

# ABORDAJE DE LA PROBLEMÁTICA REFERIDA A LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EJERCIDA EN CONTRA DEL COLECTIVO TRAVESTI, TRANSEXUAL Y TRANSGÉNERO.

## La implementación de la Ley N° 27.636 en la Unidad de Información Financiera

MANUELA RESÚA

Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado |  
Octubre 2023 | Año 7 N° 10 | Buenos Aires, Argentina (ISSN 2796-8642) |  
pp. 191-217

**Resumen:** El artículo aborda el tema de la violencia y la discriminación contra la comunidad transgénero en Argentina, centrándose en la implementación de la ley de cupo para personas transgénero en el mercado laboral. Destaca la falta de implementación práctica de esta ley y propone apelar a los Organismos de la Administración Pública Nacional para garantizar su cumplimiento. Se reflexiona sobre la importancia de despatologizar las identidades transgénero, así como la violencia institucional que enfrentan. El documento menciona los logros en materia de derechos pero enfatiza que aún son insuficientes. Se analiza la Ley de Identidad de Género N° 26.743, enfatizando la importancia de la autopercepción como elemento clave para el reconocimiento de la identidad de género. El documento también menciona precedentes legales anteriores y destaca la importancia del progreso de Argentina en comparación con otros países. La autora propone implementar políticas públicas para garantizar un verdadero cupo laboral para personas travestis/trans en los organismos públicos, y sugiere la creación de una “Unidad de Políticas de Género” como primer paso. También destaca la importancia de la igualdad y no discriminación en la Constitución Nacional y en diver-



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



los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

**Palabras clave:** Colectivo travesti, transexual y transgénero- Implementación práctica- Despatologización de las identidades trans- Políticas públicas

**Abstract:** The paper addresses the issue of violence and discrimination against the transgender community in Argentina, focusing on the implementation of the quota law for transgender individuals in the workforce. It highlights the lack of practical implementation of this law and proposes appealing to national public administration bodies to ensure compliance. The importance of depathologizing transgender identities is reflected upon, as well as the institutional violence they face. The paper mentions the achievements in terms of rights but emphasizes that they are still insufficient. The Gender Identity Law No. 26.743 is analyzed, emphasizing the importance of self-perception as a key element for recognizing gender identity. The paper also mentions previous legal precedents and highlights the significance of Argentina's progress compared to other countries.

The author proposes to implement public policies to guarantee a true labor market for transvestites/trans people in public bodies, and suggests the creation of a "Gender Policies Unit" as a first step. It also highlights the importance of equality and non-discrimination in the National Constitution and in various international human rights instruments.

**Key words:** Transvestite, transexual and transgender collective- Practical implementation- Depathologization of trans identities- Public politics

## LA LUCHA TRAVESTI/TRANS EN LA ARGENTINA Y SUS CONQUISTAS

El presente trabajo se propone, como objetivo general, plantear un abordaje de la problemática referida a la violencia y discriminación ejercidas en contra de colectivo travesti transexual y transgénero, que justificó el dictado de la Ley N° 27.636 de cupo laboral del mencionado grupo, destacándose los compromisos asumidos por el Estado en materia de derechos humanos, y las eventuales responsabilidades a las que se expone en caso de incumplimiento.

Asimismo, se emprende como objetivo específico poner de manifiesto la discordancia habida entre la consagración legislativa del

cupo laboral para el colectivo travesti transexual y transgénero y la falta de implementación práctica del mismo.

En ese marco, a fin de lograr el efectivo cumplimiento de la obligación legal y convencional asumida por el Estado, el trabajo propone apelar a quienes integran los distintos Organismos de la Administración Pública Nacional (APN), para que sean los agentes que la componen y sus autoridades quienes tomen la iniciativa para dotar de eficacia el derecho reconocido para dicho colectivo, apelando a la transversalización para la prevención de las desigualdades habidas, en abierta contradicción con la legislación vigente.

Es en este contexto, es que se reflexiona sobre la importancia de la despatologización como clave para el avance de los derechos, mencionando en qué consiste dicha deconstrucción social, cultural, ideológica e histórica que aun hoy es sostenida por diversas instituciones.

La patologización de las identidades trans en las instituciones de salud y su actitud expulsiva, así como los maltratos, las discriminaciones y exclusiones provenientes de instituciones escolares, judiciales, penales, y las violencias ejercidas desde el aparato represivo del estado contra la población trans, son catalogadas según la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, extensiva a la población LGBTTTIQNB+, como violencias por motivos de género en su modalidad de violencia institucional.

El paradigma descripto y las violencias que origina, llevaron naturalmente a los sectores violentados a la lucha, en demanda de un cumplimiento real del formal derecho a la igualdad. A la fecha, y afortunadamente, existen grandes conquistas, manifestadas en el reconocimiento normativo (sea a través de la legislación interna, o bien en convenciones internacionales), que promueven distintas políticas públicas, a través de acciones positivas concretas para garantizar el efectivo goce de los derechos. Medidas todas necesarias, pero evidentemente aún insuficientes. Algunas, como veremos más adelante, proclaman derechos, pero pierden fuerza a la hora de implementarse.

En ese marco, se analizará el avance y logros obtenidos, señalándose en forma previa la importancia del triunfo que significó la despatologización, como quiebre de sentido de uno de los pilares del sistema que, por años, legitimaron gran parte de la opresión y discriminación sufrida. Sobre el final, traeré el concepto de derecho a la salud, para señalar extensión, y convertirlo en herramienta hermenéutica para la interpretación del nuevo bloque legislativo, que abre la puerta a un nuevo paradigma de igualdad.

## **1. La despatologización como clave para el avance en el reconocimiento de derechos**

Bajo el prisma heterocispatriarcal, la ciencia médica desarrolla un papel fundamental. Así, el paradigma médico hegemónico patriarcal, binario, heteronormado está enervado por una mirada biologicista que engloba a un conjunto de conceptos, enfoques, teorías y también conocimientos de sentido común que sitúan a la biología y/o la naturaleza como el determinante causal último de fenómenos y hechos que, en la realidad, resultan más bien de la interacción entre lo cultural y lo social, lo simbólico, lo económico, lo político y las mismas definiciones sobre lo material o físico. Así es que se ha patologizado a las personas trans histórica y sistemáticamente.

Por eso es necesario un enfoque de despatologización de las personas trans que se basa en el reconocimiento del derecho a la Identidad de Género como un derecho humano que propone erradicar todo tipo de discriminación y patologización hacia las identidades, reconociéndolas, respetándolas sin necesidad alguna de documentación respaldatoria o requisito, comprobante médico, protocolo, diagnóstico o evaluación, para otorgar existencia a la identidad de la persona y reconocerla. Ésta no debe comprobar nada, ni desde un certificado ni desde intervenciones o modificaciones hormonales o quirúrgicas en su cuerpo, ya que, a la identidad, a la persona, al cuerpo nadie debe darle una existencia, no es necesario, simplemente porque ya existe.

En una franca alineación con esta tendencia, y tal como se verá más adelante, en la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743) se establece como único elemento necesario para reconocer y respetar la identidad de género de una persona, a la autopercepción (arts. 3 y 4 de la norma aludida). En este sentido, queda en el centro de la escena la identidad autopercebida: cómo la persona decide ser nombrada, cómo desea expresarse, sentir, vivir su género, su sexualidad, su identidad debe ser respetada siempre.

El proceso de despatologización implica comprender que las identidades son diversas, fluctuantes, cambiantes, dinámicas y principalmente que las personas no poseen ningún trastorno mental, ni ninguna enfermedad o patología debido a su identidad de género autopercebida, debido a su orientación sexual o expresión de género, por ese motivo no se puede solicitar un diagnóstico médico en lo que respecta las identidades, simplemente porque no

existe ninguna enfermedad que diagnosticar.

## **2. Antecedentes normativos**

La historia de lucha de las personas trans por la despatologización de sus identidades, por transformar estructuralmente sus condiciones de vida erradicando las violencias y por acceder efectivamente a los derechos -que aun hoy permanecen vulnerados- y que vengo describiendo en el presente trabajo, ha dado como resultado el dictado de una serie de normas (Leyes y Decretos) que a continuación, y para ir ya adentrándome en el objetivo específico del presente trabajo, creo necesario referirme en esta instancia.

Así, continuaré por mencionar puntualmente algunas de las medidas del marco normativo vigente, para pasar luego a abordar el aporte específico en la jurisdicción en la que presto servicios.

### **2. a) Ley de Identidad de Género N° 26.743**

Tal como se anticipó párrafos arriba, el dictado de esta ley, significó un cambio profundo de la concepción y la posición de las personas trans y sus identidades, ya que pasan de ser objetos de patologización a ser sujetos de derecho, reconociéndolas como parte de la diversidad humana.

En este sentido, es interesante distinguir que los riesgos o peligros sobre la salud que padecen las personas trans, no provienen de ninguna enfermedad, sino de las estructuras sociales, culturales, políticas y económicas que perpetúan y reproducen violencias, exclusiones y discriminaciones hacia esta población, vulnerando histórica y sistemáticamente sus derechos y precarizando sus vidas.

Posicionarse desde un enfoque de la despatologización de las identidades trans y de todas las identidades diversas y disidentes, implica ampliar miradas que no se limiten al tradicional binomio varón-mujer y abandonar la presunción de la heterosexualidad obligatoria. Ninguna identidad de género, expresión de género u orientación sexual puede ser considerada una patología.

Para hacer efectiva a Ley de Identidad de Género, el Estado deberá garantizar las condiciones adecuadas para que la comunidad trans recupere los medios de enunciación, para hacer escuchar su voz. Este colectivo viene luchando desde hace décadas por su reconocimiento, la Ley fue un gran logro y avance, y hoy, es momento de implementarla efec-

tivamente y generar nuevos paradigmas desde el Estado en su conjunto, desde la salud, desde la educación, desde el empleo, desde la seguridad social y desde la conciencia de la sociedad civil toda.

Todo esto se logrará a través de políticas públicas interseccionales con perspectiva de derechos, de géneros y diversidades.

Por su parte, la Ley de Identidad de Género, impulsa la autodeterminación de la persona y desestima todo peritaje psico-médico: *“El enfoque de despatologización de las identidades trans supone reconocer a las identidades trans como parte de la diversidad humana, dejando de lado las categorías que las definen como una enfermedad o un problema. Significa abandonar la tradicional oposición binaria varón-mujer, y la presunción de heterosexualidad obligatoria, en función de una concepción que tenga en cuenta las trayectorias singulares de las personas en relación con modos fluidos de transitar y expresar la experiencia de los cuerpos, los géneros y las sexualidades”*<sup>1</sup>. Este quiebre del sentido común al que obliga el paradigma patriarcal, que generan estigma, discriminación, desigualdad y violencia, nos convoca ahora al reconocimiento de sujetos de derecho, con capacidad para decidir por sí y sobre sí mismas.

De esta manera, fruto de años de lucha en nuestro país del colectivo travesti/trans, la Ley de Identidad de Género sancionada en 2012, representa una enorme conquista del colectivo, por esta concepción despatologizante que encuentra en la autopercepción la suficiencia del sistema. Así, la ley no establece ningún tipo de procedimiento judicial, médico o tratamiento psicológico para las personas trans, así como tampoco exige ningún diagnóstico como requisito para el reconocimiento de la identidad en documentos públicos o en instituciones, y tampoco requiere modificaciones corporales para acceder al derecho de la Identidad de Género en documentos. La ley establece que en caso de que se solicite por decisión de la persona, se debe garantizar sin ningún tipo de impedimentos el acceso a modificaciones corporales, quirúrgicas u hormonales, siempre que surja del deseo de la persona, para solicitar estos cambios, tampoco es necesario presentar ningún requisito médico ni judicial.

La idea de la autopercepción, como mecanismo suficiente, no se corrobora en la legislación comparada, lo cual exalta aún más la importancia de la conquista argentina en análisis. En el derecho compa-

---

1 *Atención de la Salud Integral de personas trans. Guía para equipos de salud*, p. 47

rado, se observa que: *“Desde la década de 1970, en diferentes países, se sancionaron leyes para dar un reconocimiento estatal a las identidades trans. Así, sucedió en Suecia (1972), Alemania (1980), Italia (1982), Holanda (1985), Australia (1988 y 1993), Turquía (1988), Nueva Zelanda (1995), Finlandia (2002), Sudáfrica (2003), Reino Unido (2005), España (2007), Bélgica (2007), México DF (2008), Uruguay (2009) y Portugal (2011). Sin embargo, estas normativas autorizan el cambio registral de nombre y “sexo” en los documentos solo a aquellas personas que se someten a protocolos psico-médicos de evaluación y diagnóstico del género autopercibido. Esas leyes sostienen como requisito obligatorio la adecuación a las características físicas que se reconocen como socialmente típicas para cada género. Así, ponen requisitos como la esterilización, la modificación genital y la hormonización.”*<sup>2</sup>

Pionera en la materia, Argentina, y tal como se lee en la Guía precitada, *“La Ley de Identidad de Género vigente en Argentina pone en el centro la autopercepción y la vivencia de las personas sobre su propio cuerpo. No establece, a diferencia de lo que ocurre con las leyes de otros países, ningún tipo de tratamiento psicológico, protocolo o procedimiento médico (psiquiátrico, hormonal, quirúrgico u otro) como requisito para el reconocimiento de la identidad. A su vez, garantiza el acceso a las modificaciones corporales a través de la hormonización y/o intervenciones quirúrgicas, siempre y cuando sean expresamente decididas y solicitadas por la persona, sin necesidad de someterse a diagnósticos psiquiátricos, autorización judicial o cambio registral.”*<sup>3</sup>

## **2. b) DNU N° 721/2020. La antesala de la Ley de cupo**

En 2020 el Poder Ejecutivo Nacional, en ejercicio de las facultades conferidas en el art. 99, inc. 1° de la Constitución Nacional, dictó el DNU N° 721 estableciendo que, en el sector público nacional, y en los términos del art. 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al 1% (uno por ciento) de la totalidad de estos, por personas travestis, transexuales

---

2 Atención de la Salud Integral de personas trans. Guía para equipos de salud, p. 19

3 Atención de la Salud Integral de personas trans. Guía para equipos de salud, p. 37

y transgénero, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, debiendo ser asignado tal porcentual a las personas de los mencionados colectivos en cualquiera de las modalidades de contratación vigente (artículo 1°).

Así, la Argentina se comprometió en este primer momento al menos en la Administración Pública Nacional, a garantizar la inclusión laboral y el pleno goce de derechos de las personas trans, lo que implicó cumplir con los diversos instrumentos nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos.

En ese sentido, la norma indica en sus considerandos que Argentina asumió el compromiso de respetar y garantizar que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; que tienen todos los derechos y libertades sin distinción alguna de etnia, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En igual línea continúa diciendo: *“Que en el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos los órganos de control y los organismos jurisdiccionales se han pronunciado en el mismo sentido al considerar que la identidad de género y su expresión, así como también la orientación sexual, constituyen categorías prohibidas de discriminación.”*<sup>4</sup>

Acertadamente, en el texto del DNU se recuerda la Opinión Consultiva N° 24 del 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que aseguró que *“la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención”* y que *“en consecuencia, su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas transgénero, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación”*<sup>5</sup>.

Como antecedente se destaca que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ya en año 2018, recomendó a los Estados el

---

4 Considerandos del DNU N 721/2020.

5 Considerandos del DNU N 721/2020.

desarrollo de “*estrategias coordinadas de forma intersectorial, articulando temas con base en múltiples factores, tales como educación, trabajo y seguridad social, alimentación, vivienda y salud, orientadas a garantizar la participación democrática y el empoderamiento de las personas LGBTI*”.<sup>6</sup>

Como se ve, el DNU vino a convertirse en una herramienta en pos de transformar el patrón estructural de desigualdad que perpetúa la exclusión de esta población que tiene una expectativa de vida de entre TREINTA Y CINCO (35) y CUARENTA (40) años aproximadamente.

En cuanto a las personas alcanzadas, en el art. 2º se ratifica que se encuentran comprendidas en las previsiones del decreto las personas travestis, transexuales y transgénero, hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen a que refiere el art. 3º de la Ley N° 26.743.

Sin perjuicio de la aclaración realizada al principio del presente trabajo sobre las terminologías y las delimitaciones conceptuales de los sujetos involucrados (Ver punto 2.1), puede apreciarse que la distinción hecha en el artículo no es ociosa, máxime en el contexto de una sociedad patriarcal y heteronormativa.

El principio de no discriminación se plasma en la norma en su art. 3º estableciendo que toda persona incluida en el programa tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género o su expresión, por lo que “*no podrán establecerse requisitos de empleabilidad que obstruyan el ejercicio de estos derechos*”.

El art. 4º lidia con la problemática de la terminalidad educativa y la capacitación, siendo un obstáculo tan frecuente para las personas de estos colectivos, que -como se indicara- suelen ver minado su acceso pleno a la formación por distintos motivos, estableciendo mecanismos para que dicha circunstancia no configure un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo público.

A tales fines, se establece que, si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no hubiesen completado su educación, en los términos del art. 16 de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos faltantes y finalizarlos.

---

6 Considerandos del DNU N 721/2020.

Este artículo se colige como una típica acción positiva para paliar las desigualdades educativas y de formación del colectivo a la par que fomenta la finalización de los estudios.

En lo que hace al resto del personal y a las personas que ejerzan jefaturas, y con el fin de garantizar que otorguen trato igualitario a aquellas personas incluidas que terminen revistiendo bajo sus órdenes, el art. 5º establece la capacitación en género, ordenando que el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en articulación con el Instituto Nacional de la Administración Pública, capaciten a las autoridades y al personal del Poder Ejecutivo Nacional para asegurar que la inclusión en los puestos de trabajo del Sector Público Nacional se realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas.

El registro de aspirantes está reglamentado en el art. 6º, que dispone la creación del Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional, en el ámbito del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD).

En este, que deberá materializarse adoptando todas aquellas medidas técnicas y organizativas que resulten necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales, se harán constar los perfiles laborales de las personas inscriptas en este y se pondrá a disposición de las Jurisdicciones y Entidades, las que deberán informar al Ministerio los puestos de trabajo vacantes y las ofertas de contratación de personal disponibles. El citado Ministerio, asimismo, deberá efectuar el seguimiento de la cantidad de cargos cubiertos, sobre los totales de cargos de la planta permanente y transitoria y sobre el total de los contratos existentes del Sector Público Nacional. La Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros será el encargado de enviar la información necesaria al MMGyD para el cumplimiento de las funciones de dicho Registro.

La inscripción en el Registro no se considerará requisito, en ningún caso, para el ingreso de personas travestis, transexuales o transgénero a un empleo en el Sector Público Nacional. Se trata de una cláusula acertada, que busca evitar la posibilidad de utilizar la falta de inscripción en el Registro como argumento o justificación para excluir de un puesto o vedar ingreso a aquellas personas que pudiesen estar en condiciones de obtenerlo, aun sin figurar en este.

El art. 7º, al que antes se hiciera referencia, dispone la creación

y funciones de la Unidad de Coordinación Interministerial, en el ámbito del MMGyD, cuyas funciones son, amén de la posibilidad de dictar su propio reglamento de funcionamiento (art. 8°): a. Elaborar el Plan de Implementación de las disposiciones del decreto, en el que se identifiquen y establezcan un diagnóstico inicial, los procesos, etapas, procedimientos, mecanismos de seguimiento y control, y plazos para su cumplimiento efectivo. b. Garantizar los mecanismos y procedimientos de coordinación interinstitucional necesarios para el cumplimiento efectivo del decreto. c. Garantizar los espacios de educación necesarios para las personas travestis, transexuales y/o transgénero que requieran completar los estudios obligatorios. d. Garantizar espacios de capacitación para el empleo y formación laboral que requieran las personas travestis, transexuales y/o transgénero. e. Promover mecanismos de acompañamiento para la permanencia en el empleo de las personas travestis, transexuales y/o transgénero. f. Proponer al Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad medidas de sensibilización, guías de actuación y capacitaciones específicas para las áreas de gestión de los recursos humanos de los organismos comprendidos en el art. 1° del decreto, para la prevención de comportamientos discriminatorios y con el fin de que se promueva el trato digno e igualitario. g. Promover espacios de coordinación y participación de las entidades gremiales con representación en el Sector Público Nacional. h. Promover instancias de participación de las organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia para la implementación del decreto.

La Unidad de Coordinación Interministerial estará conformada por representantes del MMGyD, la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el INADI y el Ministerio de Educación. Cada organismo designará DOS (2) representantes con rango no inferior a director o directora nacional, pudiéndose, además, invitar a formar parte de este a otros organismos de la Administración Pública Nacional, en caso de considerarlo necesario (art. 9°). Para los demás aspectos referidos a la reglamentación de DNU (normas reglamentarias y complementarias), se faculta al MMGyD en forma conjunta con la Secretaría de Gestión y Empleo de la Jefatura de Gabinete de Ministros (art. 10).

## **2. c) Ley N° 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”**

En 2021 se sancionó la Ley de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, y propende ampliar los derechos ya proclamados en el Decreto N° 721/2020. ¿De qué forma? Haciendo extensivo el deber de ocupación del cupo: “*El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado...*” (art. 5°); y, asimismo, invitando a adherir a la misma a las Universidades nacionales (art.20) y a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (art. 21).

Conforme la letra del plexo normativo, además de tener la responsabilidad de monitorear el cumplimiento de la ley, el Ministerio debe planificar y desarrollar políticas públicas que garanticen el acceso y promuevan el empleo formal de personas travestis, transexuales y transgéneros en el sector público, en el privado, y en estructuras de la sociedad civil.

El MMGyD concreta la formación sobre la normativa a través del programa “Promoción del acceso y permanencia laboral TTT en el sector público”.

Además, el organismo señaló que realizó más de 135 jornadas de asistencias técnicas a sindicatos, empresas y organizaciones de la sociedad civil, para asesorar sobre la implementación del cupo laboral travesti trans y el Registro Único de Aspirantes “Diana Sacayán-Lohana Berkins”.

Como ya lo he mencionado a lo largo del presente trabajo, la ley establece que todos los Organismos del Estado nacional deben ocupar en una proporción no inferior al 1% de su planta de personal a personas travestis, transexuales y transgénero.

## **2. d) El derecho a la salud, como plataforma irrenunciable de exigencia.**

Para concluir este bloque de conquistas, reconocimiento legal y convencional, entiendo oportuno hacer una referencia al concepto de derecho a la salud y qué consensos existen hoy respecto

de su extensión para el especial supuesto de los sujetos involucrados en este trabajo.

Ello así, debido a que encuentro en su entendimiento y reconocimiento, una herramienta hermenéutica para interpretar todo el sistema. El derecho a la salud se presenta, en mi visión, como un marco irrenunciable de derechos desde el cual corresponde analizar -aún- el derecho de acceder al trabajo, como se verá seguidamente.

Así entiendo que existe un nexo indisoluble entre la salud (o su ausencia) y la violencia sistemática ejercida por las instituciones -entre las que lógicamente transcurren las relaciones laborales-. Esta relación de términos (salud – acceso al trabajo) sobrevuela entre las ideas rectoras con las que deben leerse tanto el desarrollo como las conclusiones del presente trabajo, de donde cada vez que se mencione la necesidad de dar cumplimiento a la Ley de Cupo, y la consiguiente oportunidad de acceder a un empleo digno, deberá tenerse presente que su incumplimiento atenta también contra la salud del colectivo, derecho humano indiscutidamente irrenunciable (Constitución Nacional -arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22-, art. II de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Preámbulo, art.2, art.7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), arts. 2, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1, 11 y 13 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de los derechos del Niño) .

La Guía para equipos de salud de Atención de Personas trans del Ministerio de Salud de la Nación, nos brinda un concepto de Salud, desde su dimensión integral, a consciencia de la situación de las personas trans, sus condiciones materiales de existencia, la precarización de sus vidas y la vulneración de sus derechos en nuestro país.

En el mencionado documento se expresa que el acceso a los derechos es un aspecto básico de una vida saludable, y que las violencias, exclusiones y discriminaciones ejercidas histórica y sistemáticamente desde las instituciones hacia las personas trans, son factores que atentan contra su salud: *“Se entiende la salud integral como un completo estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de afecciones o enfermedades. La salud individual y co-*

*lectiva se define, entonces, a través de complejas interacciones entre procesos biológicos, ecológicos, culturales, económicos, políticos y sociales, por lo que el acceso a la educación, al trabajo y a la inclusión social y ciudadana aparece como aspecto básico de una vida saludable”*. Concluye la Guía en la idea de que resulta inexorable tener en cuenta la precarización histórica que ha recaído sobre las vidas de las personas trans, debido a que las instituciones, de manera recurrente, las excluyeron o expusieron a condiciones discriminatorias y/o violentas.

De esta manera, el acceso a la salud se presenta como la plataforma básica y primera, legal y convencional, desde la cual hacer pie para exigir también la oportunidad de acceder a un trabajo digno, y para cuestionar la falta de implementación de la Ley de Cupo, objeto del presente.

## **LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 27636 EN LA UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA: LA HORA DEL ACTIVISMO ADMINISTRATIVO EN LA ADECUACIÓN DEL DERECHO INTERNO**

### **1. Análisis del estado de situación. Identificación del problema**

De acuerdo con la normativa vigente, que ha sido analizada en los puntos anteriores, en este apartado se analizará su implementación en el Organismo en el cual me desempeño.

En efecto, pese a tratarse de una de las oficinas destinatarias del mandato, primero del Decreto N° 721/2020, y ahora reforzado por la Ley N° 27.636- la UIF aún no pone en marcha las medidas de acción necesarias, para que la política de igualdad en el acceso al empleo a la que apuntan las normas, se garantice en la realidad de los hechos. Es por ello que en este apartado, me propongo formular una propuesta de mejora.

### **2. Pronóstico: consecuencias de la inacción. Responsabilidades del Estado.**

Han pasado más de dos años ya desde la entrada en vigencia

---

<sup>7</sup> *Atención de la Salud Integral de personas trans. Guía para equipos de salud*, p. 43.

del Decreto aludido, cuyo contenido -insisto- no sólo se vio ratificado en su totalidad por una ley posterior, sino que ésta redobló su vocación de implementar esta política pública, al extenderla a todos los poderes del Estado.

Cabe aquí analizar qué efectos tiene (o podría eventualmente traer), este estado de impavidez, porque lejos de resultar inocuo, el mismo expone al Estado afrontar responsabilidades ante el incumplimiento de sus compromisos asumidos en materia de derechos humanos, en el terreno internacional. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos, al que pertenecemos a partir de la suscripción del Pacto de San José de Costa Rica -elevado a jerarquía constitucional desde 1994- implica la singularidad de someter a los Estados Parte a la jurisdicción de la Corte Interamericana de Derecho Humanos, quien se encuentra legitimada para eventualmente condenarlos, frente a los incumplimientos. Esta idea rectora (o sea, la amenaza de afrontar responsabilidades) debe siempre sobrevolar el análisis, a la hora de preguntarnos respecto de los tiempos de implementación, y respecto de a quiénes corresponde romper la inercia del “no cumplimiento”, y accionar en pos de la remoción de barreras que impidan el goce y ejercicio de los derechos reconocidos. El Estado argentino asumió la obligación de adaptar su derecho interno (art. 2 del ya citado Pacto de San José de Costa Rica), y ello conlleva lógicamente, no sólo el dictado de normas que reconozcan formalmente lo exigido en el Pacto, sino también -y fundamentalmente- velar por el efectivo goce de los derechos consagrados.

Vale a esta altura volcar alguna de las interpretaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en esta materia. Así, en agosto de 2020 la CIDH y la REDESCA -Relatoría especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales- publicaron el “*Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)*”, en el que luego de analizar el cuadro de situación de la región y sus avances, culminan brindando recomendaciones para los Estados Parte: en lo que aquí interesa, se reitera la importancia de que algunos de los Estados Miembros de la OEA hayan adoptado diversas medidas legislativas, judiciales, ejecutivas y políticas públicas que reconocen a la identidad de género y a la expresión de género como categorías prohibidas de discriminación, así como otras acciones específicas que habilitan el reconocimiento legal de la identidad de género mediante la rectificación de documentos de identidad; en

línea con los avances que vimos en nuestro país. Pero luego insiste en la importancia de implementar marcos normativos y políticas públicas que explícitamente atiendan los efectos de la exclusión. Y es eso lo que busca este trabajo.

Específicamente en lo que respecta al derecho al trabajo, luego de la recomendación general de respetar y garantizar el empleo, encomienda el diseño de políticas enfocadas en la empleabilidad de las personas trans, que incluya el acceso a la promoción y ascenso, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.<sup>8</sup>

### **3. Herramientas disponibles para el cambio. Sujetos legitimados. Activismo como *leitmotiv***

Frente a este escenario, sugiere Florencia Guimaraes García “*Es una gran deuda de la democracia garantizar un verdadero cupo laboral travesti/trans, y quizás deberían ser los organismos públicos amigables con nuestra comunidad los primeros en trabajar por nuestro acceso al trabajo en sus espacios como una forma de promover estas acciones en otras dependencias a las que no hemos tenido acceso históricamente*”<sup>9</sup>.

Encuentro acertada esta manera de abordar el desafío, y entiendo oportuno dotar aquella recomendación, con una herramienta práctica: la interpelación a los agentes de la Administración a un activismo, en pos de la eficacia del sistema del que son parte. En este sentido, veo necesario incentivar, desde el interior de cada dependencia de la Administración, la implementación de esta política pública, haciendo uso de las herramientas existentes, con el fin de volverla una realidad. Preguntarnos: qué puedo hacer yo, como agente y parte integrante del Estado, para participar en el cumplimiento del mandato constitucional y convencional que nos

---

8 CIDH, “Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales”, (OEA/Ser.L/V/II.Doc.239, 7 agosto 2020), párr. 413. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>.

9 Guimaraes, Florencia. “Basta de travesticidios” en Blas Radi y Mario Pecheny *Travestis, mujeres transexuales y tribunales: hacer justicia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, (Buenos Aires: Jusbaire, 2018) p. 139.

indica adoptar las medidas necesarias para adaptar el derecho interno (derecho que incluye, lógicamente, las normas de estructura de los distintos organismos públicos).

Es el objetivo de este trabajo, el desafío de salirme del conformismo y aceptación del *statu quo*, como si se tratara de un orden natural dado por alguien más; y dejar de esperar respuestas y modificaciones externas, fatales y ajenas a mi voluntad, para asumir un rol comprometido y activo, en miras a construir un Estado más inclusivo, representativo y justo. Ello, desde mi lugar de trabajo, y en cumplimiento de las atribuciones que la pertenencia a un cargo o puesto en la Administración -cualquiera sea su jerarquía-, implica.

Encontramos en el propio derecho administrativo las herramientas para que los propios agentes arbitren cambios dentro de sus organismos, máxime cuando ello responde al cumplimiento de una voluntad legislativa, que -como en el caso de marras- aporta precisiones prácticamente reglamentarias, en punto a su implementación. Para ello, será necesario recurrir a los institutos y principios que nutren a esta rama del derecho, como el de oficiosidad y legalidad de los actos administrativos, para modificar las estructuras internas. Entendiendo que todo el actuar de la administración está subordinada al principio de legalidad, que ordenan al Estado a desenvolverse en un todo de acuerdo con la ley y la Constitución, el no cumplimiento de la claridad de la norma, atenta contra tal mandato. De allí, que *“como un especial desprendimiento del principio de la legalidad objetiva y directamente vinculado con la impulsión de oficio, existe también el principio de que la administración está obligada a considerar todo posible vicio de ilegitimidad que el acto atacado contenga”*<sup>10</sup>. De esta manera, advirtiéndose un vicio en los actos que regulan la estructura de un Organismo, la Administración cuenta no sólo con las herramientas, sino con la obligación de resolverlo.

Insisto aquí, en la noción de activismo administrativo, en pos de una Administración comprometida con la eficacia, y con la construcción de un sistema a la altura de los estándares convencionales asumidos (ya analizados párrafos arriba), que en la práctica se traducen hoy a dar cumplimiento con la ley de cupo laboral travesti/trans en las proporciones que, como mínimo, por ella son establecidas. Sos-

---

10 Gordillo, Agustín, *Tratado de derecho Administrativo y obras selectas. Tomo 5.* (Buenos Aires: Fundación de derecho administrativo, 2012. Primera Edición). PRA-II-4.

tengo así, que existe la oportunidad de tomar la iniciativa desde el interior del Organismo.

#### **4. Propuesta. Camino para llevarse a cabo:**

##### **4. a) Modelo a seguir. Experiencias empíricas similares exitosas:**

La implementación de la Ley N° 27.636 en la UIF necesitará, indudablemente del dictado de actos administrativos que la tornen legalmente válida. Pues bien, un posible primer paso, consistirá en la elaboración de un acto, emanado de la máxima autoridad, a través del cual se cree lo que propongo se denomine “Unidad de Políticas de Género”.

##### **4. b) Propuesta de estructura del acto a dictarse:**

###### **I) Primer considerando**

Así, tomando tal experiencia como modelo, se propone a continuación que la formulación del acto administrativo requerido, entre sus considerandos, tome como punto de partida la enunciación de los plexos sobre los que se basan los derechos a la igualdad y a la no discriminación, comenzando por identificar que se encuentran reconocidos en la Constitución Nacional (CN, artículos 16° y 75° inciso 23), como así también en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos a los que se les reconoce igual jerarquía normativa (art. 75° inciso 22 CN), entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2°); la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2°); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 1°, 2°, 13°.5, 17°.4 y 24°); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2°.1, 3°, 20°.2, 23°.4, 24°.1 y 26°); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 2°.2 y 3°); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 5°); la Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 2°) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículos 2°, 3° y ss.).

Dentro de la normativa referida a la materia en lo particular, es menester traer a colación también aquellas normas sancionadas con el fin de garantizar el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos

de las mujeres, a raíz de reconocer la existencia de múltiples factores estructurales que perpetúan la discriminación.

Así, comenzaría por mencionar la Ley N° 23.179<sup>11</sup> sobre aprobación de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW<sup>12</sup>). Es importante destacar que el Comité CEDAW recomendó a nuestro país la elaboración de políticas públicas y la adopción de medidas especiales de carácter temporal para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y varones en todos los ámbitos en los que las mujeres sigan estando en desventaja o insuficientemente representadas<sup>13</sup>, particularmente respecto a la participación en la vida política y pública, y en los ámbitos de educación, empleo y salud -especialmente respecto a la salud sexual y reproductiva-. Entre otras recomendaciones, instó a crear más oportunidades para que las mujeres y colectivo LGTTTBIQNB+ puedan acceder a empleos formales, fortalecer y extender un sistema público de cuidados integral, garantizar su representación en cargos sindicales y del sector público y privado, y asegurar el acceso a servicios de interrupción legal del embarazo y sin riesgo, y atención post aborto.

Posteriormente corresponde citar la Ley N° 24.632 sobre aprobación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como “Convención de Belém do Pará”. El instrumento sitúa a la violencia contra las mujeres en la agenda regional, siendo pionero en formalizar su definición como una violación específica y reconocer de manera explícita el derecho humano a una vida libre de violencias.

La Convención prescribe que el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias incluye el derecho a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (artículo 6). En este punto cabe agregar que la CIDH ha

---

11 Este articulado convencional impone la obligación general de condenar la discriminación contra las mujeres, por lo que se deben adoptar las medidas apropiadas en todas las esferas del Estado para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres en pos de garantizar la igualdad entre los géneros.

12 La CEDAW fue la primera convención internacional en reconocer específicamente los derechos humanos de las mujeres y estipular la obligación estatal de adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra las mujeres y modificar los patrones socioculturales que la explican

13 CEDAW, “*Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina, 2016*”, (CEDAW/C/ARG/CO/7), párr. 17.

precisado que los estándares interamericanos en materia de género comprenden, a su vez la protección de LGBTI+, aunque la orientación sexual y la identidad de género no estén expresamente incluidas en la Convención de Belém do Pará.<sup>14</sup>

Sin perjuicio de tratarse de normas de “ley suave” (soft law<sup>15</sup>), no quiero dejar de mencionar el aporte realizado en la materia por parte del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ECOSOC) que profundiza sobre el concepto de transversalización de la perspectiva de género, al que entiende como un proceso de valoración de las *“implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles, (...) para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que (...) puedan beneficiarse de ellas igualmente y no se perpetúe la desigualdad”*.<sup>16</sup>

## II) Segundo considerando

Ahora bien, luego de la normativa referida en el acápite que antecede relativa a la protección de los derechos humanos, en el acto administrativo que propicio deberá indicarse que la Argentina asumió el compromiso de respetar y garantizar que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; que tienen todos los derechos y libertades sin distinción alguna de etnia, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

---

14 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *“Violencia Contra Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América”*, OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36, 12 de noviembre 2015, párr. 52.

15 A pesar de que legalmente hablando, existen instrumentos que no son tratados internacionales como los “pactos”, “protocolos” o “convenciones”, y por ende se entiende que en sí no son vinculantes, la mayoría incluye principios y normas contenidas en instrumentos internacionales que sí son vinculantes.

16 ECOSOC *“Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system”* (Agreed Conclusions 1997/2).

Para reforzar el criterio sobre la interpretación normativa, insisto en referir que los Instrumentos sobre derechos humanos son, extensivos y de una lectura amplia de hacia toda la población LGTBTTI-QNB+, entendiéndolos como instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales; llevando a los órganos de control y organismos jurisdiccionales a pronunciarse en relación con los derechos a la igualdad y no discriminación de ese colectivo. Por ello interpreto que ya el bloque consagrado por cuestiones de género en relación a las mujeres, también es de aplicación a la colectividad travesti, transexual y transgénero motivo por el cual tiene que ocupar un segundo *considerando* en las normas y aprovechar su contenido.

En esa tesitura, cabe destacar especialmente la Opinión Consultiva N° 24 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos el 24 de noviembre de 2017, donde aseguró que *“la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención”*. En consecuencia, determinó que el reconocimiento de la identidad de género por parte del Estado *“resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas transgénero, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, malos tratos, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación”*; y que *“es necesario que los Estados garanticen el acceso a todas las figuras ya existentes en los ordenamientos jurídicos internos, incluyendo el derecho al matrimonio, para asegurar la protección de todos los derechos de las familias conformadas por parejas del mismo sexo, sin discriminación con respecto a las que están constituidas por parejas heterosexuales”*.

En la precitada opinión consultiva, ocupan un espacio de suma relevancia los *“Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género”*, presentados en 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas; actualizados y ampliados diez años más tarde por los *“Principios de Yogyakarta plus 10”*; instrumentos claves para alcanzar una comprensión sólida del sistema internacional de derechos humanos en toda su extensión y cómo se aplica a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género.

Sobre la situación de la nuestro país, el Experto Independiente

sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de las Naciones Unidas, en el año 2017, recomendó que *“En lo que respecta a los mecanismos, el personal y los recursos, las autoridades, en colaboración con otros agentes, deberían: (...) b) Establecer, identificar y/o fortalecer las unidades especiales y/o el personal especializado para combatir la violencia y la discriminación, también en lo que respecta a la orientación sexual y la identidad de género, proporcionando formación y apoyo específicos”*.<sup>17</sup>

### **III) Tercer considerando. Antecedentes normativos internos de la República Argentina**

Continuando con el Cuerpo normativo sustento de la creación de la Unidad que propongo, es dable pasar a enunciar que, en armonía con la obligación internacional sobre adecuación del derecho interno, la Argentina sancionó la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que en lo que respecta a los derechos protegidos, remite de manera expresa a los reconocidos por la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, ya referenciados. Asimismo, brinda una definición amplia de violencia contra la mujer, enuncia y conceptualiza los tipos y modalidades comprendidas, y enumera los principios rectores de las políticas públicas para garantizar el respeto irrestricto del derecho a igualdad entre mujeres y varones.

Siguiendo con la enunciación legislativa deberá indicarse que, posteriormente, la sanción de la Ley N° 26.743 de identidad de género reconoció el derecho humano al libre desarrollo de toda persona conforme a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s, imagen y sexo con los que allí es registrada.

En este sendero, es menester plasmar que considerando a la obli-

---

17 Consejo de Derechos Humanos, *“Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género acerca de su misión a la Argentina”* (38° período de sesiones 18 de junio a 6 de julio de 2018 Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo), p.20.

gación de alcanzar la igualdad entre los géneros como un objetivo prioritario de gobierno, cuya concreción requiere de la conformación de una instancia de trabajo interministerial que permita su tratamiento en forma transversal e integral, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto N° 680 en fecha 17 de agosto de 2020 por el que creó el GABINETE NACIONAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO, en la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, con la finalidad garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas nacionales.

#### IV) Parte Resolutiva

Culminando con este racconto de fuentes de derecho, cabe indicar que, por todo lo expuesto, resulta menester la creación de lo que propongo se denomine “Unidad de Políticas de Género” a efectos de cumplir con las obligaciones asumidas internacionalmente y de fortalecer un nuevo paradigma en la forma de concebir, planificar y ejecutar las políticas públicas, en las que la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA es competente, con perspectiva de género, de diversidad sexual e identidad de género.

Finalizada la exposición de motivos, el Presidente del Organismo resolverá crear la Unidad de Políticas de Género, fijará sus objetivos y funciones y establecerá su conformación.

A continuación, sugiero un posible articulado de la parte resolutiva del acto administrativo en cuestión, a saber:

*“ARTÍCULO 1º.- Créase la UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA, la que funcionará como instancia de gestión estratégica para alcanzar la igualdad sustantiva entre los géneros y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género en todas las dependencias de este Organismo.”*

*“ARTÍCULO 2º.- La UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO tendrá como objetivo general contribuir a transversalizar la perspectiva de género, diversidad sexual e identidad de género en la actuación de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA; para lo cual se fijan los siguientes objetivos específicos: a. visibilizar las formas múltiples e interseccionales de discriminación, contra las personas con discapacidad, basadas en el género, la orientación sexual y/o la identidad de género; b. optimizar las herramientas y recursos*

*técnicos, humanos y financieros de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA para mejorar la capacidad de respuesta y aumentar los niveles de eficacia en el abordaje de las situaciones de discriminación por razones de género, orientación sexual y/o identidad de género; c. coadyuvar a que el funcionamiento de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA se ajuste a los compromisos internacionales asumidos por el Estado argentino en materia de igualdad entre los géneros y respeto por la orientación sexual e identidad de género, teniendo en consideración los pronunciamientos provenientes de los respectivos órganos de aplicación y monitoreo.”*

*“ARTÍCULO 3º.- Para el cumplimiento de los objetivos fijados, la UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO tendrá las siguientes funciones: a. impulsar la aplicación de la perspectiva de género, diversidad sexual e identidad de género en la planificación, implementación, monitoreo y evaluación de todas las políticas, planes, programas y proyectos de competencia de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA; b. promover la coordinación y coherencia entre las diferentes Direcciones de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA en materia de igualdad entre los géneros y respeto por la diversidad e identidad de género; c. promover los procesos de revisión y actualización de las normas, prácticas y/o criterios de actuación de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA, para fortalecer la institucionalidad y abordar de manera eficaz las cuestiones de género y diversidad sexual e identidad de género; d. elaborar los informes exigidos por los organismos de control, nacionales e internacionales, en torno a las obligaciones relativas a la igualdad entre los géneros y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género en la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA; e. instar el desarrollo de espacios de capacitación y especialización de los recursos humanos necesarios para prevenir comportamientos discriminatorios, promocionar la igualdad de oportunidades entre los géneros y promover el respeto por la orientación sexual e identidad de género en la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA; f. evaluar el desempeño de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA en relación con los estándares internacionales y nacionales sobre igualdad entre los géneros y respeto por la diversidad sexual e identidad de género; g. elevar a la presidencia de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA informes de gestión acerca de su actividad y funcionamiento; h. proponer cualquier otra medida que considere adecuada para alcanzar los objetivos encomendados en el*

*artículo anterior.”*

*“ARTÍCULO 4º. – La UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO será presidida por la máxima autoridad de la UNIDAD DE INFORMACIÓN FINANCIERA que sea mujer o persona LGBTI+ y reúna los requisitos de idoneidad, a razón de la trayectoria profesional, académica y/o de gestión en la promoción de los derechos de las mujeres y/o personas LGBTI+; y estará conformada por al menos UNA (1) persona representante de cada Dirección de este organismo con versación y/o interés en la temática. Cada Dirección deberá, a su vez, designar UNA (1) persona suplente.”*

*“ARTÍCULO 5º. – A los fines del cumplimiento de las funciones que tiene asignadas, la UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO podrá invitar a otros organismos de la Administración Pública Nacional, asociaciones sindicales, organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia y personas expertas en la temática. Asimismo, podrá prever instancias de participación y consulta directa con mujeres y personas LGBTI+ y otras personas que tengan interés en aportar a los objetivos de la UNIDAD.”*

*“ARTÍCULO 6º. – La UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO establecerá su modo de funcionamiento interno.”*

## CONCLUSIONES

Ha quedado evidenciado que existe desde mucho tiempo una desigualdad sistemática que compromete a las personas trans, llevándolas a la exclusión y a la discriminación. Esta es la realidad cotidiana, impuesta desde el heterocispatriarcado.

El Estado es consciente de ello, y en la línea de promover una igualdad sustancial de todes sus habitantes, asumió compromisos internacionales -citados párrafos arriba- a fin de tomar acciones positivas en tal sentido. Las conquistas del colectivo hoy en día son muchas, y bienvenidas.

El hecho de que existan, en la Argentina actual, políticas concretas dirigidas a la promoción del ingreso de determinados grupos vulnerables a programas de empleo, como también resulta esperanzador, no sólo porque se trata de políticas públicas sociales impregnadas del principio de progresividad y de justicia social, sino porque apuntan a la integración de un sector de la ciudadanía históricamente marginado, invisibilizado y violentado.

La Ley de cupo laboral trans es un gran paso, ya que histórica-

mente la colectividad, ha sufrido la más cruda discriminación. Vidas signadas por hogares excluyentes y expulsivos, de niñeces desamparadas; continuando por el ámbito educativo, donde son castigadas y desvalorizadas. Personas con su futuro condenado, y con gigantes obstáculos para lograr el acceso a un trabajo formal y estable. Son personas criminalizadas por sus maneras de trabajar, que hacen que salir a la vía pública sea un acto de supervivencia.

A todas estas terribles circunstancias, deben sumarse las expectativas de una sociedad que pretende que personas travestis y trans cumplan con determinados estereotipos corporales impuestos por el binarismo, replicando la hegemonía de hombres y mujeres cis. Esta demanda invisible, obliga indefectiblemente a llevar tratamientos hormonales y de salud por fuera del sistema médico (que también les excluye), para readecuar la corporalidad. Todos estos maltratos cotidianos se amalgaman, entre consumo problemático de sustancias psicoactivas, abusos sexuales reiterados, noches en comisarías. Así transcurre la constante y sistemática discriminación, en violación absoluta de todos los derechos humanos de este grupo de personas.

Vale aclarar que con este trabajo no pretendo caer en el debate con relación a la aptitud del cuerpo normativo empleado (DNU y Ley) o del contexto económico, social e histórico en el que surgen las últimas normas (pandemia mundial COVID-19), en vistas a lo hasta aquí expuesto, se revela no solo como irrelevante, sino también carente de empatía y buena fe, al ser argumentos usados -sin sorpresa ni excepciones- por los usuales detractores de los derechos de los vulnerados, para plantear una contraofensiva a la ampliación de prerrogativas.

Puntualmente enfatizo que, frente a todo este escenario de indignidad, la posibilidad de acceso a un trabajo formal representa un logro importantísimo. Y garantizar este piso mínimo será uno de los caminos infranqueables que nos conducirá a la transformación de un patrón que la misma sociedad ha construido, y que ha llevado a la colectividad a la criminalización y a la estigmatización permanente.

Ahora bien, la lucha ha alcanzado muchas conquistas, y se cuenta con herramientas legales consagradas. Sin embargo, no vemos su implementación: aquí se observa un problema. Se “consagran” derechos, que luego no se cumplen.

El objetivo de este trabajo final, con el que culmino un recorrido por todos los rincones del derecho administrativo, tiene por objetivo interpelar a quienes formamos parte del Estado. Recon-

ocernos como el sujeto a quien el propio Pacto de San José de Costa Rica se dirige. Nos habla a nosotres, las personas que conformamos esta organización enorme y potente. Somos nosotres les encargades de tomar esas medidas para adaptar nuestro derecho, desde nuestro lugar, bien sea peticionado a las autoridades, bien sea proponiendo, bien sea exigiendo.

Como profesionales del derecho, es nuestra responsabilidad involucrarnos para que se realicen los cambios necesarios a fin de investigar, juzgar y legislar con perspectiva de género, que incluya las particularidades y especificidades en la diversidad de géneros, saliendo del preconcepto binario que invisibiliza y obstaculiza los casos que involucran a la comunidad trans.