

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

Nombre

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

Código INAP IN37411/22 **Estado** Activo

Programa)Actividades Transversales **Área**)Diversidad e Inclusión

Fundamentación

Propósito: Desarrollo y/o fortalecimiento de capacidades.

Desde 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 el marco del Decreto 721/2020 de cupo laboral, Resolución 298/2020 y en consonancia con la Ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales, Transgénero \\\\\"Diana Sacayán- Lohana Berkins\\\\\\" se presenta este programa de formación.

Aún con los avances normativos en términos de derechos humanos, género y diversidad registrados en nuestro país en los últimos años, 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.

La ausencia de datos estadísticos oficiales de alcance nacional vinculados a las trayectorias de vida de travestis, transexuales y transgénero, representa al día de hoy un desafío para el Estado en todos sus niveles. Durante las últimas dos décadas fueron las organizaciones sociales y políticas, en conjunto con instituciones públicas, quienes desarrollaron diversos estudios a nivel regional y nacional para aportar datos que permitan conocer las condiciones de vida de travestis, transexuales y transgéneros. En cuanto al acceso al empleo, en los mismos se observa que entre el 50% y el 80% de las personas encuestadas ejerce o ejerció la prostitución alguna vez, no contaba con un empleo formal o se encontraba buscando otro empleo al momento del relevamiento. Recordando que para el total de la población argentina el porcentaje de informalidad laboral está en torno al 30%, vemos que la población travesti trans se encuentra en una situación entre un 20% y un 50% más desfavorecida. En cuanto al derecho a la educación, surge que entre el 50% y el 66% de travestis y trans no completó el nivel secundario -la escolaridad obligatoria en argentina-. Asimismo, los relevamientos dan cuenta de que solamente el 3,6% accedió a un trabajo formal y el 8,9% cuenta con trabajo informal precarizado (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2017); mientras que el 83% fue víctima de graves actos de violencia y discriminación policial; y el 46% vive en viviendas deficitarias (Indec e INADI, 2012). A su vez, cabe destacar que el promedio de vida de una persona trans varía entre los 35 y 40 años a diferencia de la expectativa de vida general que es de 75 años.

Resumidamente, es posible plantear como hipótesis que en tanto las estadísticas sobre las trayectorias de vida travesti y trans se mantienen similares en los últimos 22 años, y a lo largo y ancho de la Argentina, las condiciones de desigualdad y exclusión de esta población son estructurales.

En el plano de la legislación internacional, se destacan los Principios de Yogyakarta (2006), donde 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 número 20 explicita que la población transgénero, transexual 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 el 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, a nivel local, cabe destacar el antecedente de la Ley 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 esta comunidad 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, estableciendo 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 promulga, en junio de 2021, la Ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales, Transgénero "Diana Sacayán- Lohana Berkins", cuyo antecedente necesario es el Decreto 721/2020, como otra herramienta vital para establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de travestis, transexuales y transgénero.

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 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 travestis, transexuales y transgénero.

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 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 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 de las, les los agentes de la administración pública, 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), y la Ley 27.636 de Promoción de Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales, Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins". Asimismo, se espera contribuir a la transversalización necesaria de la perspectiva de género y diversidad en el organismo en el que se desempeñen las, les y los participantes del curso.

Perfil del participante

La presente formación está destinada a las, les, los trabajadores del sector público que desarrollen sus funciones en organismos de nivel municipal, provincial o nacional.

Objetivos

- Desarrollar conocimientos acerca de las desigualdades estructurales, la discriminación y la violencia por motivos de género que afectan particularmente a la comunidad travesti, transexual y transgénero.
- Conocer 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: Historia de luchas y demandas de LGBTI+ en Argentina: Avances en el 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+. 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: Género e identidad: Algunos conceptos claves

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.

El trabajo como derecho humano. Disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La legislación laboral en Argentina. Desigualdades y obstáculos que enfrenta la población travesti, transexual y transgénero en el acceso al empleo formal.

Condiciones de vida de la población travesti, transexual y transgénero.

Unidad 4: Acceso y permanencia laboral de travestis, transexuales y transgénero

Ley 26.743 de identidad de género: Trato digno. Rectificación registral. Registros administrativos. Ley 27.636: promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins (disposiciones e implicancias). Protección de los derechos humanos de travestis, transexuales y transgénero en el ámbito laboral. Discriminación y violencias en el ámbito laboral. Recomendaciones y estrategias para la implementación de buenas prácticas en el ámbito del trabajo, desde un abordaje integral y transversal.

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.

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 a partir de los contenidos desarrollados, 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, les y los cursantes puedan apropiarse paulatinamente de los conceptos y contenidos abordados en los textos 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, en diálogo con los contenidos y conceptos desarrollados en cada clase. 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 final donde se espera puedan mostrar: la apropiación de contenidos y conceptos, el manejo de las lecturas y los materiales trabajados durante la cursada, y una actitud reflexiva y crítica sobre las propias prácticas cotidianas en el espacio laboral y, en particular como agentes de la administración pública.

Descripción de la modalidad

Virtual Tutorada

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.
- Berkins, L. y Fernández, J. (2005) La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Buenos Aires: Ed. Madres de Plaza de Mayo.

- 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.
- 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.
- Pérez, M. (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
- 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. Recuperado de: 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, M. (2018). Travesti/ Una teoría lo suficientemente buena.Editorial Cooperativa de Trabajo Muchas Nueces.

Evaluación de los aprendizajes

Evaluación de proceso: 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 el desarrollo de cada unidad.

Evaluación de producto: Elaboración de un proyecto inclusivo para implementar dentro de su ámbito de trabajo. El principal objetivo será que los participantes pongan en práctica los lineamientos trabajados en el curso 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.

Requisitos de Asistencia y aprobación

Cumplir con el 75% de la participación en los foros de las clases.

Cumplir con la elaboración 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 nueve (9) semanas de trabajo. Se realizará un encuentro sincrónico de cierre por plataforma de videoconferencia.

Lugar

Plataforma de Aprendizaje Virtual de la Secretaría de Innovación Pública

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 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

INAP - MIN. DE LAS MUJERES

Prestadores Docentes

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
27357410679	CARRERA,LUCÍA INÉS
27372942253	DICHAMO ,EUGENIA
20291608389	GOMEZ,SOL DE LOS ANGELES
27342153092	LABAKE,RAMÓN
27281290202	MARINOZZI,ALDANA
20190216935	MIRELES,MANU
20182574806	MUCCI ,DAFNE
20319841521	RODRIGUEZ,MARÍA MERLINA
27329735872	SAINT JEAN,NOELIA
27280489315	TAMER,CECILIA
20292931493	ZUBIA,GONZALO