


DCLE	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
------	-----------	---

## ORDENANZA N.º 2983-CM-18

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA: SE CREA SISTEMA INTEGRAL INCLUSIÓN LABORAL TRANS. PILT. CUPO MUNICIPAL LABORAL TRANS

### ANTECEDENTES

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes.

Constitución Nacional, artículos 14º bis, 16º, 37º y 43º.

Ley 23592: Penalización de actos discriminatorios.

Ley 26743: Identidad de Género.

Ley 26994: Código Civil y Comercial Unificado, artículo 402°.

Decreto 1086/2005: Aprobación del documento *Hacia un plan nacional contra la discriminación. La discriminación en Argentina. Diagnóstico y propuestas.*

Constitución Provincial, Preámbulo, artículos 14°, 32°, 51°, 61° y 63°.

Ley provincial 5182: Crea Comisión Tripartita para la igualdad de oportunidades.

Ley provincial 4126: Programa Provincial de Carta Compromiso con el ciudadano.


Programa Provincial: Creación del Consejo Consultivo.

Carta Orgánica Municipal, artículos 166° y 194°, inciso 1.

Ordenanza 2033-CM-10: Conmemoraciones y Efemérides. Capítulo XXII Día contra la homofobia y transfobia.

Ordenanza 2168-CM-11: Declara a la ciudad de San Carlos de Bariloche como *Municipio No Discriminador*. Adhiere al Programa del INADI de Ciudades Libres de Discriminación.

Ordenanza 137-C-88: Aprueba Estatuto de los Obreros y Empleados Municipales de la ciudad de San Carlos de Bariloche

DCLE	ORDENANZA	 <p><b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)</p>
------	-----------	---

Ordenanza 2905-CM-17: Se crea Consejo Local Consultivo y Participativo de la Diversidad Sexual.

Ordenanza 2103-CM-10: Obligatoriedad de contratación de mano de obra local.

Ley 14783 de la Provincia de Buenos Aires.

Ordenanza 9123: Programa de Inclusión Laboral Trans. Rosario, 2016.

Ordenanza 9543: Personas travestis, transexuales y transgénero. Planta de trabajadores municipales. Inclusión. Rosario, 2016.

Ordenanza 4878/17: Dispone establecer el cupo laboral trans en la MVT. Venado Tuerto 2016.

Ordenanza 7842: Inclusión Régimen del empleo municipal. Viedma 2016.

Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, [www.yogyakartaprinciples.org](http://www.yogyakartaprinciples.org).

Proyecto Encuesta Trans Bariloche 2017. Dirección de Promoción Social.  
Proyecto de ley provincial 473/18: Cupo laboral trans.

## FUNDAMENTOS


La sociedad no ha logrado de-construir el sentido común heteronormativo, que construye culturalmente las identidades de las personas y pretende asignarles los roles sociales y las elecciones sexuales basados en una vinculación directa con el sexo biológico.

Este constructo cultural de los géneros persiste y por lo tanto opera desde la subjetividad construyendo sentidos muy difíciles de resignificar en el cotidiano, aún cuando la legislación avanzó progresivamente en materia de derechos.

Es por ello, que quienes detentan identidades sexo-genéricas disidentes a la impuesta por esa matriz cultural, siguen siendo objeto de discriminación y estigmatización en muchos niveles, lo cual provoca que el ejercicio pleno de sus derechos en todos los ámbitos sociales y humanos se vea menoscabado.

En Argentina se han logrado avances importantísimos en materia de legislación, como la ley de Matrimonio Igualitario, la ley de Salud Sexual y Procreación Responsable, la ley de Reproducción Médicamente Asistida, entre otras y, particularmente, la Ley de Identidad de Género, que no solo reconocen a estos colectivos sociales como “sujetos de derecho”, sino que además, visibilizan en la agenda pública los reclamos y reivindicaciones de los colectivos LGBTIQ + que fueron históricamente privados de ejercerla plenamente.

Ahora bien, ninguna normativa en sí misma resulta suficiente para que las personas puedan ejercer la defensa del personalísimo derecho de la libre

DCLE	ORDENANZA	<div style="text-align: center;">  <p><b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 100px;"> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)</p> </div>
------	-----------	--

opción sexual y de la identidad de género, si no existen políticas públicas que garanticen la igualdad de oportunidad y de trato, basadas en el respeto y la inclusión.

En ese sentido, las personas trans (travestis, transexuales y transgénero) son uno de los grupos sociales más vulnerados y afectados por la discriminación y son sistemáticamente excluidos de todos los ámbitos de socialización y maltratados por los mecanismos de discriminación institucional, como por ejemplo en el acceso a la salud o en el hostigamiento permanente que reciben de las fuerzas de seguridad.

Dicha exclusión, tiene como consecuencia que sólo el 20% de las personas trans finalicen la escuela secundaria y casi el 100 % de las personas trans no tiene acceso al mercado formal de trabajo, por lo cual, como opción laboral el 79 % ha debido optar por la prostitución y sólo un mínimo porcentaje ha tenido acceso al mercado informal.<sup>1</sup>

Esta situación, no sólo implica que estos colectivos no tienen garantizada la igualdad de oportunidades para elegir libremente un proyecto de vida, sino que además, la sociedad los excluye, negándoles todos los derechos laborales consagrados en nuestra Constitución de los cuales goza cualquier trabajador/a en relación de dependencia: aportes jubilatorios, obra social,

---

<sup>1</sup> “Orgullo en el trabajo”. Estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Federación Argentina LGBT para la OIT. 2005


licencias laborales, asignaciones familiares, cobertura por riesgo del trabajo, vacaciones, etc.

Por todo esto, entendemos que la población trans requiere políticas públicas específicas que garanticen el pleno acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral formal. Para ello, el Estado debe intervenir generando las acciones necesarias para que estas intenciones se traduzcan en oportunidades concretas, de modo que el derecho al trabajo digno no devenga en mera intención discursiva.

La presente normativa supone un primer y necesario paso para generar las condiciones materiales y culturales que vayan propendiendo a la inclusión laboral de este colectivo, siendo el Estado mismo quien asuma la obligatoriedad de la inclusión de las personas trans en su planta de trabajadores/as y propiciando las condiciones para que el sector privado revise sus prácticas al momento de la selección de personal.

Asimismo, en búsqueda de la igualdad de oportunidades, es imperioso atender a la situación particular de cada persona en cuanto a su historia de vida y experiencia, entendiendo que la construcción de un proyecto alternativo personal requiere capacitación, formación y acompañamiento para revertir la vulneración de derechos a la cual las personas trans han sido sometidas históricamente.

Actualmente contamos con una primera experiencia municipal a partir del Proyecto Encuesta Trans Bariloche 2017, dependiente de la Subsecretaría de Políticas Sociales que se está llevando a cabo en nuestra ciudad. Consideramos que dicha iniciativa es fundamental para tener un diagnóstico preciso de la situación puntual de este colectivo en Bariloche y particularmente por el hecho de que lo están realizando promotoras y

DCLE	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
------	-----------	---

promotores trans.

En ese sentido, la Encuesta Trans 2017 y esta ordenanza se retroalimentan en un círculo virtuoso. Por un lado, los resultados de la primera aportarán datos que serán insumos fundamentales para el diseño de las herramientas que darán cumplimiento a esta ordenanza y, por otro lado, el abordaje de la problemática de la inserción laboral por parte del Estado, favorecerá la visibilización de las personas trans, llevando el debate a la esfera pública e interpelando las construcciones culturales que deben de-construirse para lograr la verdadera inclusión y la igualdad de oportunidades.

AUTORES: Concejales Ana Marks, Ramón Chiocconi y Daniel Natapof (FPV).

COLABORADORES: ATTTA Río Negro, ATTTA Hombres, La Colectiva Generando Géneros y Agrupación Livertá.

El proyecto original N.º 568/17, con las modificaciones introducidas, fue aprobado en la sesión del día 25 de octubre de 2018, según consta en el Acta N.º 1105/1818. Por ello, en ejercicio de las atribuciones que le otorga el Art. 38 de la Carta Orgánica Municipal,

EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN CARLOS DE BARILOCHE  
SANCIONA CON CARÁCTER DE

ORDENANZA


Art. Objeto. La presente ordenanza tiene por objeto crear, diseñar y  
1° ) regular un sistema integral de inclusión laboral para personas trans (travestis, transexuales y transgénero) integrado por el Programa de Inclusión Laboral Trans y el Cupo Trans con el objeto de igualar las oportunidades de empleabilidad, garantizar el ejercicio pleno y en igualdad de condiciones del derecho al trabajo de las personas trans.

Art. Autoridad de Aplicación. Es autoridad de aplicación de la presente  
2° ) ordenanza la Dirección de Trabajo Municipal, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Local, o la que a futuro las reemplace.

A los fines del cumplimiento integral de la presente, la autoridad de aplicación deberá actuar de manera previa, coordinada y obligatoria con el Área de Diversidad Sexual dependiente de la Dirección de Promoción Social o la que a futuro la reemplace y la Dirección de Recursos Humanos o la que a futuro la reemplace.

Art. Programa de Inclusión Laboral Trans (PILT). Se crea el Programa  
3° ) de Inclusión Laboral Trans (PILT) cuyo fin es facilitar las herramientas de formación y brindar el acompañamiento necesario para la efectiva inserción laboral, con el objetivo de igualar las oportunidades de empleabilidad.



DCLE	ORDENANZA	<div style="text-align: center;">   <b>Concejo Municipal</b>  Municipalidad de San Carlos de Bariloche </div> <div style="text-align: center; margin-top: 100px;"> No a la violencia de género. Ni una menos.  (Ordenanza 2825-CM-17) </div>
------	-----------	---

Accederán al PILT aquellas personas nacidas en San Carlos de Bariloche o que demuestren residencia no menor a 2 (dos) años.

Art. 4° )      Objetivos PILT. El PILT tiene los siguientes objetivos:

1) Son objetivos generales del PILT:

a) Instrumentar las herramientas necesarias para garantizar la real inclusión laboral, acompañando todas las instancias del proceso de inserción laboral, desde la formación para mejorar las oportunidades de empleabilidad hasta la efectiva incorporación laboral.

b) Fomentar la no discriminación por motivos de identidad o expresión de género en el proceso de selección y contratación asegurando las condiciones de respeto y valoración.

c) Proteger los derechos laborales de las personas trans a fin de garantizar condiciones de trabajo justas y favorables, igual remuneración por igual tarea, así como para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables.

d) Garantizar el acceso de las personas trans a programas generales de orientación técnica y vocacional, formación profesional y continua, capacitaciones específicas.

e) Promover y facilitar el empleo de personas trans en el sector público priorizando su incorporación.

f) Promover y facilitar el empleo de las personas trans en el

sector privado mediante políticas públicas que pueden incluir incentivos y otras medidas.

g) Promover oportunidades de trabajo autogestionado.

2) Son objetivos particulares del PILT:

a) Crear, fomentar y sostener programas específicos de capacitación y formación para adquirir o fortalecer competencias que mejoren las condiciones de empleabilidad. Estos deberán contemplar formaciones específicas para la administración pública, como así también de las competencias básicas que se requieran en el sector privado.


b) Generar programas de pasantías o becas para garantizar la adquisición de experiencia laboral, para aquellas personas que no hayan transitado un empleo formal o que no puedan acreditarlo.

c) Brindar especial apoyo a todas aquellas personas trans que no hayan tenido experiencia laboral formal o que no hayan terminado sus estudios de nivel medio, y priorizar su incorporación en los programas de capacitación o formación existentes o a crearse.

d) Crear talleres obligatorios de sensibilización y no discriminación para todas las áreas y dependencias municipales, a fin de garantizar un clima laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad.

e) Evaluar y registrar en los currículum vitae que se eleven a la Dirección de Recursos Humanos, aquellas competencias, saberes y experiencias que no puedan ser acreditadas en el marco de la educación formal o el trabajo registrado.

f) Diseñar y articular acciones en materia de inclusión laboral trans conjuntamente con el Consejo Local Consultivo y Participativo de la Diversidad Sexual creado por ordenanza 2905-

DCLE	ORDENANZA	 <p><b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)</p>
------	-----------	---

CM-17 (o la que a futuro la reemplace).

g) Crear talleres de sensibilización, no discriminación y programas de incentivos específicos para el sector privado.

h) Asesorar al sector privado en todas las instancias del proceso de inserción laboral.

i) Elaborar programas de capacitación, acompañamiento y financiamiento para fomentar el trabajo autogestionado y el estímulo a la economía social y cooperativa.

j) Promover la inclusión de las personas trans en los programas nacionales y provinciales existentes o a crearse a futuro.

k) Incentivar y colaborar en la finalización de los estudios primarios y secundarios, brindado las herramientas necesarias a tales fines.

Art. 5° ) Cupo Laboral Municipal Trans. La Municipalidad de San Carlos de Bariloche está obligada a ocupar personas trans en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal. Para ello establecerá reservas de vacantes a ser exclusivamente ocupadas por aquellas personas trans que cumplan con las competencias esperadas para el puesto, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.

Art. Porcentaje. El porcentaje establecido en el artículo 5° debe

6° ) entenderse como base mínima de integración, no pudiendo restringirse el ingreso de personas trans una vez alcanzado el mismo por razones de identidad de género.

A los fines del cómputo del porcentaje se tomará en cuenta la suma del personal de planta permanente, temporaria, designación transitoria y todas las modalidades de contratación de la administración pública municipal, sus órganos descentralizados y autárquicos.

Art. 7° ) Ingreso. Se encuentran comprendidas en la presente ordenanza todas aquellas personas trans que hayan cumplido los 18 años de edad, hayan o no accedido al beneficio de rectificación registral dispuesto por la ley nacional 26743.


Art. 8° ) En el marco de la presente ordenanza la Autoridad de Aplicación debe:

a) Diseñar, coordinar y aplicar el Programa de Inclusión Laboral Trans (PILT) en coordinación con el Área de Diversidad Sexual dependiente de la Dirección de Promoción Social o la que a futuro la reemplace.

b) Recibir asesoramiento y consultoría del Consejo Local Consultivo y Participativo de la Diversidad Sexual.

c) Garantizar el cumplimiento de los objetivos generales y particulares del Programa de Inclusión Laboral Trans (PILT), determinados en el artículo 4° de la presente ordenanza, creando las herramientas necesarias para tal fin.

d) Realizar la intermediación laboral para garantizar la prioridad de las vacantes, reservas o nuevos puestos en el ámbito municipal, para las personas trans, hasta tanto se cumpla el cupo establecido en el artículo 5° de la presente.

DCLE	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
------	-----------	---

e) Realizar la intermediación laboral de las personas trans con el sector privado.

Art. 9° ) En el marco de la presente ordenanza el Área de Diversidad Sexual dependiente la Dirección de Promoción Social, debe:

a) Asesorar a la Dirección de Trabajo municipal en todo lo que se requiera para el diseño, implementación y aplicación del Programa de Inclusión Laboral Trans (PILT).

b) Acompañar a las personas trans en todas las instancias del proceso de inserción laboral, durante la formación para mejorar las oportunidades de empleabilidad y luego de la efectiva incorporación laboral.


Art. 10° ) En el marco de la presente ordenanza la Dirección de Recursos Humanos debe:

a) Garantizar la prioridad de las vacantes, reservas o nuevos puestos para las personas trans, hasta tanto se cumpla el cupo establecido en el artículo 5° de la presente.

b) Realizar campañas y capacitaciones sobre el respeto a la diversidad sexual en los distintos sectores del mundo laboral para propiciar ámbitos de trabajo no discriminatorios.

c) Informar al Área de Diversidad Sexual y al Consejo Local Consultivo y Participativo de la Diversidad Sexual de los procesos de selección de personal trans, para su posterior seguimiento.

- Art. 11° ) Ley 26743. A los efectos de la designación y desempeño del cargo, empleo o puesto de trabajo se atenderá a lo estipulado en el artículo 1° de la ley 26743 o la que a futuro la reemplace.
- Art. 12° ) Difusión. La autoridad de aplicación deberá garantizar la publicidad y difusión de la apertura de vacantes, así como los requisitos y características de los mismos en los medios oficiales digitales y en medios de difusión masiva, debiendo remitirle copia al Consejo de la Diversidad Sexual.
- Art. 13° ) Concesiones y contrataciones. En todo contrato de concesión de servicios, contrataciones directas, de transferencia de actividades de la Municipalidad al sector privado, de renovación, prórroga o modificación de los vigentes, a igual oferta, se dará prioridad a aquellas personas, empresas o sociedades que se comprometan a contratar a personas trans en su planta de trabajadores, mediante articulación con la Dirección de Trabajo Municipal, o a la que a futuro la reemplace.  
Se deberá establecer en los pliegos o en los convenios según el tipo de contratación que trate, las cláusulas que establezcan esta prioridad y que dispongan el cumplimiento y modalidad de control.
- Art. 14° ) Se crea la partida anual presupuestaria bajo la denominación *Programa de Inclusión Laboral Trans* en la órbita de la Dirección de Trabajo Municipal dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Local o la que a futuro la reemplace.
- Art. 15° ) Implementación PILT. La Dirección de Trabajo Municipal, o la que a futuro la reemplace, deberá instrumentar en un plazo de 6 (seis)

DCLE	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche  No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 2825-CM-17)
------	-----------	---

meses de promulgada la presente, las acciones necesarias para poner en funcionamiento el Programa de Inclusión Laboral Trans PILT.

Art. 16° ) Reglamentación. El Departamento Ejecutivo Municipal deberá reglamentar la presente ordenanza dentro de los 60 (sesenta) días a partir de su publicación.

Art. 17° ) Comuníquese. Publíquese en el Boletín Oficial. Cumplido, archívese.