INAP

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION
DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

PROMOCIÓN DEL ACCESO Y PERMANENCIA LABORAL DE TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

Código INAP IN36225/21 ***Estado*** Activo

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

Fundamentación

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades.

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 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 formación a las, les y los integrantes 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.
En este sentido, cabe destacar que aún con los avances normativos en términos de derechos humanos, género y diversidad, las personas travestis, transexuales y transgénero continúan enfrentando obstáculos para el pleno ejercicio del derecho a la salud, a la educación, al acceso a una vivienda digna y adecuada, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como también a la protección frente al desempleo.
Ante 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 de “6 de cada 10 abandonan sus estudios secundarios a causa de la discriminación (ATTTA 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)” . Cabe destacar que el promedio de vida de una persona trans en “América Latina y el Caribe, varía entre los 35 y 41 años a diferencia de la expectativa de vida general de la región que es de 75 años” .
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 Derecho Económicos, Sociales y Culturales (2009), en su Observación general Nº 20 explicita que la población transgénero, transexuales e intersex son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo y dispone que los Estados partes velen porque que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer él ejercicio de los derechos

económicos, sociales y culturales.
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 antecedentes 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 travestis, transexuales y transgénero en los organismos municipales. En este marco de avances normativos nacionales e internacionales en términos de derechos humanos, género y diversidad, y en diálogo con las demandas de las organizaciones sociales, las luchas de la comunidad travesti trans, LGBTI+, los transfeminismos y los feminismos, se inscribe la decisión presidencial del Dr. Alberto Fernández, con el apoyo del Poder Ejecutivo, de promulgar el Decreto 721/2020 Cupo Laboral travesti, transexual y transgénero en la Administración Pública Nacional, que establece que travestis, transexuales y transgénero 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 con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, requerir información necesaria y adicional sobre puestos disponibles y el efectivo cumplimiento del Decreto 721/2020.
Frente a este estado de situación y en 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.
Cabe destacar que la reciente promulgación de la Ley N° 27636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales, Transgénero \\\"Diana Sacayán- Lohana Berkins\\\", cuyo antecedente necesario es el Decreto N° 721/2020 se inscribe como otra herramienta vital para establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.
Ante lo expuesto el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad desarrolla la presente formación introductoria, entendida como una instancia de un proceso de aprendizaje continuo y permanente.

En este sentido, esta formación 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 travestis, transexuales y transgénero 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 esta comunidad.

A partir de lo mencionado, y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en el presente curso prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber (saberes objetivados sobre la realidad y organizados en sistemas de conceptos y teorías) - Saber hacer (vinculados con la capacidad de intervenir) - Saber reflexionar (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) Art 5°.
Asimismo, se espera contribuir a la transversalización necesaria de la perspectiva de género y diversidad en el organismos en el que se desempeñen las, les y los participantes del curso.

Perfil del participante

La presente formación 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 genero que afectan particularmente a la comunidad travesti, 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 de la comunidad LGBTI+, sus agendas y trayectorias de lucha.
-Reconocer el marco normativo nacional e internacional referido a género y diversidades, y en particular, aquellas normas que regulan y velan por el acceso al trabajo digno de 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 travestis, transexuales 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 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 la comunidad travesti trans.

Contenido

UNIDAD 1: Ciudadanías. 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 El retorno de la democracia y el surgimiento de organizaciones LGBTI+. Enfoque de derechos humanos y conceptos de visibilidad e identidad.
La comunidad LGBTI+, las organizaciones sociales, los transfeminismos y los feminismos: alianzas, tensiones y luchas en común.
Referentes y agenda de las organizaciones de travestis, transexuales y transgénero.
Convenciones Internacionales. Leyes Nacionales. Leyes provinciales

Unidad 2: Conceptos claves:
Géneros, Identidades LGBTI+. Identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Binarismo y cisheteronormatividad. 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 travestis, transexuales y transgénero en primera persona.
Unidad 4: Ingreso laboral travesti, transexual y transgénero
Análisis del Decreto n°721/2020 (disposiciones e implicancias)Ley 27.636: promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins. Criterios trabajados en Recursos Humanos. Nociones técnicas: perfiles y competencias laborales. Confección de entrevistas laborales. Obstáculos y estrategias frente a posibles escenarios problemáticos en torno a los registros administrativos. Incorporación al desarrollo de carrera en el Sector Público Nacional.

Unidad 5: Permanencia laboral de travestis, transexuales y transgénero.

Protección de los Derechos Humanos de l travestis, transexuales y transgénero en el ámbito laboral. Discriminación y violencias en el ámbito laboral. Buenas prácticas en él ámbito del trabajo. Estrategias de acompañamiento para las áreas

de RRHH en el proceso de ingreso y permanencia de travestis, transexuales y/o transgénero. Derechos laborales. Regímenes de Licencias. Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN.
Ley 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 26.743 de Identidad de Género. Ley 26.862 de Reproducción médicamente asistida.

Estrategias metodológicas y recursos didácticos

La estrategia metodológica de la presente formación 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: En el último encuentro de la formación, 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 les participantes al acercamiento de un nuevo aprendizaje a través de ejercicios de reflexión a partir de los contenidos desarrollados, como también técnicas para la presentación de les 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, les y los cursantes puedan apropiarse paulatinamente de los conceptos y contenidos abordados en los texto de la clase.
Como cierre de cada clase se realizará una consigna lúdica, artística y/o de reflexión en la que se buscará recuperar la dimensión personal y subjetiva. El propósito de estas propuestas es que las, les y los participantes puedan compartir sus interpretaciones, ideas y sentimientos , 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_Primera_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 Publico de Defensa. 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 las, les y los 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 las, los y les 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)
- Aspecto 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, adultez, adultos.
Disposición a desarrollar habilidades para situarse en el contexto de las, los, les sujetes 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
20354627419	BELLONI ,LORENE
27367840213	EBRECHT,SOFIA
20291608389	GOMEZ,SOL DE LOS ANGELES
27175007461	MAHR ,DIANA
27372778828	MARTÍNEZ ORTIZ,TAMARA
20335017804	SANCHEZ,FERNANDO EZEQUIEL
27280489315	TAMER,CECILIA
20292931493	ZUBIA,GONZALO