

## SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

### Nombre

ACCESO Y PERMANENCIA LABORAL DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNEROS EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

**Código INAP** IN35548/21      **Estado** Activo

**Programa** )Campos de Práctica      **Área** )RR. HH. - Administración de Personal

### Fundamentación

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades.

En respuesta al Decreto 721/2020 de Cupo Laboral, la Resolución 298/2020 y de acuerdo a lo establecido por el mismo, se presenta este programa de capacitación a los las y les trabajadores de las áreas de gestión de los Recursos Humanos del Sector Público Nacional, siendo ésta el área estratégica para la implementación y ejecución de las acciones que cada organismo establece en el cumplimiento de los principios y derechos laborales según lo dispuesto por las normativas vigentes junto a la Subsecretaría de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad y la Subsecretaría de Políticas de Diversidad pertenecientes al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

En este sentido, cabe destacar que aún con los avances normativos en términos de derechos humanos, género y diversidad, las personas travestis, transexuales y transgéneros continúan enfrentando obstáculos para el pleno ejercicio del derecho a la salud, a la educación, al acceso a una vivienda digna y adecuada, y particularmente a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como también a la protección frente al desempleo.

En Argentina, de las 24 provincias sólo 6 cuentan con legislaciones vigentes respecto al Cupo Laboral travesti, transexual y transgénero. Y sólo el 5,24% de los municipios del territorio nacional cuentan con políticas de integración a través de cupo laboral travesti trans.

Frente a la vacancia de datos estadísticos nacionales respecto a la trayectoria de las personas travestis, transexuales y transgéneros, se desarrollaron registros a nivel local dando cuenta que la expectativa de vida de una persona trans “ alcanza los 35 años, 6 de cada 10 abandonan sus estudios secundarios a causa de la discriminación (ATTA y Huésped, 2014), el 83% fue víctima de graves actos de violencia y discriminación policial, el 46% vive en viviendas deficitarias (Indec e INADI, 2012) y el 34% vive con VIH y tienen dificultades para acceder a los tratamientos antirretrovirales (RedLacTrans, 2014)”.

Frente a este estado de situación y coherencia con el compromiso de “asegurar que la inclusión en los puestos de trabajo del Sector Público Nacional se realice en condiciones de respeto a la identidad y expresión de género de las personas”, el presente curso se propone trabajar desde una perspectiva de género, diversidad y derechos humanos, sobre conceptos como identidad y trabajo, en el marco de la normativa internacional y nacional de nuestro país que protege los derechos humanos de las personas travestis, transexuales y transgénero.

En el plano de la legislación internacional, se destacan los Principios de Yogyakarta . En el principio número 12 se establece 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”. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2009) , en su Observación general N° 20 dispone que los Estados partes “deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto” y explicita que “los transgénero, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo”.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el año 2018, recomendó a los Estados el desarrollo de “estrategias coordinadas de forma intersectorial, articulando temas con base en múltiples factores, tales como educación, trabajo y seguridad social, alimentación, vivienda y salud, orientadas a garantizar la participación democrática y el empoderamiento de las personas LGBTI”.

En el plano de la normativa Nacional la Ley 26.743 sobre el derecho a la identidad de género de las personas, sancionada en 2012 consagra el respeto a la identidad de género adoptada por todas las personas, protegiendo de este modo el derecho al trato digno y al libre desarrollo de las personas en toda su diversidad.

Asimismo, en términos de derechos económicos, a nivel local, cabe destacar el antecedente de la Ley n°14.783 de Cupo Laboral Travesti Trans en la Prov. de Bs As (2015) en cuyos fundamentos se enuncia que: “La comunidad travesti, transexual y transgénero de Argentina se encuentra entre una de las poblaciones más vulneradas históricamente del país. La realidad de este colectivo está atravesada por un contexto de persecución, exclusión y marginación, teniendo grandes dificultades para el acceso a la igualdad de oportunidades y de trato.” A nivel municipal, otro hito fundante es el Decreto 0083/17 y la Ordenanza 9543 , que en 2017 promulgó la ciudad de Rosario, Provincia de Santa Fe y estableció un cupo de ingreso laboral para las personas travestis, transexuales y transgéneros en los organismos municipales.

En este marco de compromisos asumidos y también en diálogo con las demandas de las organizaciones sociales, las luchas del colectivo LGBTI+ y los feminismos se inscribe el Decreto n°721/2020 de Cupo Laboral travesti, transexual y transgénero en la Administración Pública Nacional, que establece que las personas travestis, transexuales y transgéneros que reúnan las condiciones de idoneidad deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos. Y las subsiguientes Resoluciones: 509/2020 (Anexo 1 y 2) correspondientes a los Lineamientos Generales y a los Términos y Condiciones para la implementación del Registro de Anotación Voluntaria de personas travestis, transexuales y/o transgénero aspirantes a ingresar en el Sector Público Nacional y Resolución conjunta 1-2021 que permite al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, requerir información necesaria y adicional sobre puestos disponibles y el efectivo cumplimiento del Decreto 721/2020.

Ante lo expuesto y como parte de las acciones positivas que los avances normativos reseñados requieren, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad desarrolla la presente capacitación introductoria, entendida como una instancia de un proceso formativo continuo y permanente.

En este sentido, la capacitación dirigida a las áreas de gestión de los Recursos Humanos, en diálogo con el Decreto, asume el compromiso de comenzar a reparar las vulneraciones que se han cometido históricamente contra las personas travestis, transexuales y transgéneros en nuestro país, entre las que se propicia una aplicación de la Ley N° 25.164 de

Regulación al Empleo Público, respetuosa de los derechos humanos de este colectivo.

A partir de lo mencionado y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en la presente actividad prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber (saberes objetivados sobre la realidad organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber hacer (saberes de acción vinculados con la capacidad de intervenir) - Saber reflexionar (saberes relacionados a la capacidad de volver el pensamiento sobre objetos, situaciones, hechos, creencias, etc).

### **Contribución esperada**

La formación se propone desarrollar y fortalecer la capacidad del personal de las áreas de los Recursos Humanos, mediante la incorporación de la perspectiva de derechos humanos, género y diversidad en el desarrollo de sus tareas, entendiendo la prevención de comportamientos discriminatorios como una herramienta en la promoción del trato digno e igualitario, en el marco de la Ley 26.485 (Protección Integral), la Ley 26.743 (Identidad de Género), Decreto 721/20 (Cupo laboral travesti trans).

Asimismo, se espera contribuir a la transversalización necesaria de la perspectiva de género y diversidad en los organismos en los que se desempeñen las, les y los participantes del curso.

### **Perfil del participante**

La presente capacitación está destinada a la totalidad de las personas que se desempeñan en las áreas de Recursos Humanos de la Administración Pública Nacional.

### **Objetivos**

- Desarrollar conocimientos acerca de las desigualdades estructurales, la discriminación y la violencia por motivos de género que afectan particularmente al colectivo travestis, transexual y transgénero, enfocándose en su comprensión crítica y su puesta en práctica dentro de la Administración Pública Nacional, atendiendo especialmente a su vinculación con las funciones y las necesidades propias de cada organismo.
- Adquirir conocimientos sobre las principales conquistas de derechos del colectivo LGBTI+, sus agendas y trayectorias de lucha.
- Reconocer el marco normativo nacional e internacional referido géneros y diversidades, y en particular, aquellas normas que regulan y velan por el acceso al trabajo digno de personas travestis, transexuales y transgénero al empleo público.
- Revisar críticamente aquellas representaciones, prácticas o discursos del ámbito laboral que reproducen la discriminación y las violencias hacia la población travesti, transexual y transgénero que impiden el acceso y/o la permanencia en el puesto de trabajo.
- Dimensionar las desigualdades en el mundo del trabajo, sus efectos y consecuencias en las trayectorias de vida travesti trans.
- Valorar la responsabilidad social como instrumento para generar espacios libres de violencia y discriminación que permitan el acceso y permanencia de las personas travestis, transexuales y transgénero en el ámbito laboral.
- Elaborar una propuesta de trabajo enmarcada en las Políticas inclusivas que promueva estrategias para generar ambientes libres de violencia y discriminación hacia el colectivo travesti trans.

## **Contenido**

UNIDAD 1: Ciudadanía(s). Derechos Humanos. Marco Normativo Nacional e Internacional en derechos humanos, género y diversidad.

Golpe de Estado (1966-1973). Dictadura cívico-militar (1976-1983) y su impacto en el activismo LGBTI+. Surgimiento de las organizaciones defensoras de los Derechos Humanos (Madres, Abuelas, familiares de detenidos-desaparecidos e H.I.J.O.S).

El retorno de la democracia y el surgimiento de organizaciones LGBTI+. Enfoque de derechos humanos y conceptos de visibilidad e identidad.

El colectivo LGBTI+, las organizaciones sociales y los feminismos (alianzas, tensiones y luchas en común).

Estado de situación de la población travesti, transexual y transgénero en la Argentina. Violencia(s) y Transodio. Luchas, referentes y agenda de las organizaciones de personas travestis trans.

Convenciones Internacionales. Leyes Nacionales. Leyes provinciales.

Unidad 2: Conceptos claves:

Géneros, Identidades LGBTI+. Identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Representaciones culturales de las sexualidades y los cuerpos.

Binarismo y cisheteronormatividad. De la ruptura del paradigma biomédico hacia el paradigma de Derechos Humanos sobre la diversidad y diversidad corporal. Jerarquías y relaciones de poder. Introducción al concepto de patriarcado.

Desigualdad y violencia por motivos de género. Violencias desde una mirada interseccional. Travesticidios, Transfemicidios y crímenes de odio. Travesticidio social.

Unidad 3: Trabajo, trayectorias y experiencias laborales.

Concepto de trabajo. Trabajo como Derecho Humano. Disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La legislación laboral en Argentina (Art. 14 Bis). Desigualdades y obstáculos que enfrenta la población travesti, transexual y transgénero en el acceso al empleo formal. Situación actual de la población travesti, transexual y transgénero respecto de su inclusión educativa y laboral. Trayectorias laborales de las personas travestis, transexuales y transgénero en primera persona.

Unidad 4: Acceso y permanencia laboral travesti, transexual y transgénero

Análisis del Decreto n°721/2020 (disposiciones e implicancias). La aplicación práctica del Decreto.

Criterios trabajados en Recursos Humanos. Nociones técnicas: perfiles y competencias laborales. Presentación de posibles situaciones problemáticas: situación registral, antecedentes penales, tramitación documentaria. Confeción de entrevistas laborales. Incorporación al desarrollo de carrera en la APN.

Derechos laborales- Regímenes de Licencias. Ley n°26.618 de Matrimonio Igualitario, Decreto de Necesidad y Urgencia de reconocimiento igualitario para hijos e hijas nacidos antes del matrimonio igualitario (DNU N° 1006/2012). Ley de Reproducción Asistida (N° 26.862).

Unidad 5: Protección de los derechos humanos de las personas travesti, transexual y transgénero en los ámbitos laborales.

Protección de los Derechos Humanos de las personas travestis, transexuales y transgéneros en el ámbito laboral.

Discriminación y violencias en el ámbito laboral.

Guía de recomendaciones para la APN como instrumento que propicie la réplica de estrategias de buenas prácticas en los propios ámbitos de trabajo.

Establecimiento de canales de comunicación formal que permitan acompañar desde las áreas de RRHH el proceso de ingreso y permanencia de las personas travestis, transexuales y/o transgénero.

### **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

La estrategia metodológica de la presente capacitación combina una serie de recursos didácticos expositivos y actividades que buscan la comprensión y sensibilización sobre la temática a abordar, la posterior reflexión y, por último, la puesta en práctica en un entorno laboral específico.

Se trabajará con presentaciones digitales y materiales audiovisuales, gráficos y literarios, con ejemplos concretos y presentación de los conceptos teóricos en un lenguaje accesible. Se implementarán técnicas como:

-Grupo de discusión que será habilitado y moderado por las, les, los tutores en el foro pedagógico (aula virtual).

-Debate dirigido: último encuentro de la capacitación. Se debatirán las propuestas elaboradas por las, les y los participantes en el Trabajo Integrador Final. Presencia de una/une/un representante de RRHH

Por otro lado, las, les y los participantes realizarán una serie de actividades.

-Actividades introductorias a la temática: Dinámicas para preparar a los participantes al acercamiento de un nuevo aprendizaje a través de ejercicios de reflexión y de fusión con el material desarrollado como también técnicas para la presentación de los participantes en cada comisión;

-Actividades de desarrollo: Se abrirá un foro tutorado, como espacio de debate, por cada módulo temático, con consignas disparadoras, con la finalidad de que las/los cursantes puedan apropiarse paulatinamente de los nuevos conceptos. Como cierre de cada clase se realizará una consigna lúdica, artística y/o de reflexión en la que se buscará recuperar lo subjetivo, "lo personal". El propósito de estas propuestas es que los participantes puedan compartir sus interpretaciones, respuestas y sentimientos subjetivos, así como reflexionar críticamente acerca de las experiencias cotidianas en el ámbito laboral y por fuera de este espacio.

-Actividades de integración: Se plantea como una actividad integradora donde se espera puedan mostrar: manejo de las lecturas y materiales trabajados durante la cursada, y una actitud reflexiva y crítica sobre las propias prácticas cotidianas y, en particular como agentes de la APN, con el diseño de un proyecto de difusión de ingreso laboral a travestis transexuales y transgéneros.

### **Descripción de la modalidad**

Virtual Tutorado

### **Bibliografía**

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), 1969.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW, 1979.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer-Belem Do Pará, 1994.
- Principios de Yogyakarta, 2006.
- Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, 2009.
- Convenio 190 OIT sobre violencia o acoso laboral, 2020.
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2003); tipos y modalidades de violencia.
- Ley 26.618 de Matrimonio Civil (2010).
- Ley 26.743 de Identidad de Género (2012).
- Ley 26.994 - Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (2014).
- Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres - "Ley Micaela" (2018).
- Berkins, L. (2013) Existenciarios Trans. En: Fernández, A. M., & Siqueira Peres, W. La diferencia desquiciada. Buenos Aires: Biblos.
- Ceballos, P y Gil, M (2018) Furia travesti entre fronteras, la comunidad de las diferencias. problematizaciones en torno a la encuesta a la población trans del departamento de San Martín (Salta, 2018). Revista de Estudios y Políticas de Género, N°3. pp 5-35. <https://revistas.untref.edu.ar/index.php/ellugar/article/view/435/441>
- Contrera, L. y Cuello, N. (2016). Cuerpos sin patrones. Resistencias desde las geografías desmesuradas de la carne. Buenos Aires: Ed. Madreselva.
- Crenshaw, K. (2012). Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color. En R. Platero (ed), Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Maffia, D., & Cabral, M. (2003). Los sexos ¿son o se hacen? D. Maffia, (Comp.). Sexualidades migrantes. Género y transgénero, 86-96. Buenos Aires: Feminaria Editora.
- Maffía, D., Berkins, L., Cabral, M., Fernández-Guadaño, J., Fisher Pfaeffle, A., Giberti, E., & Soley-Beltran, P. (2003). Sexualidades migrantes género y transgénero. Feminaria Editora.
- Mansilla, G. (2014): Yo nena, yo princesa: Luana, la niña que eligió su propio nombre, Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Ochoa, L. (2007). Una propuesta de pedagogía feminista: teorizar y construir desde el Género, la pedagogía, y las prácticas educativas feministas. I Coloquio Nacional Género en Educación". Universidad Pedagógica Nacional – Fundación para la Cultura del Maestro, AC. México, DF.
- Pavan, L. (2016): Niñez trans: experiencia de reconocimiento y derecho a la identidad, Los Polvorines: Universidad Nacional de General Belgrano.
- Moira Pérez (2016). Teoría Queer, ¿para qué?. ISEL, 5, 184-198 Disponible en: <https://www.aacademica.org/moira.perez/33.pdf>
- Preciado, B. (2010). Multitudes Queer: notas para una política de los "anormales". Rev. Multitudes
- Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans

[http://www.trabajo.gov.ar/downloads/diversidadsexual/Argentina\\_Primer\\_Encuesta\\_sobre\\_Poblacion\\_Trans\\_2012.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/diversidadsexual/Argentina_Primer_Encuesta_sobre_Poblacion_Trans_2012.pdf)  
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

- Ruiz A.; Las Mochas; Fuster Pravato F.; Wayar, M; Mansilla G; Nazábal K; Otto Prieto A; Amaro S; Rueda A; Sacayán S y Arias D; Litardo E y Viturro P. (2017) La Revolución de las Mariposas – A diez años de La Gesta del Nombre Propio. Ministerio Público de Defensa. [https://www.mpdefensa.gob.ar/sites/default/files/la\\_revolucion\\_de\\_las\\_mariposas.pdf](https://www.mpdefensa.gob.ar/sites/default/files/la_revolucion_de_las_mariposas.pdf)
- Stryker, S (2017) Historia de lo trans. Editorial Continta Me Tienes. pp 36- 77
- Vazquez Laba, V. (2019). Feminismo, género y transgénero: Breve historia desde el siglo XIX hasta nuestros días. Buenos Aires: Unsam Edita
- Wayar, Marlene (2018). Travesti/ Una teoría lo suficientemente buena. Editorial Cooperativa de Trabajo Muchas Nueces.

### **Evaluación de los aprendizajes**

La evaluación del proceso se llevará a cabo a través de actividades asignadas por unidad.

Para evaluar el aprendizaje de las, les y los participantes se utilizarán las siguientes técnicas:

- Pruebas objetivas escritas: A partir de una consigna se evaluará la articulación existente entre saberes adquiridos y reflexiones, con una frecuencia de 15 días, es decir, con el desarrollo de cada unidad.

En cuanto a la evaluación del producto, se utilizará una técnica de evaluación de enfoque alternativo:

- Desarrollo de proyecto: Elaboración de un proyecto inclusivo para implementar dentro de su ámbito de trabajo. El principal objetivo será que les participantes pongan en práctica los lineamientos trabajados en el taller en pos de sensibilizar y transferir la información a las/los/les trabajadores. Aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

### **Instrumentos para la evaluación**

El instrumento de evaluación del producto será la estandarización de criterios a partir de una rúbrica de evaluación. De esta manera, se busca establecer un criterio de corrección para los tutores:

- Selección de tema (adecuada o no adecuada)
- Justificación del tema (pertinente o no pertinente)
- Análisis de aplicabilidad de los temas (pertinente o no pertinente)
- Aspectos formales de presentación del TP (se cumplen o no se cumplen)

El instrumento para la evaluación de la actividad será a través de una encuesta previa al inicio del curso y posterior al mismo, para medición de impacto de formación y de implementación de cupo por el decreto 721/2020.

### **Requisitos de Asistencia y aprobación**

- Cumplir con el 75% de la participación.
- Cumplir con asistencia al encuentro sincrónico.
- Cumplir con la elaboración total de las consignas cumpliendo los plazos estipulados en el cronograma.
- Presentación de trabajo integrador final en tiempo y forma.

### **Duración (Hs.)**

25

### **Detalle sobre la duración**

Veinticinco (25) horas distribuidas en diez (10) semanas de trabajo. Se realizará un encuentro sincrónico de cierre por plataforma de videoconferencia.

### **Lugar**

Plataforma Punto Digital

### **Perfil Instructor**

- Cuenten con un recorrido formativo en la temática de género y diversidad desde la perspectiva de derechos humanos e interseccional.
- Tengan experiencia en la tarea docente y/o en coordinación de talleres o dinámicas participativas tanto en espacios formales como informales.
- Posean experiencia en educación virtual (deseable)
- Cuenten con experiencia en formación de adultas, adultes, adultos.
- Disposición a desarrollar habilidades para situarse en el contexto de las, los, les sujetos que participarán de la formación.
- Poseen habilidades para articular la temática de género y diversidad con la especificidad del perfil del agente estatal.
- Reconozcan la importancia de fortalecer redes de intercambio, articulación y derivación en el abordaje de situaciones laborales del colectivo LGBTI+ y en particular de la población travesti-trans.
- Reconozcan que el encuentro con las temáticas de género y diversidad trasciende el espacio de formación e impactará de manera positiva en las experiencias laborales de la población travesti-trans.

### **Origen de la demanda**

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD)

### **Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27354224602	CALDERON,JULIETA DOCENTE,EVENTUAL
27347048505	FADIC,NADIA
20291608389	GOMEZ,SOL DE LOS ANGELES
27324807387	LEDESMA HUEYO,PAULA
27175007461	MAHR ,DIANA
27232724477	RASPA,JULIA AMORE
27280489315	TAMER,CECILIA
20319739182	ZUBARÁN,MARIANO
20292931493	ZUBIA,GONZALO