Primer Capítulo se estableció uno de los principios rectores e interpretativos para todos los derechos allí enumerados: el principio de igualdad ante la ley, contenido en el Artículo 16.

---

4 “*The Bill of Rights*” en la Biblioteca del Congreso de los EEUU: <https://guides.loc.gov/bill-of-rights>. Consultado el 18/07/2022

Dicha norma dispone que “[l]a Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”. En los hechos, se trata de una igualdad formal, casi retórica, dispuesta para quienes eran sujetos de derecho en la época de la sanción de la Constitución: varón-cis-heterosexual-blanco-propietario. De algún modo, los “ciudadanos” de la tradición romana.

La reforma de 1994 tuvo una fabulosa potencia en materia de expansión y protección de los derechos. En dos incisos del artículo 75 de la nueva Constitución se cambió profundamente el concepto de igualdad ante la ley: el inciso 22, que otorgó jerarquía constitucional a los tratados de derechos humanos allí enumerados; y el inciso 23, que obliga al Congreso de la Nación a

Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

De ese modo, la nueva Constitución implicó un nuevo modelo de igualdad, ya que pasó de la igualdad formal a un modelo con el norte puesto en la igualdad real de oportunidades, que reconoce las desigualdades fácticas de ciertos grupos e impone la intervención del Estado a través de medidas positivas que permitan hacer efectiva la igualdad en el ejercicio de los derechos (Gargarella-Guidi, 2019, p.486).

A ello se suma el control de constitucionalidad que ejerce el poder judicial, y que surgió a partir de una creación pretoriana de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que al resolver los casos “Elortondo” (Fallos 33:162) y “Sojo” (Fallos 32:120), entre otros, aplicó la doctrina sentada en “*Marbury vs. Madison*” por la Corte Suprema de los Estados Unidos, habida cuenta que el texto constitucional norteamericano fue una de las principales fuentes para el constituyente de 1853, particularmente en la redacción del Artículo 31 que establece el principio de supremacía.

Ese control de constitucionalidad comprende también el denominado “control de convencionalidad” que expresamente establece la Convención Americana de Derechos Humanos. Así, cada vez que un tribunal lleve a cabo el control de constitucionalidad, deberá

tener en cuenta el texto de dicha Convención y los demás pactos internacionales elevados a categoría constitucional por el Art. 75 inc. 22 de la Constitución.

La propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha ido extendiendo el alcance de ese control de convencionalidad, haciéndolo obligatorio primero para todos los jueces<sup>5</sup>, luego para todos los órganos vinculados a la administración de justicia<sup>6</sup>, de oficio<sup>7</sup> y, finalmente, lo extendió a toda autoridad pública<sup>8</sup>, cualquiera sea la representación que le quepa en el Estado.

Esa obligación de los Estados respecto de las obligaciones internacionales que surgen de la Convención Interamericana de Derechos Humanos fue aceptada y asumida como propia por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que sentenció en “Ekmedjian” (Fallos 315:1492) “que la interpretación de la CADH debe, además, guiarse por la jurisprudencia de la Corte IDH”; que los fallos de la Corte Interamericana son “una insoslayable pauta de interpretación para los poderes constituidos argentinos” (“Mazzeo”, M. 2333.XLII); además de la importancia que exige la correspondiente y adecuada coordinación del sistema de control de constitucionalidad y el de convencionalidad, y la obligación de los jueces de ejercer de oficio ambos controles (“Rodríguez Pereyra”, R.401.XLIII).

En definitiva, la propia Constitución incluyó los derechos, los universalizó, obligó al Estado a generar políticas activas de igualdad real y estableció un sistema de control de constitucionalidad y convencionalidad que permiten asegurar la real vigencia de esos derechos para todas las personas.

## VIII. POLÍTICAS PÚBLICAS. MEDIDAS POSITIVAS

Ese mandato igualitario que establece nuestra constitución convencionalizada exige a la administración la construcción de una

---

5 Caso Almonacid Arellano y otros. CIDH - Serie C N°154, sentencia del 26 de septiembre del 2006.

6 Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México, CIDH - Serie C No. 220, sentencia de 26 de noviembre de 2010.

7 Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú, CIDH - Serie C No. 158, sentencia de 24 de noviembre de 2006.

8 Caso Gelman Vs. Uruguay, CIDH - Serie C N° 221, sentencia de 24 de febrero de 2011.

organización que, en un primer nivel de análisis, reconozca a los habitantes en su identidad individual, colectiva y humanitaria, para propender a la concreción del mandato ético universal de la realización humana. Las administraciones estructuran las injerencias del Estado con la finalidad de buscar la igualdad en el acceso a los derechos. A eso denominamos “acciones positivas” (Gutiérrez Colantuono, 2019, pp.4-6), y entre ellas se suele distinguir entre objetivos y cuotas: mientras los objetivos marcan un programa de acción positiva no cuantificada, las cuotas establecen una reserva de un mínimo garantizado de plazas para el grupo destinatario (Osborne, 1997, p.68).

En definitiva, las políticas públicas positivas toman como base la existencia de una desigualdad estructural, entendiendo a la igualdad como situación opuesta a la creación o perpetuación de grupos en situación de subordinación o sometimiento (Saba, 2021, p.79). Las acciones afirmativas implican un trato diferente a personas integrantes de ciertos grupos por su calidad de tales, y que les reconocen prerrogativas que otras personas que no pertenecen a esos grupos no tienen, para con ello poder equiparar oportunidades producto de diferencias potenciales, prejuicios o condicionantes socioculturales (Schrenginger, 2019, p.149).

## **IX. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN MATERIA DE IGUALDAD E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO INTERNO**

La crisis del 2001 trajo aparejada una catástrofe en términos socioeconómicos, ya que grandes masas poblacionales que componían la clase media quedaron excluidas de los más elementales derechos. Más de la mitad de la población se encontraba por debajo de la línea de la pobreza. La marginalidad y la exclusión se hicieron evidentes en las calles.

La llegada del presidente Néstor Kirchner al poder (y su continuación en los dos períodos presidenciales de Cristina Fernández de Kirchner) implicó la gestión de políticas contrapuestas al paradigma neoliberal, y se redefinieron las relaciones entre el Estado, el mercado y la sociedad. Se dio inicio a un papel activo del Estado caracterizado, entre otras cuestiones, por una agenda de ampliación de derechos para la ciudadanía.

Respecto del colectivo LGBTTTIQ+, la primera norma trascendente en orden a cimentar un cambio cultural fue la Ley 26.150 de

**Educación Sexual Integral**, que generó una fuerte polémica con sectores religiosos. Esta norma habilitó la discusión y el aprendizaje por parte de los educandos de contenidos relacionados no sólo con las relaciones sexuales “reproductivas” o heterosexuales, sino con la vivencia de la sexualidad por parte de las personas, independientemente del género o la orientación sexual.

Ya en 2010 se produjo un verdadero hito en la conquista de derechos por parte del colectivo LGBTTTIQ+, con la sanción de la Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario. Fue el resultado de un extensísimo debate en la sociedad, con muchos meses de discusión, marchas (a favor y en contra), exposición en los medios de comunicación que incluyeron la transmisión de las sesiones en canales de televisión. Fue la primera puerta que las organizaciones (encabezadas por la FALGBT) consiguieron abrir tras muchos años de duras luchas por la igualdad de derechos (Tabbush, 2016, p.28).

## **X. LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO**

Poco tiempo después se sancionó la Ley 26.743 de Identidad de Género. En el momento de su sanción no tuvo gran repercusión política ni mediática, y quedó “camuflada” detrás del hito marcado por la Ley de Matrimonio Igualitario.

Como estrategia para dar argumentos a los legisladores, las organizaciones LGBTTTIQ+ judicializaron los reclamos: iniciaron procesos judiciales para solicitar el matrimonio entre personas del mismo sexo (Barrancos, 2019, p.504), y para la modificación documental y la intervención corporal sobre el sexo asignado (Tabbush, 2016, p.46). Las sentencias, sin embargo, se valían de categorías patologizantes como “transexualismo” o “Trastorno de la identidad de género” (Farji Neer, 2014, p.28).

Por su parte, la propia CSJN revisó la doctrina que había sentado en el caso “Comunidad Homosexual Argentina” (Fallos 314:1531) y en el caso “ALITT” (Asociación de Lucha por la Identidad Travesti Transexual) consideró que los integrantes del colectivo que representa la asociación “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 nu-

merosos 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” (“ALITT”, A.2036. XL.RH). Esa contundencia en el diagnóstico, proveniente del poder más conservador del Estado, era una clara señal de que los tiempos estaban cambiando.

La Ley 26.743 es una de las leyes más avanzadas del mundo en materia de identidad de género (Menin, 2015, p.635), ya que tiene como principios centrales la despatologización, desmedicalización y desjudicialización de la identidad de género.

En su Artículo 2º, la ley conceptualiza la identidad de género como “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”, en idénticos términos a los Principios de Yogyakarta.

Los Artículos 3º y 4º de la ley contemplan la posibilidad de efectuar *cambios registrales* y en la documentación personal sin necesidad de intervención judicial ni intervención médica de ninguna clase. Sólo se establecen tres requisitos básicos: mayoría de edad (o menores a través de sus representantes legales), la presentación de una nota ante el Registro Nacional de las Personas, y la manifestación del nombre de pila elegido.

Esta norma colocó a nuestro país a la vanguardia en la materia, ya que en otros países, para acceder al cambio de sexo en sus documentos, las personas trans deben transitar previamente tratamientos médicos, como la reasignación de género o el tratamiento hormonal, lo que resulta contrario al respeto de la integridad física, la dignidad, la libertad y la autonomía de las personas (Leonardi - Rossi, 2013, p.9).

El Artículo 11 amplía el derecho a la salud de las personas travestis, transexuales y transgénero a acceder a “intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercebida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa”, prestaciones incorporadas al Programa Médico Obligatorio (PMO).

El Artículo 12 dispone que la identidad de género adoptada debe ser respetada en todos los ámbitos, públicos o privados, y cuando la persona deba ser nombrada en público, sólo se debe utilizar el nombre de pila de elección, aunque aún no haya concretado el cambio registral y de documentación. En el caso de que sea necesario registrar los datos obrantes en el documento de identidad, deberá utilizarse un método que “combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido”. De este modo se respeta la elección de la persona, su identidad y se permite su compatibilidad con los registros públicos que aún no han sido modificados.

## **XII. NORMAS DICTADAS COMO CONSECUENCIA DE LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO.**

Esta ley trascendental permitió la apertura de un lento pero fructífero proceso de expansión, y abrió un generoso panorama de posibilidades normativas que poco a poco se han ido concretando.

En apretada síntesis, las derivaciones normativas más relevantes de la Ley de Identidad de Género han sido las siguientes:

Modificación de los formularios para incorporación de datos en los diferentes registros (de la Propiedad Automotor<sup>9</sup>, de las Personas<sup>10</sup>, entidades financieras<sup>11</sup>, Poder Judicial de la Nación<sup>12</sup>), relativas al reconocimiento registral de la identidad de género de extranjeros<sup>13</sup> o de los ciudadanos argentinos nacidos en el exterior o naturalizados<sup>14</sup>;

---

9 Disposición 227/2013 de la Dirección Nacional de los Registros Nacionales de la Propiedad del Automotor y de Créditos Prendarios, modificatoria del Digesto de Normas Técnico-Registrales del Registro Nacional de la Propiedad Automotor.

10 Decreto 1007/2012 de Rectificación registral de sexo y cambio de nombre/s de pila e imagen. 02/07/2012.

11 Comunicación “A” 5709 del Banco Central de la República Argentina. 15/02/2015.

12 Resolución 265/2019 del Consejo de la Magistratura. 03/10/2019.

13 Resolución Conjunta 2/2012 de la Dirección Nacional de Migraciones y 1/2012 de la Dirección Nacional del Registro Nacional de las Personas. 14/12/2012.

14 Resolución 493/2013 de la Dirección Nacional del Registro Nacional de las Personas. 10/4/2013.

Posibilidad de que las personas que soliciten el cambio registral, cuenten con tres opciones para consignar en el campo “sexo” de su Documento Nacional de Identidad: “Femenino”, “Masculino” y “X”. Esta última comprende las acepciones “no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercibida, no consignada; u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino”<sup>15</sup>;

Ley 27.499, “Ley Micaela”, que establece la capacitación obligatoria en materia de género y violencias para todas las personas que presten funciones en cualquier nivel y jerarquía, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación<sup>16</sup>;

“Programa para la prevención de la violencia y la promoción de la igualdad de género en el deporte”, con objetivos de formación de los deportistas en la igualdad y perspectiva de género<sup>17</sup>;

Programa de capacitación en perspectiva de género y diversidad para el sector privado “Formar Igualdad”, con el objetivo de “promover la sensibilización y capacitación en perspectiva de género y diversidad en el sector privado, desde un enfoque de derechos humanos, desarrollo y sustentabilidad”<sup>18</sup>;

La Ley 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo establece la protección del derecho de “mujeres y personas con otras identidades de género con capacidad de gestar” a decidir la interrupción voluntaria de un embarazo en curso.

---

15 Decreto 476/2021, Artículo 4º.

16 Ley 27499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. B.O. 10/01/2019.

17 Resolución Conjunta 5/2020. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Turismo y Deportes. 24/08/2020.

18 Resolución 254/2021. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 08/06/2021.

Transversalización de políticas de género en el Estado Nacional <sup>19 20</sup>  
<sup>21 22</sup>,

Lineamientos de igualdad de género en empresas y sociedades del Estado<sup>23</sup>, consistentes en: 1) Creación de áreas especializadas en género; 2) Favorecer la corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras en las tareas de cuidado de personas a su cargo; 3) Adoptar políticas de inclusión de mujeres y LGTBI+; 4) Adopción de medidas de prevención y erradicación de las violencias por razones de género.

### **XIII. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN ECONÓMICA, PRODUCTIVA Y LABORAL**

La primera medida específica de este tipo fue la extensión de la cobertura del Seguro de Capacitación y Empleo<sup>24</sup> a personas desempleadas cuya identidad de género no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento.<sup>25</sup>;

Programa “Igualar” para la igualdad en géneros en el trabajo y la producción <sup>26</sup>;

Programa “Producir”, para promover el desarrollo de “proyectos de vida con independencia económica de mujeres y LGTBI+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencias por motivos de género, mediante el fortalecimiento de proyectos productivos y de

19 Decreto 680/2020. Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género. 17/08/2020.

20 Resolución 83/2020. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Programa de fortalecimiento del acceso a derechos para personas travestis, transexuales y transgénero.04/07/2020.

21 Resolución 353/2022. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 29/06/2022.

22 Resolución 82/2021. Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto. 14/05/2021.

23 Decisión Administrativa 1744/2020. Jefatura de Gabinete de Ministros. Lineamientos para la igualdad de género en las empresas y sociedades del estado. 23/09/2020.

24 Decreto N° 336/06. Seguro de Capacitación y Empleo. 29/03/2006.

25 Resolución 331/2013. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 29.10.2013.

26 Resolución 220/2020. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 28/09/2020.

unidades económicas a organizaciones sociales”<sup>27</sup>;

“Programa Interministerial HABITAR EN IGUALDAD”, con la finalidad de impulsar políticas públicas habitacionales y de desarrollo urbano con perspectiva de género, dirigidas a mujeres y LGBTI+<sup>28</sup>;

“Programa Nacional para el fortalecimiento de la perspectiva de género e igualdad en la diversidad en el desarrollo rural ‘SEMBRAR IGUALDAD’”, que tiene como objetivo principal “fortalecer, desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos, las políticas públicas y acciones de la sociedad civil que garanticen la igualdad en la diversidad de mujeres y LGBTI+ en contextos de ruralidad”<sup>29</sup>.

#### **XIV. NORMAS DE CUPO**

Una de las acciones positivas de inclusión e igualdad más difundidas es, sin dudas, la reserva de puestos de trabajo para determinado grupo social desaventajado. Los denominados “cupos” fueron implementados en materia política, al establecer primero un 30% (Ley 24012) y luego un 50% (Ley 27412) de participación obligatoria del género femenino en las listas de candidatos a ocupar cargos electivos. También existen requisitos de cupo femenino en numerosas actividades: asociaciones sindicales (Ley 25674), órganos de administración de personas jurídicas (Resolución General IGJ 34/2020), entre otras.

Con el antecedente de la Ley 14783 de la Provincia de Buenos Aires “Diana Sacayán”, a través del Decreto 721/2020 se estableció el cupo laboral del 1% en todo el Sector Público Nacional, para ser cubierto por personas travestis, transexuales y transgénero, hayan o no realizado el cambio registral y documental.

La Ley 27636, denominada “Diana Sacayán-Lohana Berkins” establece, entre otras medidas positivas, un cupo del 1% del personal de todo el Estado Nacional en sus tres poderes, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públi-

---

27 Resolución 186/2021. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. 23/04/2021.

28 Resolución Conjunta 4/2021, Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat y Ministerio de las Mujeres, Géneros e Igualdad. 01/06/2021.

29 Resolución 357/2021. Ministerio de las Mujeres, Géneros e Igualdad. 30/07/2021.

cos no estatales, las empresas y sociedades del Estado. A diferencia del Decreto 721/2020, se incluye a los tres poderes del Estado, y la novedad de la inclusión de los entes públicos no estatales como el PAMI o los colegios profesionales;

## **XV. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO**

Sin profundizar en cuestiones técnico-científico-lingüísticas, podemos afirmar que el lenguaje NO es inclusivo, ya que para definir necesita recortar y excluir (Gasparri, 2020, p.32).

Ese recorte aparece con la representación del masculino como neutro, y en la afirmación de que un lenguaje neutro podría representar a todos los géneros. Ese uso del masculino como genérico abona la idea de la masculinidad como “objetiva, natural, efectivamente neutra, y todo lo demás como connotado, artificial y producido” (Vasallo, 2021, p.99). Y allí, donde resulta necesario zurcir de algún modo esos recortes que establece el lenguaje, aparece el lenguaje inclusivo como una apuesta por la multiplicidad, ya que permite el reconocimiento de la identidad autopercebida, el nombre propio y el pronombre escogidos, y no da por sentada ninguna identidad, particularmente a partir de la mera legibilidad corporal, lo que podría resultar especialmente violento (Gasparri, 2020, p.44).

En esa línea, a partir de 2020 se publicaron numerosas normas que obligan al uso del lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de documentos en diferentes ámbitos y niveles del Sector Público (Secretaría General de la Presidencia de la Nación<sup>30</sup>, Empresas y Sociedades del Estado<sup>31</sup>, INAES<sup>32</sup>, ANSES<sup>33</sup>, Ministerio de Obras

---

30 Resolución 274/2020. Secretaría General de la Presidencia.31/08/2020.

31 Decisión Administrativa 1744/2020. Jefatura de Gabinete de Ministros. “Lineamientos para la igualdad de género en las empresas y sociedades del estado”. 23/09/2020.

32 Resolución 900/2020. Instituto Nacional de Asociacionismo y Economía Social. Guía de pautas de estilo del lenguaje inclusivo. 16/10/2020.

33 Resolución 418/2020 Administración Nacional de la Seguridad Social. Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista. 24/11/2020.

Públicas<sup>34</sup>, Ministerio de Salud<sup>35</sup>, entre muchos otros). Un paso de especial relevancia en ese sentido fue el cambio de denominación de la Escuela del Cuerpo de Abogados del Estado, que a partir del Decreto 808/2021 pasó a denominarse “Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado”<sup>36</sup>.

En ese sentido, la “Guía para una comunicación con perspectiva de género” publicada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, brinda útiles herramientas para concretar ese cambio cultural.<sup>37</sup>

## **XVI. EL CASO DE OPERADORA FERROVIARIA SOCIEDAD DEL ESTADO (SOFSE)**

Creada por el Artículo 7º de la Ley 26.352, la Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOFSE) tiene a su cargo la prestación de los servicios de transporte ferroviario de pasajeros que le sean asignados. Funciona bajo la figura jurídica de las Sociedades del Estado (Ley Nº 20.705 y disposiciones pertinentes de la Ley Nº 19.550).

El capital social de SOFSE se encuentra en manos del Estado Nacional, y funciona en jurisdicción del Ministerio de Transporte. En tanto sociedad del Estado, constituye una especie de descentralización, entendiendo a ésta como la forma de hacer efectiva la actividad de la Administración Pública a través de un ente separado de la Administración Central, con personalidad jurídica propia y constituido por órganos también propios que expresan la voluntad de ese ente.

En la actualidad, SOFSE opera comercialmente a través de su marca registrada “Trenes Argentinos Operaciones”, y cuenta con algo más de 24.000 empleados.

En 2014 comenzó el recorrido dentro de las políticas de género.

---

34 Resolución 193/2020. Ministerio de Obras Públicas. Programa para la transversalización de las políticas de género y diversidad. 22/12/2020.

35 Resolución 952/2022. Ministerio de Salud. Uso del lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva. 09/05/2022.

36 Decreto 808/2021. Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado.

37 “Guía para una comunicación con perspectiva de género” publicada por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Consultada el 26/07/2022 en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_para\\_una\\_comunicacion\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_-\\_mmgyd\\_y\\_presidencia\\_de\\_la\\_nacion.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_una_comunicacion_con_perspectiva_de_genero_-_mmgyd_y_presidencia_de_la_nacion.pdf)

En 2018 se elaboró un protocolo de atención a situaciones de violencia de género y discriminación en el ámbito ferroviario, actualmente vigente. Contempla diversas instancias de abordaje a las situaciones de violencias por motivos de género (doméstica, institucional y laboral): la creación de un área de abordaje inmediato y un consejo consultivo interdisciplinario para las situaciones de violencia de género laboral e institucional.

En la actualidad cuenta con un área específica, la Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad. Se establecieron los lineamientos en la materia<sup>38</sup>, con foco en la atención de situaciones de violencia, capacitaciones, creación de un “Observatorio de Géneros Ferroviario”, desarrollo de relaciones estratégicas con organismos gubernamentales y de la sociedad civil y la promoción de una comunicación con mirada de géneros y diversidad, promoviendo el uso de un lenguaje no sexista en el ámbito organizacional.

## **XVII. POLÍTICAS Y ACCIONES DESARROLLADAS**

Esos lineamientos toman forma en las políticas activas que se han implementado.

*POBLACIÓN DESTINATARIA DE LAS POLÍTICAS:* El ferrocarril es una actividad fuertemente masculinizada, con una marcada cultura heteropatriarcal que se transmite, incluso, entre generaciones<sup>39</sup>. Si bien en 2020 existía un 13% de personal femenino y hoy ha alcanzado un 15%, la igualdad de géneros está muy lejos aún. Por otro lado, a pesar de las incorporaciones de personal travesti-trans, existen dificultades para cumplir con el cupo que establece la Ley 27.636.

*TRANSVERSALIDAD:* Para la transversalización de las políticas de géneros a las distintas áreas de la empresa se ubicó dentro del organigrama a la Unidad de Géneros con dependencia directa de la Jefatura de Gabinete de la Presidencia del Directorio.

*CAPACITACIÓN:* Es una de las líneas de trabajo más fuertes. Se están desarrollando varias líneas de capacitación, entre las que se en-

---

38 Disponibles en <https://www.argentina.gob.ar/transporte/institucional/generos-y-diversidad>.

39 Es muy habitual la “familia ferroviaria”: padres e hijos que trabajan en el ferrocarril o parejas que se forman en el ámbito ferroviario. De las entrevistas realizadas surge la existencia de una transmisión generacional de prejuicios heteropatriarcales.

cuentran un programa de gestión menstrual; prevención y erradicación de las violencias; capacitaciones emergentes frente a situaciones de violencia laboral o institucional; Ley Micaela; finalmente, capacitación específica en la especialidad de señaleros, que históricamente no tuvo mujeres y a raíz de su incorporación surgió la necesidad de capacitar en géneros.

*COMUNICACIÓN:* La comunicación del área es diseñada con el objetivo de instalar una agenda con contenidos feministas, en un lenguaje no sexista, para llegar a todos los lugares donde se encuentran les trabajadorxs, con comunicaciones que rompan estereotipos y mandatos de género. Se trabaja en mensajes claros como que “los trabajos no tienen género” o que “los talentos no tienen etiqueta” para desmitificar la masculinidad obligatoria de las distintas especialidades. Respecto de la utilización de lenguaje no sexista e inclusivo, se ha elaborado una guía aún no publicada.

*VIOLENCIAS:* El tratamiento de las violencias es uno de los ejes principales de la labor desarrollada. Se reciben numerosas denuncias por la violencia institucional que ejerce el personal de la empresa hacia personas usuarias. Por ello este año, a los canales existentes (teléfono 0800, libros de quejas) se sumaron nuevos canales de ingreso de denuncias o reclamos, lo que incluye un procedimiento con las fuerzas de seguridad y personal de prevención. Esas acciones involucran a los brigadistas de seguridad que van arriba de la formación, a los centros de monitoreo, la aplicación “Trenes Seguros” y una serie de “tótems” ubicados en estaciones, tanto para situaciones de violencia doméstica en la calle, violencia callejera respecto de desconocidos o violencia institucional.

En los casos de violencia institucional o laboral interviene el Consejo Consultivo para el Tratamiento de Situaciones de Violencia de Género, que analiza la situación y solicita al área de Recursos Humanos la realización de un informe de comportamiento laboral del trabajador involucrado<sup>40</sup> y, en caso de que existan elementos que permitan considerar probado el hecho y dar cuenta de lo sucedido, se aplican las sanciones que correspondan a los trabajadores, y se los

---

40 Se denomina “informe de comportamiento laboral” al procedimiento sancionatorio interno que se encuentra contemplado en los cuatro Convenios Colectivos de Trabajo que tiene suscritos Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado. Consiste en la posibilidad de que el trabajador efectúe un descargo respecto de una conducta que se le imputa y que podría ser pasible de sanción.

convoca a una instancia de capacitación.

*LICENCIA POR VIOLENCIAS:* El mencionado protocolo contempla la posibilidad de que la persona trabajadora (mujer o LGBTTTIQ+) que sufre violencias por razones de género pueda obtener una licencia especial por ese motivo.

*IDENTIDAD DE GÉNERO. DIVERSIDADES:* Una dificultad para la implementación de la Ley de Identidad de Género es que los sistemas internos registran los datos de las personas trabajadoras en el marco del binarismo. Al ingresar las primeras trabajadoras trans, se presentaron ciertos obstáculos para cargar sus datos de acuerdo con su identidad autopercebida, ya que el sistema no lo contemplaba.

En 2021 se planteó al proveedor del sistema ERP la necesidad de adaptar las pantallas de carga del sistema a las disposiciones de la Ley de Identidad de Género, lo que se logró recientemente, en diciembre de 2022.

Por su parte, existe incompatibilidad entre el registro de la identidad autopercebida con la información que surge de organismos externos como la AFIP o las entidades financieras -que no han tenido la flexibilidad suficiente para adaptar sus registros a la Ley-, Esas situaciones se encararon una por una, acompañando al personal en ese trance.

Respecto de las personas usuarias, una importante política pública positiva es la modificación del sistema de venta de pasajes y la posibilidad de incorporar no sólo el DNI no binario sino además el “nombre deseado”. Hoy es posible que las personas adquieran su pasaje en base a su identidad autopercebida sin haber hecho el cambio registral.

*CUPO LABORAL TRAVESTI-TRANS:* Es una de las cuestiones que presenta mayores dificultades de cumplimiento, ya que por un lado se encuentra restringida la posibilidad de ingreso de personal y los ingresos se concretan, en gran parte, a través de las bolsas de trabajo con que cuentan los sindicatos; por otro lado, la dificultad ya explicada respecto de los sistemas repercute en una incorrecta mensura de la realidad actual de la población trabajadora de la empresa. Estas dificultades no permiten vislumbrar un horizonte temporal de cumplimiento de dicho cupo.

*RED LGBTTTIQ+:* Como una acción de apoyo y acompañamiento a las personas trabajadoras de la comunidad LGBTTTIQ+, la Unidad de Géneros convocó a una mesa de diversidad en la que participaron cerca de 20 personas de todo el país. Esta reunión per-

mitió comenzar a tender una red entre las personas LGBTTTIQ+ del colectivo, para poder reconocerse en los distintos lugares de trabajo.

*OBRAS DE INFRAESTRUCTURA:* Está en construcción en la estación Once un espacio de baño sin género para les trabajadorxs que ejercen su transición de género en el ferrocarril. Este es un reclamo muy habitual desde las personas con identidades de género no hegemónicas, ya que no son aceptadas en ninguno de los sanitarios.

## XVIII. CONCLUSIONES

La Ley de Identidad de Género es una valiosa herramienta en el reconocimiento de los derechos de las personas con géneros no hegemónicos. Los paradigmas de despatologización, desmedicalización y desjudicialización no sólo dan a las personas la herramienta directa para el reconocimiento de su identidad de género, sino que además permiten a las administraciones elaborar políticas avanzadas y de mayor proximidad con relación a la problemática del colectivo LGBTTTIQ+.

No empecé lo dicho, el hecho de que la Ley de Identidad de Género se haya mantenido en situación de letargo durante mucho tiempo y que, recién con la creación de un Ministerio específico en materia de géneros, se hayan abierto numerosas políticas públicas destinadas a la integración socioeconómica y laboral de uno de los colectivos más marginalizados y excluidos de toda la sociedad.

La agenda de género de Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado, en primer lugar, cumple con los lineamientos establecidos en las diferentes vertientes normativas que se aplican al tema. Esa agenda es generosa y busca extender los beneficios de la condición ciudadana a todas las personas trabajadoras y usuarias, en particular, mujeres y LGBTTTIQ+. Sin embargo, las características poblacionales y culturales del ferrocarril no allanan el camino, sino que plantean fuertes desafíos al necesario cambio cultural.

Si bien en la agenda de género de SOFSE existen acciones o políticas destinadas específicamente al colectivo trans, todas sus acciones y políticas de género se enmarcan en el reconocimiento y respeto de la identidad de género de todas las personas, trabajadoras o usuarias, de Trenes Argentinos Operaciones. Muchas de ellas resultan herramientas valiosas que podrían ser implementadas en

otros organismos del Sector Público.

Los desafíos que se presentan son copiosos. El camino por recorrer se adivina largo y con obstáculos. Sólo un trabajo sostenido en el tiempo, con políticas coherentes a los dictados de la ley, permitirá contar con dispositivos efectivos para mejorar la situación de las personas trans, y que ya no se sientan “desamparades” en el camino de su propia identidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (20 de noviembre de 2013). *Orientación sexual e identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>
- Badeni, G. (2010). *Tratado de Derecho Constitucional: edición actualizada y ampliada*. La Ley.
- Barrancos, D. (2019). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina: de la agencia por los derechos a la legislación positiva. En Barrancos, D. *Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual* (pp. 479-513). Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras-CLACSO.
- de Beauvoir, S. (2015). *El segundo sexo*. (Trad. A. Martorell). Ediciones Cátedra. (Trabajo original publicado en 1949).
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. (Trad. M. A. Muñoz). Paidós Ibérica. (Trabajo original publicado en 1990).
- Farji Neer, A. (abril 2014). Las tecnologías del cuerpo en el debate público. Análisis del debate parlamentario de la Ley de Identidad de Género argentina. *Sexualidad, Salud y Sociedad, Revista Latinoamericana* (16), 50-72. <http://hdl.handle.net/11336/35222>
- Ferreya, M. E. (junio 2015). El libre ejercicio de la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y la diversidad corporal en los sistemas internacionales y regionales de DDHH. *Revista Derechos Humanos* (10), 3-20. Ediciones Infojus. <http://www.saij.gob.ar/download-archivo?guid=/lmmoprst-uvwd-oc-tr-inac-fl60280f1.pdf&name=CF160280F1.PDF>
- Gargarella, R. y Guidi, S. (2019). *Constitución de la Nación Argentina comentada*. (Tomo I). La Ley.
- Gasparri, J. (2020). Acerca del lenguaje inclusivo. Cuestiones teóricas, razones políticas. En Kalinowski, S., Gasparri, J., Pérez, S. y Moragas, F. *Apuntes sobre lenguaje no sexista e inclusivo*. (pp. 31-67). UNR Editora.
- Gutiérrez Colantuono, P. (2019). Administraciones heterogéneas: miradas inclusivas y con perspectivas. En IVANEGA, M. (dir.). *Igualdad y género* (pp. 3-18). La Ley.
- Laporta San Miguel, F. (nov. 1987). Sobre el concepto de derechos humanos. En *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho* (4), 23-46. DOI: <https://doi.org/10.14198/DOXA1987.4.01>.
- Leonardi, C. y Rossi, F. (marzo 2013). Identidad de género, un derecho en avance. En *Asociación por los Derechos Civiles. Serie Documentos de difusión* (3) <https://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD23305.pdf>
- Mattio, E. (2012). ¿De qué hablamos cuando hablamos de género? Una introducción conceptual. En: Morán Faúndes, J.; Sgró Ruata, M. C. y Vaggione, J. M.

- (edits.) *Sexualidades, desigualdades y derechos: reflexiones en torno a los derechos sexuales y reproductivos* (pp. 85-103). Ciencia, Derecho y Sociedad Editorial. <https://programadssrr.files.wordpress.com/2013/05/de-quc3a9-hablamos-cuando-hablamos-de-gc3a9nero-una-introduccc3b3n-conceptual.pdf>
- Menin, F. (2015) La identidad de género como derecho humano: la legislación argentina. *Anuario De Derecho Constitucional Latinoamericano*. (Año XXI), 627-641. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/dconstla/cont/2015/pr/pr37.pdf>
- Osborne, R. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. En *Revista Papers* (53), 65-76. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Principios de Yogyakarta.
- [http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)
- Preciado, B. (2009). Biopolítica del género. En AA.VV. *Conversaciones feministas*. Ají de Pollo.
- Rodríguez, A. (Noviembre 2013). El cuerpo como campo de litigio religioso y político. En *Revista Punto Género* (3), 99-121. <https://revistapuntogenero.uchi-le.cl/index.php/RPG/article/download/30269/32033/>
- Saba, R. (2021). *Más allá de la igualdad formal de la ley*. Siglo Veintiuno Editores.
- Sammartino, P. (otoño 2021). Las bases de la responsabilidad del Estado. En *Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados del Estado* (Año 5, N° 5), 155-237. <https://revistaecae.ptn.gob.ar/index.php/revistaecae/article/download/27/33/64>
- Schreginger, M. (2019). Violencia de género en la organización estatal. En IVA-NEGA, M. (dir.). *Igualdad y género*. (pp. 109-162). La Ley.
- Tabbush, C., Díaz, M., Trebisacce, C. y Keller, V. (abril 2016). Matrimonio igualitario, identidad de género y disputas por el derecho al aborto en Argentina. La política sexual durante el kirchnerismo (2003-2015). En *Sexualidad, Salud y Sociedad, Revista Latinoamericana* (22), 22-55. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1984-6487.scss.2016.22.02.a>
- Vasallo, B. (2021). *Lenguaje inclusivo y exclusión de clase*. Larousse.
- Vázquez Laba, V. (2019) *Feminismos, género y transgénero. Breve historia desde el siglo XIX hasta nuestros días*. UNSAM Edita.