



INADI

Instituto Nacional contra la Discriminación,
la Xenofobia y el Racismo.
Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos
Humanos.

BUENOS AIRES, **27-02-09**

I. DICTAMEN N° 029/09

Llega a esta Asesoría Legal, la Denuncia M.E. N° 6461/07 "C., P. c/ P., A. y P., F. / E.P.B.X", a fin de determinar si los hechos expuestos constituyen un acto o conducta discriminatoria, en los términos de la Ley N° 23.592.

II. DESCRIPCIÓN DEL CASO

El 5 de diciembre de 2007 la Sra. P. C. realizó una denuncia ante el INADI.

La Sra. C. relata que "Yo era maestra suplente de primer grado en la E.P.B. x y a 6 días de haber tomado el cargo me citan la directora y la vice directora. Ellas me dicen que hubo padres que se quejaron de mi presencia en la escuela, pero nunca me mostraron ningún acta firmada por estos, decían que había amenazas telefónicas en mi contra, que si me pasaba algo a la salida de la escuela iba a ser

responsabilidad mía, que ellas en una reunión íntima entre maestras hablaron de mí condición sexual, y me dijeron que si venían los medios iba a tener que ser mi culpa, que ellas tenían que preservar la institución y que lo mejor era que me vaya. En ningún momento denunciaron amenazas ni tomaron medidas para protegerme. Luego de una larga discusión me proponen que renuncie y arreglar con secretaría de inspección telefónicamente para que no vaya al final del listado, propuesta que termino aceptando, ya que veía la actitud negativa de ellas para mi persona con respecto a mi permanencia en la escuela. También se comunica conmigo por teléfono la inspectora de la escuela la cual me dice que no renuncie, que ella me iba a apoyar, pero yo al ver la mala predisposición de estas dos personas igual renuncio. Posteriormente me reúno con la jefa distrital y con gente de La Plata, las cuales echan atrás mi renuncia y deciden devolverme el cargo, pero como yo no quería volver a la escuela termino trabajando en jefatura distrital. Esto ocurrió el 14/09/07 en la E.P.B. X a las 11:45 hs. Las consecuencias que tuvo el hecho fue que yo terminé expuesta frente a todos los medios, ya que la V.D. dio notas a cuanto medio se le presentó, anímicamente me sentí muy mal, porque yo no merecía vivir una situación de ese tipo, donde no se cuestionaba mi forma de enseñar, sino que se cuestionaba mi condición sexual".

A fs. 5 obra copia de una nota de fecha 20 de febrero de 2008, dirigida a la Sra. Inspectora del Nivel EPB, Lic. A. D. V., firmada por A. M. G., Inspectora Jefe Técnico Administrativa Distrital Q., que dice: "Vista su consulta del 19/02/08 sobre la aplicación del artículo 110 del Estatuto del Docente y Decretos Reglamentarios en la situación de la docente C. H. O. en la EPB N° X, esta Secretaría de Asuntos Docentes adjunta la última interpretación que se ha hecho sobre el texto del artículo 110 para su correcta aplicación desde la Subsecretaría de

A fs. 6 obra copia de la comunicación SSE N° 4/04, Ref. Consecuencias de la aplicación de la Ley N° 13.170, dirigida a las direcciones docentes, Dirección de Personal, Jefaturas de Inspección y Secretarías de Inspección, que dice: "A raíz de la sanción de la Ley 13.170 sobre continuidad de provisionales y suplentes se han planteado algunas dudas en situaciones de aplicación. A efectos de clarificar y unificar criterios al respecto se informa lo siguiente. A las cuestiones derivadas de la modificación de los Arts. 109 y 110 del Estatuto del Docente en su nueva redacción le será aplicable la reglamentación del 110, y los Arts. 111 y 112 y 113 y su reglamentación, (en lo que hasta la fecha era sólo referido a posprimaria). En todas las situaciones en que no haya reintegro -de físico- del titular debe continuar el mismo suplente. Estos casos, por ejemplo: Servicios provisorios que se transforman en MAD, Licencias que se renuevan sin reintegro previo, tareas pasivas, etc. Si el titular se reintegró, interrumpió la continuidad del suplente. Si el titular renueva su licencia antes del inicio del siguiente ciclo lectivo, será convocado el mismo suplente (Art. 110 inc. C.) Dec. 2485/92). Los turnos del establecimiento los define el Director (Art. 145 ap. A) 9. del Reglamento General de Escuelas Públicas). Como consecuencia de la continuidad de provisionales, en los casos de asignación de funciones jerárquicas sobre base provisional, también continúa la asignación de funciones. El suplente reemplaza al titular de un cargo, en el establecimiento (no traslada su suplencia con el traslado del titular con licencia). El art. 112 del Estatuto deja en claro que lo suplente lo es en un cargo".

A fs. 14 obra copia de una planilla de la Dirección General de Cultura y Educación, Dirección Provincial de Recursos Humanos, relativa al período comprendido entre el 1º de diciembre de 2007 y el 31 de diciembre del mismo año, en la cual consta que "H.O.C.", desde el 14 de noviembre de 2007, por aplicación del artículo 104 de la Ley N° 10.579, se desempeña en Jefatura Regional Q..

A fs. 17 se corrió traslado a las denunciadas F. P., A. P. y E.P.B. X.

A fs. 24/27 obra el descargo de la Sra. A. P., en su carácter de Vicedirectora de la EPB N° X del Distrito de Q., quien sostiene que: "En principio, debo señalar que de ninguna manera he proferido trato discriminatorio sobre la persona denunciante, como así tampoco se cuestionó su condición sexual. No puedo dejar de señalar que la situación nos tomó absolutamente de sorpresa, pero no obstante ello la docente tuvo un trato normal e igualitario respecto del resto del plantel de la escuela, y en atención a su situación concreta. Es importante señalar que no existe por lo menos para el cuerpo directivo, antecedentes de una situación similar tanto en la escuela como en el distrito. Es más, como prueba del trato igualitario, se debe decir que a los pocos días de ingresada la docente, y en oportunidad del día del maestro, se le dio la bienvenida. Jamás se la discriminó, es más, siempre se trató de protegerla, inclusive el cuerpo directivo nunca fu asesorado debidamente de cómo actuar ante la situación y la falta de antecedentes a su respecto. No podemos olvidarnos de que la misma dictaba clases en primer grado, y los propios alumnos y sus padres advirtieron la situación, tratando el equipo directivo de proteger y contener en todo momento a la docente. Nunca se pretendió que la misma pierda su trabajo, y de hecho mantuvo el mismo. Obsérvese que los cargos no los otorgamos ni los cesamos desde la

escuela, porque no esta dentro de las facultades del director, sino que son las autoridades de la Dirección General de Escuelas las que disponen los mismos. No recibimos asesoramiento de las autoridades, por lo que siempre presumimos que ni siquiera las mismas sabían como actuar ante un caso de este tipo. Es más, jamás revelamos la verdadera identidad de la docente, y siempre la llamamos públicamente como Srta. P.. A los pocos días se haber tomado el cargo, presumimos que los propios chicos se dieron cuenta de la situación y trasladaron la misma a los padres, quienes comenzaron a ejercer presión sobre el cuerpo directivo formulando denuncias telefónicas y hasta se hicieron presentes en la escuela, labrándose las actas correspondientes, las que en algunas caos (sic. casos) no quisieran ser firmadas por los padres. Ante la negativa a firmar se hizo rubricar las mismas por testigos y autoridades de la escuela. Tal situación se puso en conocimiento de la docente, a fin de que tomara conocimiento y a su vez preservara su integridad, siendo ella misma quien pretendía renunciar al cargo, circunstancia que no se llevo a cabo, disponiendo las autoridades educativas su traslado a otra dependencia de la Dirección de Escuelas. La propia docente reconoce que jamás se le pidió su renuncia ni se le ordeno el cese en el cargo. Sin lugar a dudas la situación fue verdaderamente extraña, en atención a la situación de la docente, la edad de los chicos y su primera experiencia en la escuela, la situación de los padres, y fundamentalmente la falta de experiencia sobre estos casos concretos en la vida escolar. (...) En consecuencia, no resulta ajustado a la verdad denunciar trato discriminatorio, sino por el contrario, siempre se trató de proteger a la docente, y también a los alumnos, de quienes no podemos olvidarnos, por resultar los mismos eje central de la educación, máxime cuando los mismos transitan el primer año de la vida escolar. Tal como lo he señalado antes, esta Vicedirectora no puede disponer

de los cargos docentes, siendo facultad exclusiva de las autoridades educativas todo lo relacionado a su respecto".

A fs. 37 obra copia de nota de fecha 14 de septiembre de 2007, dirigida a la Sra. Directora de la EPN° X: "Por la presente le informo que, en la fecha hallándose usted afectada a capacitación en CIE Berazategui por Sra. Inspectora del Área I, y estando, quien suscribe, en uso de licencia, por examen, concurro igualmente a la escuela en conocimiento de la posible asistencia de medios periodísticos. A la 8:30 hs la Sra. S. (ayudante de la Asociación Cooperadora) ingresa a la escuela y me comunica que hay un móvil de TELEFE en la puerta de la escuela requiriendo información acerca de la señorita P. de 1° A. Salgo a recibirla y me dice que han recibido denuncias de los padres muy enojados por un docente que es `travesti`. Le respondo que no le puedo brindar ninguna información, que los docentes están habilitados por sus títulos correspondientes y que son designados en actos públicos en Secretaría de Inspección. Me pregunto si es cierto lo que dicen los padres, que está todo operado, que en el DNI tiene datos de hombre. Le respondo que no le puedo dar esa información, que es privada".

A fs. 59/62 obra el descargo de F. V. P., quien manifiesta que "En principio, debo señalar que de ninguna manera he proferido trato discriminatorio sobre la persona denunciante, como así tampoco se cuestionó su condición sexual, es más, jamás he hecho referencia alguna a su respecto. No puedo dejar de señalar que la situación nos tomó completamente de sorpresa, pero no obstante ello la docente tuvo un trato normal e igualitario respecto del resto del plantel de la escuela, y en atención a su situación concreta, habiéndome preocupado para que la misma pueda desempeñar su cargo. Es importante señalar que no existe para la que suscribe, antecedentes de una situación

similar tanto en la escuela como en el distrito. (...) Jamás se la discriminó, es más, siempre se trato de protegerla, inclusive el cuerpo directivo nunca fue asesorado debidamente de cómo actuar ante la situación y la falta de antecedentes a su respecto. No podemos olvidarnos que la misma dictaba clases en primer grado, y los propios alumnos y sus padres advirtieron la situación, tratando el equipo directivo de proteger y contener en todo momento a la docente. (...) A los pocos días de se (sic) haber tomado el cargo, presumimos que los propios chicos se dieron cuenta de la situación y trasladaron la misma a los padres, quienes comenzaron a ejercer presión sobre el cuerpo directivo formulando denuncias telefónicas y hasta se hicieron presentes en la escuela, labrándose las actas correspondientes, las que en algunos casos no quisieran ser firmadas por los padres (...). Tal situación se puso en conocimiento de la docente, a fin de que tomara conocimiento y a su vez preservara su integridad, siendo ella misma quien pretendía renunciar al cargo, circunstancia que no se llevo a cabo, disponiendo las autoridades educativas su traslado a otra dependencia de la Dirección de Escuelas (...). A mayor abundamiento, debo agregar que tengo muchos años en la docencia y nunca se me preparó para afrontar situaciones de este tipo, es más, las autoridades educativas tampoco brindaron asesoramiento concreto para el tratamiento de la docente, padres y alumnos".

Así las cosas, esta Asesoría Legal procede a emitir el siguiente dictamen de opinión.

III. ADVERTENCIA PRELIMINAR.

Como premisa básica, debe delimitarse el ámbito de competencia de este Instituto, tendiente a determinar la existencia o no de un acto o conducta discriminatoria en los términos de la Ley N° 23.952 y -en su caso- establecer los cursos de acción que correspondan, de acuerdo a lo estipulado por la Ley N° 24.515.

Asimismo, debemos señalar que la actividad probatoria brindada en estos actuados administrativos es solamente indiciaria, a los fines de encuadrar la situación fáctica dentro de la normativa mencionada; sin causar estado, sin crear, modificar o extinguir derechos; agotándose -en principio- la actividad del INADI en la producción de un informe o dictamen no vinculante.

IV. ANÁLISIS.

1. Para llevar adelante el análisis de la presente denuncia, corresponde -en primer término- analizar el derecho aplicable a la cuestión planteada.

El artículo 1 de la Ley N° 23.592 establece: "Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o

gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

La igualdad ante la ley surge del artículo 16 de la Constitución Nacional; de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo II); de la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 7); de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 24); del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26) y de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 15).

La prohibición de la discriminación está consagrada expresamente en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo II); en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 7); en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 24); en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26); y en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 1).

En virtud del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, los instrumentos internacionales de derechos humanos *ut supra* mencionados gozan de jerarquía constitucional. Asimismo, es preciso recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho en relación con la *jerarquía constitucional* de los instrumentos internacionales que *ha sido establecida por voluntad expresa del constituyente, 'en las condiciones de su vigencia'* (art. 75, inc. 22, párr. 2º), esto es, tal como la Convención citada efectivamente rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales

*internacionales competentes para su interpretación y aplicación (...)*¹.

Si bien el concepto de igualdad ha sufrido diversas interpretaciones a lo largo del tiempo, resulta oportuno recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sostuvo² que *la garantía de la igualdad no es una fórmula rígida e inmutable; tampoco es definible. Si pretendiéramos definirla sólo podríamos ofrecer un retrato borroso de las convenciones sociales y las creencias vigentes en una época determinada. Antes bien, como decía el juez Frankfurter es menester ajustar el significado de dicha garantía a los cambios de los tiempos, a las transformaciones de los puntos de vista y de las circunstancias exteriores. Uno de los efectos de la variación en los sentimientos de los hombres acerca de lo que es correcto y justo es, precisamente, su relevancia en el juzgamiento de cuándo una discriminación niega la igual protección ante la ley. (...) Que en el derecho norteamericano se juzgan estos temas sobre la base de la "Equal Protection Clause" de la décimo cuarta enmienda de la Constitución ("nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws")* (Del voto del Ministro Santiago Petracchi, en autos "González de Delgado, Cristina y otros v. Universidad Nacional de Córdoba").

2.- En este punto, corresponde analizar la situación concreta. A efectos de realizar este análisis, será preciso abordar distintas temáticas, que serán planteadas en distintos apartados y concluirán conjuntamente.

¹ Cfr. CSJN, "Girolodi", ver su texto en "La Ley", Tomo 1995-D, pág. 461.

² Corte Suprema de Justicia de la Nación, 19 de septiembre de 2000, "G. de D., C. y otros v. Universidad Nacional de C."; Fallos 323:2659. El tema central a dilucidar en dicho litigio fue la legitimidad de la ordenanza 2/1997, dictada por el Consejo Superior de la Universidad de C., por la que se transformó al Colegio Nacional de M. en un establecimiento de educación mixta.

La identidad de género de las personas y su derecho a la autodeterminación.-

A fs. 2 la denunciante se reconoce como "travesti", es decir, una persona que expresa un género (masculino, femenino) diferente al biológico; por lo general para lograr esa expresión de género dichas personas modifican sus cuerpos mediante cirugías estéticas, terapias de hormonas, etc. No obstante, no sienten un rechazo ni expresan un conflicto con su genitalidad³.

Como bien lo indica el título de este acápite, al hablar de la 'identidad de género' nos referimos a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente; la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales⁴.

Ahora bien, la denunciante relata que la Directora y la Vicedirectora del Establecimiento Educativo EPB N° X de la localidad de Q., le informaron que "(...) hubo padres que se quejaron de mi presencia en la escuela, pero nunca me mostraron ningún acta firmada por estos, decían que había amenazas telefónicas en mi contra, que si me pasaba algo a la salida de la escuela iba a ser responsabilidad mía, que

³ Comunidad Homosexual Argentina (CHA), "Guía de Recursos para Lesbianas, Gays, Trans y Bisexuales".

⁴ Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

ellas en una reunión íntima entre maestras hablaron de mi condición sexual, y me dijeron que si venían los medios iba a tener que ser mi culpa, que ellas tenían que preservar la institución y que lo mejor era que me vaya. En ningún momento denunciaron amenazas ni tomaron medidas para protegerme. Luego de una larga discusión me proponen que renuncie y arreglar con secretaría de inspección telefónicamente para que no vaya al final del listado, propuesta que termino aceptando, ya que veía la actitud negativa de ellas para mi persona con respecto a mi permanencia en la escuela. También se comunica conmigo por teléfono la inspectora de la escuela la cual me dice que no renuncie, que ella me iba a apoyar, pero yo al ver la mala predisposición de estas dos personas igual renuncio".

A su vez, a continuación serán transcriptas las partes pertinentes de los descargos de las Sras. P. y P..

La Sra. A. P., en su carácter de Vicedirectora de la EPB N° X del Distrito de Q., sostuvo (confr. fs. 24/27) que: "En principio, debo señalar que de ninguna manera he proferido trato discriminatorio sobre la persona denunciante, como así tampoco se cuestionó su condición sexual. No puedo dejar de señalar que la situación nos tomó absolutamente de sorpresa, pero no obstante ello la docente tuvo un trato normal e igualitario respecto del resto del plantel de la escuela, y en atención a su situación concreta. **Es importante señalar que no existe por lo menos para el cuerpo directivo, antecedentes de una situación similar tanto en la escuela como en el distrito.** Es más, como prueba del trato igualitario, se debe decir que a los pocos días de ingresada la docente, y en oportunidad del día del maestro, se le dio la bienvenida. Jamás se la discriminó, es más, siempre se trató de protegerla, **inclusive el cuerpo directivo nunca fue asesorado debidamente de cómo actuar ante la situación y la falta de**

antecedentes a su respecto. No podemos olvidarnos de que la misma dictaba clases en primer grado, y los propios alumnos y sus padres advirtieron la situación, tratando el equipo directivo de proteger y contener en todo momento a la docente. Nunca se pretendió que la misma pierda su trabajo, y de hecho mantuvo el mismo. Obsérvese que los cargos no los otorgamos ni los cesamos desde la escuela, porque no esta dentro de las facultades del director, sino que son las autoridades de la Dirección General de Escuelas las que disponen los mismos. No recibimos asesoramiento de las autoridades, por lo que siempre presumimos que ni siquiera las mismas sabían como actuar ante un caso de este tipo. Es más, jamás revelamos la verdadera identidad de la docente, y siempre la llamamos públicamente como Srta. P.. A los pocos días se haber tomado el cargo, presumimos que los propios chicos se dieron cuenta de la situación y trasladaron la misma a los padres, quienes comenzaron a ejercer presión sobre el cuerpo directivo formulando denuncias telefónicas y hasta se hicieron presentes en la escuela, labrándose las actas correspondientes, las que en algunas caos no quisieran ser firmadas por los padres. Ante la negativa a firmar se hizo rubricar las mismas por testigos y autoridades de la escuela. Tal situación se puso en conocimiento de la docente, a fin de que tomara conocimiento y a su vez preservara su integridad, siendo ella misma quien pretendía renunciar al cargo, circunstancia que no se llevo a cabo, disponiendo las autoridades educativas su traslado a otra dependencia de la Dirección de Escuelas. La propia docente reconoce que jamás se le pidió su renuncia ni se le ordeno el cese en el cargo. Sin lugar a dudas la situación fue verdaderamente extraña, en atención a la situación de la docente, la edad de los chicos y su primera experiencia en la escuela, la situación de los padres, y fundamentalmente la falta de experiencia sobre estos casos concretos en la vida escolar. (...) En consecuencia, no resulta ajustado a la verdad

denunciar trato discriminatorio, sino por el contrario, siempre se trató de proteger a la docente, y también a los alumnos, de quienes no podemos olvidarnos, por resultar los mismos eje central de la educación, máxime cuando los mismos transitan el primer año de la vida escolar. Tal como lo he señalado antes, esta Vicedirectora no puede disponer de los cargos docentes, siendo facultad exclusiva de las autoridades educativas todo lo relacionado a su respecto".

A fs. 59/62 obra el descargo de F. V. P., quien manifiesta que: "En principio, debo señalar que de ninguna manera he proferido trato discriminatorio sobre la persona denunciante, como así tampoco se cuestionó su condición sexual, es más, jamás he hecho referencia alguna a su respecto. No puedo dejar de señalar que la situación nos tomó completamente de sorpresa, pero no obstante ello la docente tuvo un trato normal e igualitario respecto del resto del plantel de la escuela, y en atención a su situación concreta, habiéndome preocupado para que la misma pueda desempeñar su cargo. **Es importante señalar que no existe para la que suscribe, antecedentes de una situación similar tanto en la escuela como en el distrito.** (...) Jamás se la discriminó, es más, siempre se trato de protegerla, inclusive **el cuerpo directivo nunca fue asesorado debidamente de cómo actuar ante la situación y la falta de antecedentes a su respecto.** No podemos olvidarnos que la misma dictaba clases en primer grado, y los propios alumnos y sus padres advirtieron la situación, tratando el equipo directivo de proteger y contener en todo momento a la docente. (...) A los pocos días de se haber tomado el cargo, presumimos que los propios chicos se dieron cuenta de la situación y trasladaron la misma a los padres, quienes comenzaron a ejercer presión sobre el cuerpo directivo formulando denuncias telefónicas y hasta se hicieron presentes en la escuela, labrándose las actas correspondientes, las que en algunos casos no quisieran ser

firmadas por los padres (...). Tal situación se puso en conocimiento de la docente, a fin de que tomara conocimiento y a su vez preservara su integridad, siendo ella misma quien pretendía renunciar al cargo, circunstancia que no se llevo a cabo, disponiendo las autoridades educativas su traslado a otra dependencia de la Dirección de Escuelas (...). A mayor abundamiento, debo agregar que tengo muchos años en la docencia y nunca se me preparó para afrontar situaciones de este tipo, es más, las autoridades educativas tampoco brindaron asesoramiento concreto para el tratamiento de la docente, padres y alumnos".

Preciso es señalar que el destacado en los descargos de las denunciadas corresponde a esta Asesora Legal. De la lectura de los mismos, surge en forma clara que la Directora y la Vicedirectora del establecimiento educativo responsabilizado por la Sra. C. como autor del acto discriminatorio, coinciden en señalar que el ingreso de la Sra. C. como docente de primer grado era una situación "extraña", que las tomó por "sorpresa" (sic) y que no fueron debidamente "asesoradas" por las autoridades educativas.

No se puede pasar por alto el grado de responsabilidad que corresponde a las Sras. P. y P., en su carácter de máximas autoridades de un establecimiento educativo y el rol que a ellas les cabe, en tanto educadoras.

Frente a las respuestas de las denunciadas, se levanta una unívoca respuesta: si no supieron manejar "la situación" debieran haber solicitado asesoramiento. Además, cabe decirles que fueron ellas mismas quienes no supieron brindar la contención adecuada a la Sra. C. frente a la reacción de los padres y las madres de los alumnos y alumnas del E.P.B. N° X.

Esta aseveración es realizada habiendo confrontado los dichos de las propias denunciadas, quienes informaron a la Sra. C. que su integridad⁵ corría peligro, en tanto en el colegio se habían recibido amenazas de algunos padres y madres de alumnos y alumnas del establecimiento en contra de la denunciante. Transmitir esta violencia a la denunciada, sin brindarle apoyo y contención, constituye un acto discriminatorio, desde la óptica de esta Asesora Legal.

A su vez, las actas (ver fs. 28/32) que se labraran en la escuela para dejar constancia de los dichos de los padres y las madres de los/as alumnos/as del establecimiento son sin lugar a duda discriminatorias, en los términos del artículo 1º de la Ley N° 23.592. Esta Asesora considera que haber plasmado dichas expresiones constituye un atentado al derecho a la privacidad de la denunciante y carecen de sentido, en tanto, al no estar suscriptas, no tienen ningún tipo de validez. Asimismo, esta Asesora se pregunta cuál era el fin que persiguieron las autoridades al plasmar por escrito los dichos ofensivos y discriminatorios proferidos hacia la Sra. C.. Probablemente, dejar constancia del grado de violencia que se vivió en mayo de 2007 en el marco de la designación de la Sra. C. como titular de primer grado del E.P.B. N° X. Sin embargo, es posible una lectura distinta: las autoridades del establecimiento educativo denunciado no brindaron a la Sra. C. las condiciones suficientes a efectos de ejercer su derecho a la autodeterminación y el derecho a trabajar.

⁵ Luego de la lectura de las actas labradas en la escuela, que dejan constancia de los dichos de los padres y las madres de alumnos/as de la misma, surge de manera palmaria que la Directora y la Vicedirectora se refieren a la integridad física de la Sra. C..

El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación son las dos caras de una única moneda, que están expresamente contemplados en el Bloque de Constitucionalidad Federal. En el caso bajo análisis, el principio de no discriminación se encuentra estrechamente vinculado al derecho a la autodeterminación. "Como se ha dicho muchas veces, ese otro valor que el liberalismo, en cualquiera de sus vertientes, tomó como fundamental, es el de autonomía personal, entendida como la posibilidad del individuo de actuar no solo libremente, sino conforme a planes de vida e ideales personales que él se da a sí mismo. El liberalismo defiende el valor de la autonomía personal frente a posiciones perfeccionistas que sostienen que es legítimo tratar de imponer a otros individuos, aun recurriendo a la coacción estatal, modelos de excelencia humana o de virtud personal considerados válidos. (...) lo que sí parece claro es que la autonomía personal es un aspecto de la idea más amplia de la autonomía moral que está dada por la capacidad del sujeto de actuar de acuerdo con normas y principios libremente elegidos, sean esas normas o principios referidos a los intereses de otros y no solo a los del agente, sean que establezcan exigencias para que la propia vida y el carácter del agente adquieran valor (...)"⁶.

En esta materia la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo "Que no es posible ignorar los prejuicios existentes respecto de las minorías sexuales, que reconocen antecedentes históricos universales con terribles consecuencias genocidas, basadas en ideologías racistas y falsas afirmaciones a las que no fue ajeno nuestro país, como tampoco actuales persecuciones de similar carácter en

⁶ Alegre, Marcelo y Gargarella, Roberto (coordinadores), El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario., Capítulo I, Liberalismo conservador: ¿Liberal o conservador?, Carlos Santiago Nino, págs. 19 y 20. Lexis Nexis y ACIJ (Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia). Año 2007.

buena parte del mundo, y que han dado lugar a un creciente movimiento mundial de reclamo de derechos que hacen a la dignidad de la persona y al respeto elemental a la autonomía de la conciencia”⁷.

Asimismo, es preciso indicar que en materia de diversidades de género y orientación sexual no existe un plexo normativo único sino que debemos recurrir a la normativa internacional de derecho humanos y tener en cuenta, especialmente, los *Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*⁸.

El segundo de los referidos *Principios de Yogyakarta* consagra los derechos a la igualdad y a la no discriminación, y dice que: “Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo del

⁷ Extractos del Amicus Curie presentado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, en autos caratulados “Rachid María de la Cruz y otro c/ Registro Nacional de Estado y Capacidad de las Personas s/ medidas precautorias”.

⁸ Luego de reunirse en la Universidad de Gadjah Mada en Yogyakarta, Indonesia, del 6 al 9 de noviembre de 2006, 29 especialistas procedentes de 25 países, de diversas disciplinas y con experiencia relevante al ámbito del derecho humanitario, adoptaron unánimemente estos principios.

reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo el género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y posición económica (...)".

Y, en lo que aquí interesa, debemos referirnos al derecho al trabajo (Confr. Principio N° 12⁹), que dice: "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".

Esta Asesora Legal considera que en el presente caso se ha configurado un acto discriminatorio por omisión; el no haber permitido a la Sra. C. ejercer su derecho a trabajar en la escuela E.P.B. N° X, es un acto discriminatorio, que resulta violatorio de la Constitución Nacional y de los instrumentos internacionales que gozan de jerarquía constitucional, en virtud del artículo 75, inc. 22, *ut supra* mencionado.

Lamentablemente, no se trata de una conducta aislada sino que *las violaciones de derechos humanos debido a una orientación sexual o identidad de género real o percibida de las personas constituyen un patrón global y arraigado que es motivo de profunda preocupación. Incluyen asesinatos extrajudiciales, tortura, malos tratos, violencia sexual y violación, injerencias en su privacidad, detención arbitraria, negación de empleo y de oportunidades educativas, así como una grave discriminación en el*

⁹ Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

disfrute de otros derechos humanos. Estas violaciones son a menudo agravadas por experiencias de otras formas de violencia, odio, discriminación y exclusión, como las basadas en la raza, la edad, la religión, la discapacidad o la condición económica, social o de otra índole¹⁰.

Se concluye que la Sra. C., como todas las personas, tiene derecho a la autodeterminación, lo cual conlleva el derecho a vivir plenamente su orientación sexual, y todos sus derechos constitucionales, como por ejemplo, el derecho a trabajar¹¹, sin que nadie pueda interferir en los mismos, en violación al derecho a la igualdad y el principio de no discriminación.

El interés superior del/a niño/a, el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación.-

Las denunciadas sostienen que su actuar buscó también "proteger" a los niños y niñas que asisten regularmente al establecimiento educativo que ambas dirigen.

¹⁰ Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

¹¹ Artículo 14, Constitución Nacional.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Artículo 14 bis, 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 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 (...).

No obstante, dichos niños y niñas han sido perjudicados/as, pues se les negó a los/as mismos/as la posibilidad de vivir en la diversidad y aprehender el valor que tiene aceptar a todas y todas, tal cual son, y conforme al plan de vida que cada uno/a decide vivir.

En la materia que tratamos, existe una gran cantidad de prejuicios discriminatorios, como por ejemplo, aquel que sostiene que *l@s niñ@s no deben ser expuest@s a las expresiones de la diversidad sexual porque pueden confundirse o ser perjudicial. Enseñarle a los niños y niñas sobre la diversidad sexual existente, seguramente alentaría el respeto y aceptación de la sexualidad propia y ajena. Los discursos homo/les/transfóbicos promueven este tipo de 'ideas' porque demonizan o hacen una lectura negativa de realidades que no son las hegemónicas; pero mientras más se oyen nuestras voces, más son las personas que denuncian junto a nosotr@s la injusticia de querernos ocult@s o avergonzad@s*¹².

No se corresponde con un modelo de sociedad pluralista, democrático y respetuoso del Estado de Derecho el "suprimir" aquello que alguien no acepta como "normal". Frente a las supuestas amenazas de los padres y madres de los alumnos y alumnas del E.P.B. N° X las denunciadas consideraron que era necesario que la Sra. C. "preservara su integridad", sin importar que ello significara que la denunciante se viera compelida a renunciar a su trabajo.

En el presente caso, es inevitable preguntarse cuál es el papel de la escuela en la construcción de la identidad de los niños y las niñas que asisten a la E.P.B. N° X y su posicionamiento como institución frente a la diversidad

¹² Comunidad Homosexual Argentina (CHA), "Guía de Recursos para Lesbianas, Gays, Trans y Bisexuales".

sexual, si ante la presencia de "amenazas de los padres y madres", la escuela reaccionó excluyendo a la Sra. C..

La escuela, es entendida como una "segunda familia de niños/as y adolescentes, que jugará un papel muy importante en la construcción del universo simbólico en el que se desarrollará la formación de la identidad de los educandos"¹³.

"Antes de hablar más específicamente de educación sexual y diversidad sexual en la escuela, entonces, debemos aclarar un concepto que aparece mencionado en la cita de Frigerio y Lambruschini con la que abrimos este trabajo, y que está implícito en el fragmento citado más arriba: el concepto de currícula oculta. Entendemos por currícula oculta el discurso que subyacen en las palabras, las actitudes y los silencios de los y las educadores, dentro y fuera de clase, que no forma parte de los contenidos formales de las materias, ni de la planificación didáctica del/la docente, pero que acontece en la escuela y el ambiente que la rodea y forma parte del proceso educativo. En ese sentido, la educación sexual no puede entenderse sólo como una `materia` en el sentido clásico, sino que debemos tener en cuenta un abordaje transversal: estaremos haciendo educación sexual en la clase de historia, biología, matemáticas, dibujo o lengua extranjera, siempre que en los contenidos que estamos tratando, en las palabras que usamos en clase, en los chistes de los que nos reímos, en las cosas que omitimos decir, etc., está presente la sexualidad".

Esta Asesora Legal considera que haber impedido (tanto por acción como por omisión, es decir, no brindar las

¹³ Bimbi, Bruno, Mención especial en "Investigaciones por la diversidad", Publicación de los trabajos distinguidos con el Premio a la Producción Científica sobre la Discriminación en la Argentina, INADI, República Argentina, 2008, pág. 235.

condiciones adecuadas para el ejercicio del derecho en cuestión) a la docente ejercer su derecho a trabajar constituye un modo de negar a los niños y niñas que asisten al E.P.B. N° X la posibilidad de vivir plenamente su sexualidad, pues es probable que el día de mañana estos niños y niñas se cuestionen su derecho a vivir con libertad su sexualidad, pues recordarán "lo que le pasó a la Señorita P."

V. CONCLUSIÓN.

Por los motivos expuestos, esta Asesoría Legal, considera que los hechos denunciados por la Sra. P. C. encuadran en el artículo 1° de la Ley N° 23.592.

Es cuanto considero útil informar.