



SANTA FE, 26 de mayo de 2022

VISTO que el pasado 24 de junio de 2021 se sancionó la Ley N° 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins” y

CONSIDERANDO:

Que la mencionada normativa establece el 1% de las vacantes de la Administración Pública Nacional, en todas las modalidades de contratación regular vigentes, a personas travestis, trans o transgénero. A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto, la norma dispone que los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas pertenecientes a este colectivo;

Que la igualdad, la no discriminación y la integración social han sido desde siempre objetivos institucionales ineludibles de la Universidad Nacional del Litoral tal como lo afirma el preámbulo de su Estatuto en el que reza “la Universidad Nacional del Litoral constituye una república universitaria que, comprometida con los postulados que le dieron origen, lucha por la generación y distribución del conocimiento como un bien público y social, asumiendo el desafío de formar mujeres y hombres libres que, respetuosos de los derechos inviolables e inalienables de la persona humana y el desarrollo sustentable así como la defensa de los valores democráticos, trabajen por una Argentina inclusiva, solidaria, con mayor libertad, igualdad, equidad y justicia”. Al mismo tiempo en su Artículo 5° reconoce a los miembros de la comunidad universitaria, entre otros, el derecho a un trato igualitario y a no sufrir ningún tipo de discriminación, ya sea por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, idioma o lengua, religión, convicción u opinión, afinidad política y/o sindical, edad, sexo, orientación sexual o identidad de género y/ o condición socioeconómica;

Que la Universidad Nacional de Litoral ha asumido el compromiso institucional de trabajar en pos de la igualdad de oportunidades en base al género; reconociendo el carácter estructural de las violencias patriarcales por motivos de género, se han consolidado en el último tiempo una serie de acciones positivas en miras a superar la brecha discriminatoria que afecta especialmente a mujeres y personas LGBTTIQ+;

Que este Cuerpo por resolución C.S. N° 447/11 - ARTÍCULO 1°, encomendó a Rectorado el estudio y dictado de las normas que garanticen el respeto a la identidad de género adoptada o autopercibida de toda persona que



estudie o trabaje en esta Casa de estudios; asimismo, la UNL por resolución C.S. N° 15/19 también aprobó la adhesión a la Ley 27.499, conocida como Ley Micaela, en busca de dar un paso más sobre la sensibilización y difusión en torno a temáticas de género, promoviendo acciones positivas de capacitación y formación de los miembros de la comunidad universitaria. Por otra parte, se ha sancionado la “Política General contra todo tipo de Violencia en la UNL”, Ordenanza N° 3/17 y el “Protocolo y plan de acción para prevenir, abordar y sancionar las violencias que tengan como causa el género, la orientación e identidad sexual en los ámbitos de la Universidad Nacional del Litoral” - Ordenanza N° 1/19;

Que teniendo en cuenta que el ejercicio de los derechos de las personas travestis, transexuales, transgénero y no binaries se ve obstaculizado por un patrón sistemático de desigualdad, resulta necesario impulsar medidas y acciones positivas que busquen la reducción de la discriminación estructural hasta lograr la equidad de géneros y garantizar una vida libre de violencias;

Que resulta de vital importancia y urgencia revertir esta situación de violencia y vulneración que perpetúa la exclusión de esta población – la cual tiene una expectativa de vida de entre treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años aproximadamente, según informe elaborado por la Fundación Huésped en conjunto con organizaciones sociales;

Que esta desigualdad estructural tiene consecuencias en la vida y las condiciones materiales de existencia de este grupo;

Que la Primera Encuesta Provincial de Vulnerabilidad de la población Trans de la Provincia de Santa Fe muestra que la población travesti, transexual, transgénero y no binarie muestra elevados índices de vulnerabilidad en cuanto al acceso al trabajo, a la educación y a la salud;

Que según un estudio realizado por el Observatorio de Violencias de Género de la FCJS/UNL, en conjunto con la Municipalidad de Santa Fe y el Frente de organizaciones por el cupo laboral trans en el año 2018, sobre un total de 82 personas trans de la Ciudad de Santa Fe surge que un 54% no finalizó el ciclo de educación básica;

Que la exclusión histórica de los ámbitos educativos, entre otros sistemas de contención y cuidados y la dificultad en la obtención de trabajos formales y estables, pone a estos colectivos en situación de vulnerabilidad ante la escasa y muchas veces nula posibilidad de acceder a un trabajo en condiciones igualitarias y satisfactorias, o a la protección frente al desempleo;



Que la presente norma tiene como objetivo general superar la discriminación en el acceso al trabajo por motivos de identidad de género, asegurar la contratación y empleo de personas travestis, transexuales, transgéneros y no-binaries en la Universidad Nacional del Litoral a fines de garantizar la igualdad real de oportunidades y el derecho al trabajo reconociendo los saberes de las personas travestis, transexuales, transgéneros y no-binaries como criterio de contratación;

Que la dificultad que tienen las citadas personas para concluir sus estudios primarios, secundarios y universitarios debe ser reparada por las Instituciones, sobre todo las educativas, mediante medidas de acción positiva que no solo incentiven el ingreso, sino que también acompañen en el proceso de terminalidad educativa y garanticen su permanencia;

Que la implementación de medidas tendientes a procurar el acceso a determinados derechos puede generar situaciones de discriminación inversa o discriminación positiva como cupos en la administración pública, en la universidad en este caso, para determinados grupos en situación de vulnerabilidad;

Que el establecimiento de cupos para categorías de personas desaventajadas tiene por objetivo cumplir el principio de la igualdad real de oportunidades, tanto para quienes no se encuentren en condiciones psicofísicas o socioeconómicas semejantes, como para quienes, por prejuicios culturales, actualmente –en este caso hasta que exista una conciencia pública internalizada y generalizada- se encuentren en una situación de inferioridad - o de exclusión - para acceder a un puesto de trabajo;

Que junto al compromiso asumido de llevar adelante acciones positivas para asegurar igualdad real de oportunidades, nuestra Constitución establece el principio rector de idoneidad para el ingreso el empleo público;

Que este requerimiento constitucional de idoneidad, en sus diferentes facetas, no se presume y debe probarse un umbral mínimo que debe superarse para ser, en palabras de la propia Constitución, “admisibles en los empleos, en estos casos en un contexto marcado por el también principio constitucional de promoción de la inclusión social;

Que los principios de inclusión e idoneidad no pueden entenderse como contradictorios entre sí; la propia Corte Suprema de la Nación oportunamente ha sostenido que "la Ley Fundamental es un todo orgánico y sus disposiciones deben ser aplicadas concertadamente, lo que obliga a rechazar toda interpretación de la que resulte que un derecho de base constitucional -para tener vigencia-



requiere inevitablemente la sustancial aniquilación de otro”, lo que, en aras de la inclusión, lleva a que la comprobación de un mínimo umbral de idoneidad mediante el reconocimiento de la trayectoria de vida y los saberes de las personas travestis, transexuales, transgéneros y no-binaries como fundamento esencial de la contratación;

Que del análisis de la normativa comparada se observa a los fines de garantizar el efectivo cumplimiento de los objetivos de inclusión de personas travestis, transexuales, transgéneros y no-binaries se acude al mecanismo de la “reservas de puestos de trabajos” y “reserva de vacantes” y que entendemos oportuno apartarse de este criterio en el entendimiento de que estos mecanismos podrían cristalizar el perfil de quienes ingresan a partir de que los lugares de trabajo “disponibles” siempre son los mismos, dificultando el ingreso de personas con otros perfiles laborales;

Que a los fines de garantizar la progresiva y efectiva inserción laboral de las personas alcanzadas por la presente norma, se adopta el Principio de Progresividad o no regresividad que surge del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales;

Que el Principio de Progresividad o no regresividad se relaciona con el orden público laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos;

Que este principio determina un camino de gradual progreso, a través de concretas políticas y acciones, para lograr el pleno cumplimiento de los derechos individuales y colectivos constitucionalmente reconocidos; impidiendo, además, la posibilidad de adoptar medidas que impliquen la regresión en el reconocimiento y goce efectivo de estos derechos;

POR ELLO y teniendo en cuenta lo aconsejado por las Comisiones de Hacienda y de Interpretación y Reglamentos,

EL CONSEJO SUPERIOR

RESUELVE

I. Cupo Laboral relacionado con la Ley N° 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”

ARTÍCULO 1°.- Establecer que en la Universidad Nacional del Litoral los cargos de personal deberán ser ocupados por personas travestis, transexuales, transgénero y no binaries que al ingreso reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre e imagen a



que refiere el Artículo 3° de la Ley N° 26.743, en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos. Dicho porcentaje podrá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de relación de dependencia remunerada vigentes.

II. Principio de Progresividad

ARTÍCULO 2°.- Con la finalidad de garantizar la progresiva y efectiva inserción laboral de las personas alcanzadas por la presente norma, la Universidad Nacional del Litoral adopta en esta materia el Principio de Progresividad o no regresividad que surge del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

III. Registro de Aspirantes

ARTÍCULO 3°.- Con la finalidad de facilitar el cumplimiento del cupo laboral establecido en el Artículo 1°, se abrirá el Registro Confidencial de Personas Trans y No Binarias, Aspirantes al Ingreso Laboral en la Universidad Nacional del Litoral, en adelante Registro de Aspirantes. La inscripción será voluntaria, bastando solo la autopercepción de la persona para reconocer la vivencia interna del género tal y como cada persona la siente, siendo éste el único requisito para la inscripción en el registro.

ARTÍCULO 4°.- En razón de las diferentes formas y procedimientos de selección y contratación y de la naturaleza de las vacantes a cubrir, el Registro de Aspirantes se dividirá en Registro de Aspirantes para el Personal No Docente y en Registro de Aspirantes como Personal Contratado.

Registro de Aspirantes para el Personal No Docente

ARTÍCULO 5°.- Para el ingreso como Personal No Docente el Registro de Aspirantes se abrirá para cada agrupamiento en particular de conformidad a lo establecido en el Régimen de Selección del Personal No Docente para el tramo inicial.

Registro de Aspirantes para el Personal Contratado

ARTÍCULO 6°.- Para las relaciones laborales temporales o transitorias que se constituyen mediante la forma de contratos, se constituirá un único Registro de Aspirantes en el que deberán constar los perfiles laborales de las personas abarcadas por esta norma y que se abrirá a principio de cada año.

ARTÍCULO 7°.- Los responsables de llevar adelante los procesos de selección del personal deberán adoptar las medidas que resulten necesarias para garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos personales de los inscriptos en el Registro de Aspirantes.



ARTÍCULO 8°.- Para la exhibición de la nómina a que refieren las reglamentaciones de concursos, se confeccionará una única lista integrada por las personas inscriptas en el respectivo concurso, ordenada alfabéticamente en base al nombre autopercebido de las personas abarcadas por la presente norma.

IV. Impugnación de Aspirantes y miembros del Jurado

ARTÍCULO 9°.- Para los casos de impugnaciones previstas en las correspondientes reglamentaciones de concursos, las mismas podrán interponerse por violación de normas expresas de la Ley Universitaria, el Estatuto de la Universidad, el Reglamento de Concurso respectivo y los preceptos y principios de la presente norma.

ARTÍCULO 10°.- No será admisible ningún tipo de impugnación fundada en la pertenencia de las personas al colectivo Trans o No Binario.

ARTÍCULO 11°.- Además de las causales mencionadas en las respectivas reglamentaciones de concursos, los miembros del jurado podrán ser recusados por inequívocas manifestaciones públicas contrarias a los preceptos, objetivos y principios de la presente norma.

V. Requisitos de empleabilidad. Procedimientos de evaluación y selección. Orden de mérito

ARTÍCULO 12°.- En consonancia con los principios y objetivos planteados, la Universidad adaptará los criterios y requisitos de idoneidad y empleabilidad para los puestos de trabajo, sin desvirtuar la naturaleza de las funciones de los cargos a cubrir.

ARTÍCULO 13°.- La Universidad se compromete a incorporar en los procedimientos de selección los medios e instrumentos que permitan a las personas alcanzadas en la presente norma, la demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño del cargo específico, en base a sus trayectorias de vida laboral.

ARTÍCULO 14°.- Para el caso del personal No Docente se adaptarán los criterios de evaluación del régimen de selección del personal inicial de conformidad al Artículo anterior, en particular en la exigencia de la terminalidad educativa aplicando el criterio establecido en la Ley Nacional n.º 27.636 por el cual la terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso.

ARTÍCULO 15°.- El orden de mérito de las personas inscriptas para ingreso como personal No Docente será elaborado sobre la nómina de inscriptos del Registro de Aspirantes respectivo, siguiendo los procedimientos establecidos por las normas que regulan el ingreso aplicando los principios y criterios de la presente norma.



ARTÍCULO 16°.- El orden de mérito elaborado conforme al Artículo anterior será el orden de selección final cumpliendo las funciones de Registro de Aspirantes que tendrá una vigencia por el término establecido en el Régimen de Selección del Personal No Docente para cobertura de vacantes.

VI. Capacitación y Terminalidad Educativa

ARTÍCULO 17°.- Con el fin de posibilitar la permanencia, el fortalecimiento y el ascenso en la carrera, la Universidad garantizará la capacitación a quienes ingresen por la política de cupo laboral trans asegurando la participación efectiva en los cursos y talleres del Programa de Formación y Capacitación del Personal de la UNL.

ARTÍCULO 18°.- Para el caso de las personas contempladas en la presente norma que ingresen a los puestos de trabajo sin completar su educación, en los términos del Artículo 16° de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, se deberán arbitrar los medios para garantizar la formación educativa obligatoria y su capacitación con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

VII. Comisión de Seguimiento y Evaluación

ARTÍCULO 19°.- En el ámbito de la Dirección de Ingreso, Promociones y Concursos se constituirá una comisión asesora integrada por representantes de las Secretarías de Bienestar Universitario, Académica y de Innovación Educativa, de Extensión y Cultura y General para el control y evaluación de la implementación de la presente norma y en el diseño de políticas y acciones que promuevan un activo acompañamiento de las personas que ingresen y tiendan al fortalecimiento de las capacidades personales en ambientes libres de discriminación.

ARTÍCULO 20°.- De estimarse necesario, y para cada caso concreto, se podrá sumar a esta comisión el responsable del área en que la persona se insertará, a los fines de diseñar las acciones necesarias para asegurar que la inclusión en los puestos de trabajo se realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas.

VIII. Normas Transitorias

ARTÍCULO 21°.- De conformidad a lo establecido en el Artículo anterior y hasta tanto se alcance el porcentaje previsto en el Artículo 1°, la Universidad garantizará que el ingreso efectivo de personas alcanzadas por esta norma que reúnan las condiciones de idoneidad, nunca será inferior al 5% del total de ingresos de cada



año, procurando aumentar este porcentaje de conformidad a las necesidades y recursos disponibles.

En el mismo sentido, y hasta alcanzar el cupo establecido, se le reconoce a las personas alcanzadas por la presente, la prioridad para la ocupación de las vacantes producidas, siempre que se encuentre dentro del Registro de Aspirantes personas con el perfil e idoneidad requeridas por las vacantes a ocupar.

ARTÍCULO 22°.- Una vez alcanzado lo establecido en el Artículo 1º, el porcentaje establecido en el Artículo anterior podrá reducirse, pero siempre respetando, en relación al número total de agentes, el principio de no regresividad establecido en el Artículo 2º de la presente norma.

ARTÍCULO 23°.- Inscríbase, comuníquese por Secretaría administrativa, por correo electrónico a la Asociación del Personal No Docente de la Universidad Nacional del Litoral – APUL y a Dirección General de Personal y Haberes, tomen nota las Direcciones de Asuntos Jurídicos y de Coordinación Universitaria y Relaciones Gremiales y pase a las Secretarías de Bienestar Universitario, Académica y de Innovación Educativa y de Extensión y Cultura para su conocimiento y demás efectos.

RESOLUCIÓN C.S. N°: **173**