

Ushuaia, 19 SEP 2018

VISTO:

El Expediente N° 414/17 del Registro de Expedientes, la Ley N° 26.559 de creación de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, su Estatuto, Ley N° 26.743 de *Identidad de Género*, el Código Civil y Comercial de la Nación, el Decreto N° 1007/2012, Ley N° 23.592 sobre *Medidas contra actos discriminatorios*, el Decreto N° 1086/05 que aprueba el *Plan Nacional contra la discriminación*, Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional conforme al artículo 75 inciso 22° de la Constitución Nacional y sus artículos 14°, 14° bis, 16°, 17°, 19°, 31°, 33°, 75° inc. 19° , 23° y concordantes, la Opinión Consultiva N° 24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, solicitada por la República de Costa Rica *Identidad de Género e Igualdad y No Discriminación a Parejas del Mismo Sexo*, Principios de Yogyakarta (2006) sobre la *Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación y la Identidad de Género*, la Ley N° 26.378, la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley N° 22.431 de *Sistema Protección Integral de los Discapacitados*; la Ley N° 24.314 sobre *Accesibilidad de Personas con Movilidad Reducida*, la Ley Nacional 25.573, modificatoria de la *Ley de Educación Superior* N° 24.521, la Resolución REC N° 286/2017; y

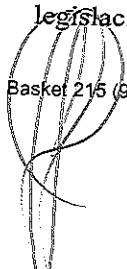
CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución REC N° 286/2017 el suscripto aprobó el “*Procedimiento de designaciones interinas para el Personal No Docente*”.

Que la normativa citada en el visto garantiza derechos relacionados con la igualdad de grupos históricamente discriminados, citándose normativa relacionada con los derechos a la igualdad y no discriminación, relacionada con la Identidad de Género, y personas con Discapacidad.

Que, en primer término, cabe destacar la Opinión Consultiva N° 24/17, instrumento en el cual la Corte Interamericana de Derechos Humanos afirma que “....65. *Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias*”

Que en este sentido, los *Principios de Yogyakarta* (2006) sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la



identidad de género, establecen en el Principio 12, sobre el Derecho al trabajo, que *“Toda persona 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 orientación sexual o identidad de género, agregando en tal sentido que “Los Estados: Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración. Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias”.*

Que en este sentido, la Universidad debe contribuir en la compleja tarea de remover obstáculos para lograr una igualdad real en el acceso de derechos sociales a las poblaciones históricamente marginadas.

Que en particular, la población *trans* tiene *“...una expectativa de vida de cuarenta años por las condiciones de vida que debe atravesar, producto de una sociedad transfóbica, y la falta de empleo conduce a la marginalidad, por ejemplo, al riesgo de caer en la explotación sexual como forma de subsistencia – es la única expectativa laboral seria y concreta, por la identidad de género no hay otras expectativas de ser aceptades en el mercado laboral local”*.<sup>1</sup>

Que el Estado posee la responsabilidad objetiva – como garante de derechos – de ir erradicando determinados patrones culturales y estereotipos estigmatizantes que aún imperan en la gran mayoría de las personas.

Que en este punto, también se ha expedido la CIDH, en la Opinión Consultiva N° 24/17 en el sentido que *“La Ley de cupo laboral trans no se trata de un subsidio, un regalo o una forma de asistencialismo. Por el contrario, es crear oportunidades de inclusión y reparación que permitan lidiar en forma efectiva con las propias consecuencias que su violencia y exclusión generó”*.

Que, asimismo, el informe ante la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres sobre *“La situación de los derechos humanos de las travestis y trans en la Argentina”* elaborado por el INADI en el año 2016, sostiene que *“el acceso al empleo formal supone no sólo autonomía económica, sino también posibilidad de formación, capacitación y acceso a la seguridad social. Los datos de que disponemos revelan que 6 de cada 10 de las mujeres trans/travestis ‘están vinculadas al trabajo sexual’ en la actualidad”* por otro lado *“...solo el 18% de las entrevistadas tienen empleo formal.”*.

<sup>1</sup> Informe Asociación por los Derechos Civiles, *“El camino hacia los derechos”*.

Que, en otro sentido, las acciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad se encuentran estipuladas en la Ley N° 22.431 que en su artículo 8° establece un cupo, teniendo en cuenta *la obligatoriedad de "...ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios...."*.

Que las universidades nacionales de todo el país están trabajando activamente para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, a las personas con diverso grado de discapacidad, habiéndose creado en el ámbito de la UNTDF, la *Comisión de Discapacidad y Accesibilidad*.

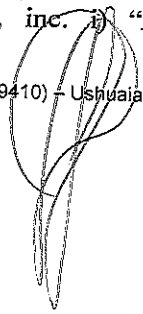
Que asimismo cabe destacar que la Comisión Interuniversitaria de Discapacidad y Derechos Humanos (CIDyDDHH) ha diseñado el Plan Nacional de Accesibilidad, promovido por la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (CONADIS).

Que para lograr el reconocimiento efectivo de las personas con discapacidad en el ámbito Universitario, se requiere el inicio de un proceso de eliminación de barreras institucionales e implica construir colectivamente condiciones de igualdad, entre ella, la inclusión laboral del personal no docente en el ámbito de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, reconociendo los alcances y limitaciones institucionales, determinando de manera intersectorial e interdisciplinaria, la forma progresiva y sostenible y los ajustes necesarios para garantizar la inclusión laboral.

Que, así las cosas, la Constitución Nacional en su artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional, en la última reforma constitucional, incluyó las medidas de acción positiva con rango constitucional: *"Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad"*.

Que en tal sentido, en el marco de las facultades del Rector de designar interinamente al personal, se ha reglamentado el *"Procedimiento de designaciones interinas para el Personal No Docente"*, siendo propicio incluir en dicho marco medidas de acción positiva para remover obstáculos para la inclusión laboral de personas pertenecientes a colectivos sociales que han sido históricamente discriminados.

Que el Estatuto enumera entre las atribuciones y deberes del Rector, en el artículo N° 49, inc. b) *"La de designar interinamente y remover al personal técnico-*



*administrativo”, y mediante el artículo 35° del Estatuto se establece que: “El personal técnico-administrativo cumple funciones de apoyo técnico-profesional, administrativo, de servicios generales y asistenciales, que se requieren para el desarrollo de las actividades universitarias”.*

Que, en otro sentido, teniendo en cuenta que la Unidad Coordinación de Administración de Personal fue dejada sin efecto mediante la Resolución REC N° 367/2017, corresponde modificar el artículo 5° del “*Procedimiento de designaciones interinas para el Personal No Docente*”

Que el suscripto se encuentra facultado para dictar el presente acto administrativo.

POR ELLO:

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO,  
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR  
R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1°: Modificar el artículo 1° del Anexo I de la Resolución REC N° 286/2017 que “*Procedimiento de designaciones interinas para el Personal No Docente*”, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

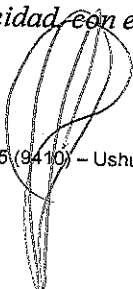
*“El procedimiento seguirá necesariamente las etapas que se detallan a continuación:*

- 1. Solicitud de cobertura de vacante por designación interina*
- 2. Aprobación del llamado público a convocatoria*
- 3. Presentación de antecedentes*
- 4. Procedimiento de selección*
- 5. Designación.”*

*En todas las convocatorias se dará amplia difusión, y se promoverán medidas de comunicación para la presentación de*

- a) personas travestis, transexuales, transgénero y con otras identidades de género no hegemónicas, mayores de 18 años de edad que hayan accedido o no a los beneficios de la Ley N° 26.743;*
- b) personas con discapacidad, en los términos de la legislación vigente en materia de discapacidad.*

*Las personas mencionadas en los incisos a) y b), en caso de postularse, tendrán prioridad en la designación interina que efectúe el Sr. Rector, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público”.*



ARTÍCULO 2º: Modificar el artículo 5º del Anexo I de la Resolución REC 266/2017, el cual quedará redactado del siguiente modo:

*“La Comisión de Selección mencionada en el artículo anterior deberá estar conformada por 3 (tres) integrantes, conforme se detalla a continuación:*

- 1. El Director de Instituto o Secretario de dependencia requirente. En caso de que dicha dependencia dependa directamente de Rectorado o no cuente con un Secretario, compondrá dicha comisión el superior jerárquico de la dependencia o quien éste designe.*
- 2. Dos agentes que revistan en planta permanente como Personal No Docente con mayor jerarquía que el puesto a cubrir. Cuando en virtud del inciso anterior, el Director General ocupe el lugar del Secretario en la Comisión de Selección, este inciso será cubierto con el personal de planta permanente que le sigue en jerarquía”.*

ARTÍCULO 3º: Modificar el artículo 8º, inciso b), el cual quedará redactado del siguiente modo: *“La Comisión de Selección tomará intervención en un plazo de tres (3) días hábiles para analizar los antecedentes de los postulantes pre- seleccionados por el Departamento de Recursos Humanos. La pre- selección efectuada por el Departamento de Recursos Humanos no es vinculante, y la Comisión de Selección podrá revisar los antecedentes de todos los postulantes de la convocatoria. En caso de que el área requirente haya establecido una prueba técnica, será la Comisión de Selección la encargada de elaborar la misma de acuerdo al temario establecido en el llamado”.*

ARTÍCULO 4º: Regístrese, comuníquese y notifíquese a través del Rectorado, y de la Secretaría General, a sus efectos. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN (REC) Nº: 545-2018



Ing. Juan José Castelucci  
Rector  
Universidad Nacional de Tierra del Fuego  
Antártida e Islas del Atlántico Sur