

VISTO

El Decreto 721/2020 de cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero

La implementación del protocolo de acción institucional de prevención e intervención en situaciones de violencia o discriminación por razones de género u orientación sexual (Resol. CS N° 4043/2015)

CONSIDERANDO

Que el Decreto 721/2020 de la Presidencia de la Nación, que instituye el Cupo Laboral para personas travestis, transexuales y transgénero en el sector público nacional es una respuesta a la lucha que ha llevado durante décadas en nuestro país el movimiento trans;

Que nuestro país cuenta con una Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743) que ha sido pionera en el reconocimiento del derecho humano a la identidad de género y que debe sus virtudes al activismo trans;

Que, no obstante los cambios en materia legislativa, el colectivo trans sigue experimentando sistemáticas violaciones de derechos humanos en virtud de su identidad de género (“Informe sobre situación de los derechos humanos de las personas travestis y trans en la Argentina” CEDAW, 2016; “Derechos humanos en la Argentina. Informe” CELS, 2016);

Que la precariedad estructural de las vidas trans se refleja en índices preocupantes de pobreza, desempleo, violencia institucional, criminalización, que dan continuidad a una historia de exclusión crónica que las políticas de reconocimiento no han podido torcer (Informe INADI 2016; INDEC 2012)

Que es posible identificar numerosos proyectos institucionales cuyos efectos han quedado en un plano simbólico sin encontrar un correlato en la resolución de problemáticas materiales de la población trans;

Que las medidas de cupo laboral aprobadas en el pasado en la CABA, en el 2012, (Ley 4.376) y en la Provincia de Buenos Aires, en el 2015, (Ley 14.783) no se han implementado;

Que el dictamen favorable emitido por las comisiones de Mujeres y Diversidad y Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados el pasado 8 de octubre sobre la Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans “Diana Sacayán - Lohana Berkins” invita a “las Universidades Nacionales, dentro del marco de su autonomía, a adherir a la presente ley”;

Que diferentes universidades públicas han discutido la temática referida y algunas de ellas han avanzado en dictar resoluciones y ordenanzas de cupo laboral trans (UnLu Res. HCS 205-20; UNTDF Ord CS 011-19; UNR Res. N° 783/2020; UNMdP Res. N° 3307/2017; entre otras);

Que, conforme a su estatuto, la Universidad de Buenos Aires debe “[...] proporcionar igualdad de oportunidades para todos, ya sean estudiantes o graduados, se crean las becas necesarias y otros géneros de ayuda que permiten realizar sus estudios a quienes carezcan de medios para ello.” (Estatuto universitario, Art. 70);

Que la Facultad de Filosofía y Letras ha sido pionera en el reconocimiento de derechos de las personas trans, como lo fue en la implementación de la Res 680/2010 por el reconocimiento del nombre e identidad de género de estudiantes, personal docente y no docentes;

Que resulta oportuno, necesario y urgente aplicar medidas de cupo laboral trans en la Facultad de Filosofía y Letras, implementando políticas que garanticen puestos de trabajo estable y genuino a las personas trans, sin precarización ni flexibilización;

Que las políticas de cupo laboral trans deben formar parte de un conjunto de políticas destinadas a esta población, que incluyan salud y bienestar;

Que es fundamental la participación de personas trans en el diseño, implementación y monitoreo de políticas para la resolución de problemáticas específicas para esta población, particularmente las personas trans que forman parte de la comunidad académica de la Facultad de Filosofía y Letras;

Que la Facultad de Filosofía y Letras cuenta con una Cátedra Libre de Estudios Trans*, integrada por un equipo especializado de docentes, graduadxs y estudiantes trans (todxs ad honorem), uno de cuyos objetivos consiste en colaborar con los procesos institucionales de esta institución (Resol. CD N° 1206/2018);

Que las gremiales docentes y no docente son actores necesarios en este proceso, dado que la incorporación de nuevxs trabajadorxs forma parte de la negociación laboral colectiva;

Que actualmente hay estudiantes y docentes trans en esta casa de estudios (en muchos casos trabajando ad honorem) cuyo bienestar y permanencia debe ser considerado en estas medidas;

Que para el cumplimiento del cupo laboral es necesaria tanto la inserción laboral de personas trans como la regularización de la situación laboral de aquellas personas trans que ya se encuentran desempeñando funciones en condiciones precarias, con lo cual las medidas de cupo deben atender debidamente a los desafíos de ingreso, permanencia y promoción de las personas trans en toda la institución, sean estudiantes, docentes o no docentes;

Que la ley 27.385/2017 ha eliminado los límites de edad para poder concursar becas y la carrera de investigador científico en CONICET y esos límites etarios son una barrera para el desarrollo de trayectorias en investigación, como sucede con grupos excluidos crónicamente como lxs trans.

Que es necesario que estas medidas contemplen desde su inicio procesos de monitoreo y evaluación constante por parte de especialistas trans de esta institución;

Que a partir de una iniciativa de la Asociación Gremial Docente de la UBA, esta gremial docente, junto con la Cátedra Libre de Estudios Trans y otrxs docentes y estudiantes trans externxs a ella, elaboraron un conjunto de propuestas para un proyecto de cupo laboral trans en la Facultad y en la UBA;

Que no hay un relevamiento en la Facultad de Filosofía y Letras de la presencia de docentes, no docentes y estudiantes trans ni de sus necesidades y condiciones, instrumento absolutamente necesario para llevar adelante una política de inserción laboral, pero también de inclusión, permanencia y egreso;

Que un primer paso para comenzar a una política de inserción laboral trans en la Facultad es asignar salario a lxs docentes trans ad honorem que ya están registrados por la Institución, es decir, los docentes de la Cátedra Libre de Estudios Trans* dependiente de la SEUBE;

Que sin presupuesto no hay cupo laboral trans;

Que las medidas propuestas son un primer paso y no la totalidad del camino hacia un proyecto más extenso de inclusión laboral, accesibilidad, y justicia;

EI CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS RESUELVE

Artículo 1ero. Asignar salario y designar con dedicación simple a todxs lxs integrantes de la Cátedra Libre de Estudios Trans, ya que hoy se encuentran trabajando ad honorem.

Artículo 2do. Asignar recursos de investigación a la Cátedra Libre de Estudios Trans para realizar un relevamiento urgente de las condiciones y necesidades de estudiantes, docentes y no-docentes trans de la Facultad de Filosofía y Letras a los efectos de desarrollar políticas específicas; para dar capacitaciones a docentes y no docentes; y para continuar su trabajo de asesoramiento y consultoría.

Artículo 3ro. Asignar salario a todxs los docentes trans ad honorem que ya están trabajando en la Facultad que así lo soliciten a medida que vayan siendo registradxs por dicho relevamiento;

Artículo 4to. Incorporar al menos dos personas trans de la Cátedra Libre de Estudios Trans, especializadas en violencia hétero/cis/sexista con salario, a la Comisión No a la Violencia de Género y asignar salario a todas las personas integrantes de dicha Comisión.

Artículo 5to. Generar convenios de colaboración académica e intercambio con otras universidades nacionales e internacionales específicos para personas trans y/o coordinados por la Cátedra.

Artículo 6to. Encomendar a la Secretaría de Transferencia de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales la identificación, creación y facilitación de becas de intercambio y/o instancias académicas para personas trans.

Artículo 7mo. Crear un equipo de seguimiento, monitoreo y evaluación de las medidas de cupo laboral trans en la Facultad conformada por integrantes de la Cátedra Libre de Estudios Trans, de las gremiales docentes y de la gremial no docente, dado que la incorporación de nuevxs trabajadorxs forma parte de la negociación laboral colectiva.

Artículo 8vo. Asignar becas del 100% en toda actividad arancelada de la Facultad (por ejemplo, Laboratorio de idiomas, Diplomatura ESI, otros cursos de Extensión, cursos de posgrado, especialización, maestría y doctorado, etc.) para todxs lxs estudiantes, docentes y no docentes trans de la UBA, lo cual incluye a lxs integrantes de la Cátedra Libre de Estudios Trans.

Artículo 9no. Bregar por la eliminación del límite de edad en todas las becas de la UBA y bregar por esa misma política contra la discriminación etaria en cada instancia en la que la Facultad intervenga o pueda intervenir.

Artículo 10m. Asignar en el ámbito de la Facultad becas de apuntes y de estudio así como becas de comedor a cargo de la Facultad para todxs lxs estudiantes trans de la institución que lo soliciten;

Artículo 11vo. Publicitar por todos los medios de la Facultad estas medidas.

Artículo 12vo. Encomendar a la UBA la elaboración, aprobación e implementación urgente de una resolución que sea el resultado de la aplicación en su jurisdicción del decreto 721/2020, con presupuesto, que incremente en un 1% los puestos de trabajo docente y en la misma medida los puestos de trabajo no docentes con el fin de cumplir con el piso del cupo laboral para personas trans, con cargos con trabajo estable, sin flexibilización ni precarización alguna.

Artículo 13vo. Encomendar a la UBA que la resolución mencionada en el artículo 12vo está aprobada en el mes de mayo de 2021 y su implementación total con presupuesto esté cumplida en mayo de 2022.

Artículo 14to. Encomendar a la UBA que dicha resolución incluya, al menos, los siguientes aspectos:

a. Crear los cargos necesarios para alcanzar un 1% de puestos docentes y el 1% de puestos no docentes para personas trans. Dichos puestos deben ser de planta y con salario (al menos con dedicación simple para el caso de lxs docentes), para dar lugar a la efectivización de la inserción laboral trans;

b. Conformar un equipo integrado por la Cátedra Libre de Estudios Trans y otrxs personas trans de distintas Facultades (todas con nombramiento efectivo y con salario) para realizar un relevamiento de las condiciones y

necesidades de estudiantes, docentes y no docentes trans de la UBA a los efectos de desarrollar políticas específicas; para dar capacitaciones a docentes y no docentes;

c. Asignar salario a todxs los docentes trans* ad honorem que ya están trabajando en la UBA y que sean registradxs por dicho relevamiento, sin que esto cuente como parte del 1% de la inclusión laboral trans, puesto que estas personas ya están trabajando;

d. Incorporar al menos dos personas trans especializadas en violencia hétero/cis/sexista en cada grupo de cada Facultad y del Rectorado que se ocupan de la aplicación del Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual;

e. Asignar salario a todas las personas integrantes de los equipos, grupos o comisiones que se ocupan en cada Facultad y en el Rectorado de la aplicación del Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual;

f. Crear un equipo de seguimiento, monitoreo permanente y evaluación de las medidas de cupo laboral trans en la UBA conformado por miembrxs del equipo mencionado en el inciso b (integrantes de la Cátedra Libre de Estudios Trans y otrxs personas trans de distintas Facultades) y por los sindicatos docentes y no docente de la UBA, equipo que se replicará en cada Facultad con la participación de las gremiales docentes y la comisión interna no docente, dado que la incorporación de nuevxs trabajadorxs forma parte de la negociación laboral colectiva;

g. Generar convenios de colaboración académica e intercambio con otras universidades nacionales e internacionales específicos para personas trans;

h. Identificar, crear y facilitar becas de intercambio y/o instancias académicas para personas trans;

i. Asignar becas del 100% en toda actividad arancelada de la UBA (por ejemplo, actividades de la Dirección de Deportes de la UBA, cursos de extensión, diplomaturas, cursos de posgrado, especialización, maestría y doctorado) para todxs lxs estudiantes, docentes y no docentes trans de la UBA;

j. Eliminar el límite de edad en todas las becas de la UBA y bregar por esa misma política contra la discriminación etaria en cada instancia en la que la Universidad intervenga o pueda intervenir;

k. Asignar becas de apuntes y de estudio así como becas de comedor a cargo de la UBA para todxs lxs estudiantes trans de la institución que lo soliciten;

l. Afiliar de modo gratuito a DOSUBA a todx estudiante o graduadx trans que lo solicite y que no cuente con una cobertura de salud, para lo cual la persona trans deberá presentar una declaración jurada en la que exprese que no tiene ninguna obra social o prepaga de salud; y,

m. Publicitar por todos los medios estas medidas.

Artículo 15to. De forma. Notifíquese a todas las dependencias de la Facultad, al Rectorado de la UBA y al Consejo Superior, a los sindicatos docentes y no docente de la UBA, a las federaciones de sindicatos docentes y no docente de las Universidades Nacionales y dese la mayor publicidad y difusión por todos los medios de la Facultad.