



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

Buenos Aires, 10 NOV 2016

VISTO el Expediente N°215/2016 del Registro de esta DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, la Resolución DPSCA N° 08 de fecha 4 de febrero de 2014, y

CONSIDERANDO:

Que por el Expediente citado en el VISTO, se propicia el dictado de normativa que garantice la igualdad real de oportunidades en el empleo público a personas transexuales, travestis, transgénero e intersex ya que se encuentran entre las poblaciones históricamente más vulneradas del país.

Que la preocupación de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual por la falta de igualdad real de oportunidades, el estigma social y las dificultades en el acceso a los derechos básicos de las personas transexuales, travestis, transgénero e intersex dio lugar al dictado de la Resolución DPSCA N° 134/2015 y posteriormente a la elaboración de una "Guía para el tratamiento periodístico responsable en materia de identidades de géneros y diversidad sexual", en la que se plantea, efectivamente, la necesidad de avanzar en políticas públicas de inclusión social (materiales, simbólicas y representacionales) de las personas que forman parte del colectivo LGBTTTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersex y queer).

Que en la presente ocasión se pretende garantizar condiciones de igualdad en el acceso al trabajo para personas transexuales, travestis, transgénero e intersex.

Que toda persona tiene derecho al trabajo digno, tal como lo reconoce la Constitución Nacional: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada

*M...*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial..."(artículo 14 bis).

Que en línea con lo anterior, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), de jerarquía constitucional en nuestro ordenamiento jurídico, establece: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos" (Artículo 7, incorporado a la CONSTITUCIÓN NACIONAL a través del artículo 75 inciso 22).

Que tal como reconoce el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano encargado de interpretar el PIDESC: "El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia

*AAA*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

1641

y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad" (Observación General Nro. 18).

Que en la REPÚBLICA ARGENTINA, la Ley N° 14.783 sancionada por la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires creó el cupo mínimo de un UNO POR CIENTO (1%) de los empleos para personas trans en el sector público provincial, medida valorada positivamente por la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH) que la consideró como un paso fundamental en el camino a la inclusión social de las personas trans e instó a los Estados "a continuar adoptando medidas garantistas, incluyendo medidas legislativas y en materia de políticas públicas, en favor de personas trans, y personas lesbianas, gays, bisexuales e intersex." (comunicado de prensa n° 122/2015).

Que asimismo, la COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS afirmó al respecto: "Medidas de esta naturaleza buscan incentivar el acceso de las personas trans a esferas públicas y a un mayor ejercicio de sus derechos económicos y sociales. Pueden contribuir no sólo a reducir los niveles de pobreza que enfrentan las personas trans, sino que también podrían asistir a reducir los niveles de homicidios y violencia policial en la medida que disminuyan el número de personas trans en economías informales criminalizadas y contribuyan a derrumbar estereotipos y prejuicios relacionados con la identidad de género" (comunicado de prensa n° 122/2015).

Que asimismo, la Ordenanza N° 9543 de la Ciudad de Rosario, Provincia de SANTA FE estableció un régimen de preferencias para el acceso al empleo público municipal de personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan condiciones de idoneidad para los cargos.



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

Que la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, en su carácter de organismo autónomo y autárquico, procura el cumplimiento de los estándares más elevados en materia de protección de los derechos humanos.

Que asimismo, en lo que respecta al derecho al trabajo y al derecho a la igualdad, la Resolución DPSCA N° 08/2014 reconoce y reglamenta los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y en su Artículo 40, inciso e) establece el derecho a la no discriminación con pretexto de género, etnia, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Que la Ley N° 26.743 de Identidad de Género establece que toda persona tiene derecho al libre desarrollo y al trato digno conforme a su identidad de género, lo que implica que debe respetarse la identidad de género adoptada, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Que según el Artículo 2 de la norma mencionada en el párrafo precedente se entiende por identidad de género "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento".

Que con el objetivo de ayudar a los Estados en la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género el Alto Comisionado por los Derechos Humanos de NACIONES UNIDAS promovió la elaboración de los Principios de Yogyakarta, documento por el cual se establecieron estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, intersex, travestis, transgénero y transexuales (LGBTTTIQ).



Que estos Principios establecen 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; y 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 (principio 12).

Que la importancia de estas normas de protección deriva de la situación de grave desventaja en la que vive la población transexual, travestis, transgénero e intersex, la que ha sido diagnosticada tanto a nivel regional como nacional.

Que la permanencia en el sistema educativo es una dificultad para las personas transexuales, travestis, intersex y transgénero asociada fundamentalmente a experiencias, situaciones y modalidades de estigma y discriminación por su identidad de género.

Que según el estudio "Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina", realizado por la Asociación de Travestis Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) y la Fundación Huésped, analiza el nivel educativo alcanzado por las personas trans en el país y explicita que en el caso de las personas mayores de 18 años de un total de 418 casos, solo el 33% obtuvo título secundario, el 35% secundario incompleto, el 24% solo primario completo y el 8% primario incompleto.

Que aún cuando la Ley N° 26.206 de Educación Nacional establece la obligatoriedad de la educación hasta la escolaridad secundaria completa, de la muestra analizada se desprendió que el 67% de las personas trans no han podido gozar del derecho a la educación.

*Mase*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

Que este escenario da cuenta de las condiciones históricas de vulnerabilidad del grupo social destinatario de esta medida, en tanto dichas condiciones configuran obstáculos a las oportunidades laborales y al acceso a un empleo formal.

Que de acuerdo con los datos de la Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans realizada en 2012 por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC) y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), la población encuestada presentó un capital escolar bajo: de 209 personas, solo el 20% terminaron el nivel secundario y el 64% tiene aprobado únicamente el nivel primario o EGB.

Que en el año 2015 la CIDH publicó el informe "Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América", documento en el cual se señala que la violencia, los prejuicios y la discriminación prevalentes en la sociedad en general y al interior de la familia, disminuyen las posibilidades de las personas trans de acceder a educación, a la salud, a la vivienda y al mercado laboral formal.

Que el informe arriba citado establece asimismo: "la falta de vivienda y la exclusión de la educación y del mercado laboral formal, vuelve a las personas trans más susceptibles de ser sometidas a diversas formas de violencia. La violencia contra las personas trans, particularmente las mujeres trans, es el resultado de la combinación de varios factores: exclusión, discriminación y violencia en el ámbito de la familia, de la educación y de la sociedad en general; falta de reconocimiento de su identidad de género; involucramiento en ocupaciones que las ponen en un riesgo más alto de violencia; y alta criminalización" (Párr. 16, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>, consulta realizada el 9 de septiembre de 2016).

Que por otra parte en el informe se afirma que "la discriminación y violencia contra niños y jóvenes con sexualidades e identidades no normativas empieza en el hogar y en

*Maa*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

7 11641

las escuelas, cuando la familia, los miembros de la comunidad, las y los profesores y directivos de las escuelas desapruaban su orientación sexual y/o identidad de género. Las personas LGBT son expulsadas de sus familias y escuelas, y en algunos casos ni siquiera pueden obtener trabajos que paguen el salario mínimo. Como resultado, las personas LGBT a menudo enfrentan pobreza, exclusión social, y altas tasas de falta de vivienda. Esto les empuja hacia la economía informal o a la actividad criminal. Algunas personas LGBT en estas situaciones participan en trabajo sexual, o en sexo para sobrevivir, que es el intercambio de sexo por dinero, comida, albergue y otros bienes materiales necesarios para la supervivencia. Como resultado, las personas LGBT que viven en la pobreza son vulnerables al acoso y al perfilamiento policial, y en consecuencia, a tasas mayores de criminalización y encarcelamiento" (Párr. 372).

Que la situación descrita por el organismo regional coincide con la que se registra en nuestro país, según la ya mencionada "Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Prueba piloto La Matanza", elaborada por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC), de la cual se desprende que el 80% de esta población no llega a completar los estudios secundarios, y que más del 50% de ese 80% ni siquiera ingresa a la escuela secundaria.

Que la encuesta indaga sobre las situaciones de discriminación y permite conocer que el 49,8% de las personas encuestadas afirmó haber sido víctima de tratos discriminatorios por parte de familiares o parientes; el 41,1% recibió el rechazo de parte de sus amigos; el 63,2% fue discriminada por sus vecinos; el 17,2% por su pareja o ex pareja; y el 84,7% admitió haber sido víctima de discriminación en la vía pública.

Que en lo que respecta a la educación, el 92,8% de las personas entrevistadas afirmó que asiste o asistió regularmente a establecimientos educativos, pero el 26,4%



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

reconoció haber sufrido algún tipo de discriminación por parte de directoras/es de escuela, maestras/os o profesoras/os.

Que asimismo, el 21,6% fue discriminada por personal no docente, y el 58,2% fue rechazada por sus propios compañeros o compañeras de curso o de grado y que como resultado, el 44,5% de las personas trans encuestadas declaró que tuvo que dejar la escuela con motivo de la discriminación sufrida.

Que la discriminación en ámbitos escolares también es destacada en el nivel regional por el Informe ya citado de la CIDH, que indica: "Los niños, las niñas y las/los adolescentes que son lesbianas, gay, bisexuales, trans o intersex, o que son percibidos como tales enfrentan estigmatización, discriminación y violencia por su orientación sexual o identidad de género, reales o percibidas, o porque sus cuerpos difieren de las definiciones típicas de cuerpos femeninos y masculinos" (Párr. 301).

Que la Comisión ha condenado actos de intimidación y hostigamiento en ambientes educativos y ha instado a los Estados Miembros de la OEA a adoptar y hacer cumplir medidas efectivas para la prevención de la violencia y la discriminación contra las personas LGBTI en instituciones educativas tanto públicas como privadas (Párr. 453).

Que por otra parte, la Encuesta de INDEC muestra que en un 73,2% la trayectoria de vida de las mujeres trans está atravesada por la prostitución, y que sin perjuicio de que dicha actividad haya sido reconocida por el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN y la CENTRAL DE TRABAJADORES ARGENTINOS (CTA) como un trabajo, constituye un ámbito carente de regulación, caracterizado por la informalidad y la desprotección jurídica.

Que el 82,1% de las personas encuestadas denunció haber visto dificultada la búsqueda laboral debido a su identidad de género, y que si bien el 80,9% declaró tener una





*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

ocupación rentada, el 72,2% afirma estar buscando actualmente trabajo, lo que indica la disconformidad o insuficiencia de la tarea que realizan.

Que el interés en mejorar y progresar en sus condiciones de vida se demuestra también en la alta tasa de personas encuestadas que declaran haber realizado actividades de formación/capacitación laboral, que asciende al 43,5%.

Que el conjunto de los datos expuestos da cuenta de la dificultad en el acceso a la educación y al trabajo, además de las gravísimas situaciones de violencia en todos los ámbitos donde desarrollan sus relaciones interpersonales que sufren cotidianamente las personas LGBTTTIQ en diversos ámbitos de su vida, y que este diagnóstico de los riesgos socioculturales compele a la adopción de medidas urgentes para establecer condiciones que contribuyan a revertir esta situación de discriminación y violencia estructural.

Que en este sentido, la CIDH recomendó a los Estados miembros que diseñen e implementen políticas y programas para eliminar la estigmatización, los estereotipos y la discriminación contra las personas LGBTI o aquellas percibidas como tales, en particular, mediante la adopción de medidas comprensivas para promover el respeto a los derechos de las personas LGBTI y la aceptación social de la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género y las personas que se ubican fuera del binario hombre/mujer, o cuyos cuerpos no coinciden con el estándar socialmente aceptado de los cuerpos masculinos y femeninos (Informe CIDH citado, recomendaciones generales).

Que de igual modo recomendó "adoptar medidas, incluyendo en materia legislativa, de política pública y programas estatales, para abordar las causas subyacentes de la violencia contra las personas trans y aquellas no conformes con el género. Estas medidas deben asegurar, entre otras, que las personas trans tengan acceso sin discriminación al empleo formal..." (Informe CIDH citado, recomendaciones generales).

*Ma*



Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual

164

Que distintas referentes del ámbito de la lucha por los derechos de la comunidad LGBTTTIQ han señalado la necesidad de contar con una reglamentación como la presente, entre las que cabe destacar a Amancay Diana SACAYÁN, quien señaló al respecto: "La ley de cupo será un paso decisivo en el debate por el derecho al trabajo. Todavía son muy pocas las travestis que hoy tienen acceso a cosas tan simples y cotidianas como una cuenta en un banco o una tarjeta de crédito" (SACAYÁN, Diana Amancay, *Que quepamos todxs*, Suplemento SOY, Diario Página/12, viernes 2 de mayo de 2014) y asimismo exhortó a "...pelear por el cupo trans de la misma manera que lo hicimos con la Ley de Identidad de Género, hasta que logramos instalarla y aprobarla..." (SACAYÁN, Diana Amancay, *Balance positivo*, Suplemento SOY, Diario Página/12, viernes 6 de diciembre de 2013).

Que por esta razón, la Defensoría del Público considera que deben adoptarse políticas laborales y medidas administrativas dirigidas a revertir la perpetuación de la discriminación histórica que sufre el colectivo LGBTTTIQ.

Que por ello reconoce que resulta especialmente pertinente destinar una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad del personal comprendido en el Estatuto de Personal de la Defensoría del Público aprobado por Resolución DSPCA N° 08/14 de fecha 4 de febrero de 2014 a personas transexuales, travestis, transgénero e intersex, que reúnan las condiciones de idoneidad para el acceso a los cargos correspondientes.

Que para lograrlo diseñará e implementará, una política de capacitación que revierta la desigualdad en el acceso y permanencia, promueva el progreso en la carrera administrativa, junto con un sistema diferencial de evaluación de antecedentes educativos y laborales; decisiones que en conjunto y de modo articulado son adecuadas para garantizar la igualdad real y la protección de los derechos sociales de las personas transexuales, travestis, transgénero e intersex en el ámbito laboral.

*Amo*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

Que a través del ingreso a la Planta Permanente de personas transexuales, travestis, transgénero e intersex, la Defensoría se propone cumplir con los más altos estándares del sistema interamericano y generar una cultura institucional de respeto a la diversidad, modificando la realidad de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, en línea con lo expresado por la activista Lohana BERKINS: "cuando una travesti accede a la vida civil, su vida se modifica, pero cuando muchas travestis acceden, se le modifica la vida a todo el mundo" (<http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/soy/1-4694-2016-08-12.html>).

Que en el proceso de elaboración de la presente medida, la Defensoría dispuso instancias participativas en la que se escucharon conocimientos y opiniones directas de las organizaciones no gubernamentales, grupos de la sociedad civil, personas y grupos de apoyo LGBTTTIQ, cumpliendo así con las recomendaciones internacionales en la materia.

Que en tal sentido, el 13 de septiembre de 2016 se realizó una reunión en la que participaron diversas organizaciones y representantes LGBTTTIQ, quienes coincidieron con el diagnóstico realizado por el Organismo y aportaron conocimientos e ideas para el desarrollo de esta política pública inclusiva.

Que a dicha reunión concurren representantes de la ASOCIACIÓN DE LUCHA POR LA IDENTIDAD TRAVESTI Y TRANSEXUAL (ALITT); ASOCIACIÓN TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS DE ARGENTINA (ATTA); BACHILLERATO POPULAR TRAVESTI Y TRANS MOCHA CELIS; COMUNIDAD HOMOSEXUAL ARGENTINA (CHA); COOPERATIVA ARTE TRANS; CONURBANOS POR LA DIVERSIDAD; FEDERACIÓN ARGENTINA DE LESBIANAS GAYS, BISEXUALES Y TRANS (FALGBT); FRENTE FLORIDA; FRENTE LGBT LA PLATA; FRENTE DE ORGANIZACIONES TLGB LA PLATA, BERISSO Y ENSENADA; LA FULANA; OTRANS asociación civil.

*Mina*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

Que la iniciativa de este organismo de dictar una Resolución tendiente a garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo formal a personas travestis, transexuales, transgénero e intersex, fue comunicada el pasado 15 de septiembre a la Relatoría para los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (LGBTI) de la CIDH, organismo que apoyó la medida y enfatizó la importancia de este tipo de políticas públicas.

Que la mencionada Relatoría aconsejó en dicha oportunidad a esta Defensoría la adopción de un criterio flexible al momento de requerir las referencias laborales de la persona que postula, dadas las dificultades que tienen, de manera general, las personas trans para acceder al mercado laboral formal.

Que el Cuerpo de Delegados Sindicales (ATE-Capital) de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL manifestó su apoyo al dictado de una medida que reglamente los derechos laborales de las personas transexuales, travestis, transgénero e intersex en sentido progresivo, mediante la reserva de un cupo mínimo porcentual de cargos, otorgando amplitud probatoria para acreditar experiencia laboral -sin resignar condiciones de idoneidad- y permisos para la finalización de la educación obligatoria en aquellos casos que corresponda.

Que por la Resolución DPSCA N° 08 de fecha 4 de febrero de 2014 se aprobó el Reglamento de Personal aplicable al ámbito de esta DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

Que el Artículo 109 establece los requisitos mínimos de acceso a cada nivel escalafonario, asimismo el Artículo 122 dispone que los procesos de selección se realizarán mediante concursos de oposición y antecedentes, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente, la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos.

Que el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO, dependiente de la



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

164

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN se ha expedido en sentido favorable al dictado de la presente medida.

Que la DIRECCIÓN DE PROTECCIÓN DE DERECHOS Y ASUNTOS JURÍDICOS y la DIRECCIÓN LEGAL Y TÉCNICA de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL han tomado la intervención de su competencia.

Que la presente se dicta en uso de las facultades conferidas por el Artículo 20 de la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26.522.

Por ello,

LA DEFENSORA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN  
AUDIOVISUAL  
RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el acceso al empleo público, establécese que la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, reservará una proporción no inferior al DOS POR CIENTO (2%) de la totalidad de la planta de personal comprendido en el Estatuto de Personal de la Defensoría del Público aprobado por Resolución DSPCA N° 08/14 de fecha 04 de febrero de 2014, para personas trans, travestis, transexuales, transgénero e intersex que reúnan las condiciones de idoneidad para ocupar el cargo.

ARTÍCULO 2: Establécese que la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL reservará al menos UN (1) cargo en cada convocatoria ordinaria a concurso de selección de personal para la cobertura de cargos vacantes de la planta permanente que se realice en el marco del Artículo 122 del Estatuto de Personal, hasta tanto se ocupe el mínimo de DOS POR CIENTO (2%) del total de la planta de personal vigente con personas trans, travestis, transexuales, transgénero y/o intersex. En

*A. Ana*



Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual

164

el acto administrativo por el cual se formalice la convocatoria, se determinará el puesto, el nivel y la categoría del cargo a cubrir que resulte reservado por el presente reglamento.

ARTÍCULO 3: En lo concerniente a la acreditación de los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 109 del Estatuto de Personal de ésta Defensoría, deberá estarse al principio de amplitud probatoria y de concurrencia de quienes se postulen. En ese sentido, para acreditar la experiencia laboral mínima requerida para el acceso al nivel y/o cargo el/la aspirante alcanzado por esta medida podrá presentar documentación respaldatoria que acredite el máximo periodo temporal posible a través del cumplimiento de alguno de los siguientes puntos:

- a) Pasantías educativas según Ley N° 26.427 y pasantías secundarias según Decreto N° 1374/2011;
- b) Trabajo voluntario según Ley N° 25.855;
- c) Emprendimientos autogestivos individuales o asociativos, productivos o de servicios de la economía social registrados o reconocidos por organismos públicos de cualquier nivel o jurisdicción;
- d) Participación en Programas de Empleo o Sociales de organismos públicos de cualquier nivel o jurisdicción;
- e) Carta/s de Recomendación de personas físicas o jurídicas con las cuales haya trabajado con referencias y datos de contacto.

La enumeración precedente debe considerarse meramente enunciativa.

ARTÍCULO 4: El Comité de Selección del cargo en concurso o la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN si la postulación fuese para acceder a una designación de carácter transitorio, deberán evaluar que quienes se postulen cuenten con la idoneidad y competencias laborales necesarias según el perfil requerido, mediante la metodología que se establezca en cada convocatoria.

*AAA*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

1164

ARTÍCULO 5: La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL adoptará todas las medidas necesarias para coadyuvar al personal referido en la presente reglamentación a finalizar sus estudios.

ARTÍCULO 6: Créase en el ámbito de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL un Consejo Consultivo de Veeduría y Seguimiento de la presente Resolución, integrado por representantes nombradas/os por organizaciones no gubernamentales, grupos de la sociedad civil y grupos de apoyo LGBTTTIQ con la finalidad de resguardar el respeto a los derechos de las personas trans, travestis, transexuales, transgénero e intersex. El mismo actuará en los procedimientos de selección de personal para la Cobertura de Cargos para la Planta Permanente bajo modalidad Abierto y Público y para la cobertura de cargos de la Planta Transitoria que se reserven en virtud del presente régimen pudiendo participar como observador en todas las instancias y realizar sugerencias vinculadas a su ámbito de incumbencia.

ARTÍCULO 7: Los/las representantes de las organizaciones no gubernamentales, grupos de la sociedad civil y grupos de apoyo LGBTTTIQ interesadas en conformar el Consejo Consultivo de Veeduría y Seguimiento creado por el Artículo 8 de esta medida, podrán inscribirse en el Registro de Organizaciones LGBTTTIQ que se encontrará a cargo del DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO dependiente de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN.

ARTÍCULO 8: Los/las interesados/as en participar en convocatorias de selección de personal Abiertas y Públicas que se inscriban en el Registro de Postulantes creado al efecto por el Artículo 131, inciso b) del Estatuto de Personal, aprobado por la Resolución DPSCA N° 8/14, podrán manifestar en dicha oportunidad su intención de ser beneficiarios/as de la presente medida.

ARTÍCULO 9: Instrúyase a la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN para que, a través del

MA



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO, realice las gestiones necesarias para capacitar al personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL en la temática de inserción laboral de personas trans, travestis, transexuales, transgénero e intersex.

ARTÍCULO 10: Instrúyase a las distintas Direcciones de este Organismo a fin de que propicien la suscripción de los convenios conducentes a facilitar la implementación del presente régimen.

ARTÍCULO 11: La presente medida entrará en vigencia a partir de la fecha de su dictado.

ARTÍCULO 12: Comuníquese la presente a las organizaciones que participaron de la reunión convocada a los fines de consultar acerca de la pertinencia de desarrollar medidas adecuadas para la implementación de una reglamentación específica para la inserción laboral trans en el organismo, la cual se llevó a cabo en la sede de esta Defensoría del Público, sita en la calle Adolfo Alsina 1470 de esta Ciudad de Buenos Aires, el día 14 de septiembre de 2016.

ARTÍCULO 13: Regístrese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL, y oportunamente archívese.

RESOLUCIÓN N°



1164  
  
Lic. Cynthia Ottaviano  
Defensora del Público  
de Servicios de Comunicación Audiovisual

Lic. Cynthia Ottaviano  
Defensora del Público  
de Servicios de Comunicación Audiovisual