

AUTOFORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL EN

GÉNERO Y *diversidad*

CTA
centro de trabajadores autónoma

CLATEC
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Escleros



tomo 3

DesCisHetero-
Sexualizar
los espacios
de trabajo



AUTOFORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL EN GÉNERO Y *diversidad*

CAJA de HERRAMIENTAS • tomo 3

Descisheterosexualizar
los espacios de trabajo



Secretaría de Organización
Mercedes Cabezas

**Departamento de
Género y Diversidad**
Clarisa Gambera

EQUIPO de TRABAJO

**Contenido, actividades
de taller, bibliografía,
recomendaciones:**

Ailín Mendez
Daniela Rodriguez
Clarisa Gambera
Joaquin Coronel
Silvia Bergalio
Victoria Zicarelli
Maria Elisa Sotti
Veronica Herrera
Julia Moscateli
Alejandra Bruno

Equipo de Prensa ATE
Diseño gráfico, edición
y diagramación:

Elisa Corzo
Pablo Carballo

Ilustraciones:

Melo



**Noviembre
2021**

ÍNDICE

5 | Introducción

6 | Marcos normativos:

- Ley 26.743 de Identidad de Género
 - Algunas recomendaciones para garantizar el trato digno
- Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán- Lohana Berkins"
 - Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional
 - Accesibilidad, no discriminación y permanencia
 - Licencias con perspectiva de Diversidad

15 | Descisheterosexualizar los espacios de trabajo

18 | Buenas prácticas: recomendaciones desde el sindicato

- Lenguaje No Binario

22 | Taller

22 | Recomendaciones

23 | Bibliografía

Los derechos de las personas LGBTIQ+ y en particular de la comunidad travesti, trans y no binaria han sido histórica y sistemáticamente vulnerados. La reparación y ampliación de derechos de esta población es una deuda urgente de la democracia y como ATE entendemos que es nuestra responsabilidad fortalecer esa lucha.

Por eso, con el camino allanado por quienes nos precedieron, y al calor de la marea sindical feminista y de los grandes pasos dados por el movimiento LGBTIQ+, en 2019 asumimos el desafío de re-pensar el mundo del trabajo y a nuestra propia organización desde una perspectiva de Diversidad.

Desde el Departamento de Género y Diversidad, a cargo de Clarisa Gambera, junto al Equipo Federal, impulsamos una serie de acciones con el objetivo de empujar en ese sentido, haciendo eje en la efectiva inclusión laboral, entendiendo al trabajo como vertebrador de los demás derechos.

En ese marco se ubica esta propuesta de cuadernillos de Autoformación Político-Sindical, que busca llegar a todos los rincones del país como herramienta para el debate y para la construcción colectiva de conocimientos.

Luego de abordar conceptos clave en el primer tomo, y de recorrer la historia de las luchas de las organizaciones LGBTIQ+ y los avances conseguidos en materia de derechos en el segundo, este tercer cuadernillo se mete de lleno en un aspecto fundamental de esta lucha: descisheterosexualizar los espacios de trabajo. Se trata, en definitiva, de generar espacios laborales y organizativos libres de discriminación y violencias por orientación sexual e identidad de género.

Para desarmar esas prácticas y acompañar a quienes estén ingresando por primera vez al Estado a partir de las leyes de Cupo, en este tomo ponemos a disposición marcos normativos, una guía de buenas prácticas, así como propuestas de talleres y recomendaciones de lecturas, podcasts, canciones y videos que abordan estas problemáticas.

MARCOS NORMATIVOS

• Ley 26.743 de Identidad de Género

Puntos más importantes de la Ley:



Garantiza el derecho de las personas travestis, transexuales y transgénero al reconocimiento de su identidad autopercebida sin patologizar las identidades

ARTICULO 2º Definición.

Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Rectificación registral (Arts. Nº 4 y 5)

La edad mínima para realizar el cambio ante el Registro Nacional de las Personas es de dieciocho (18) años, expresando el nuevo nombre de pila elegido. Las personas menores de edad pueden hacerlo a través de sus representantes legales y tienen el derecho a recurrir a vías sumarísimas en caso de no obtener su consentimiento. En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni acreditar terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico.

Confidencialidad (Art. Nº 9)

No se dará publicidad a la rectificación registral, salvo autorización de la persona titular de los datos.

Derecho al libre desarrollo personal (Art.11)

Garantizar el goce de la salud integral implica el **acceso a tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas** si la persona así lo quisiera, para lo cual **no es necesario pasar por entrevistas psicológicas ni conseguir autorizaciones judiciales o administrativas.**

Derecho al trato digno (Art.12)

Respeto por la identidad de género adoptada para quienes refieren un nombre de pila distinto al consignado en su DNI, en particular a les niñes y adolescentes, en todo tipo de acciones: documentos, citaciones o cualquier gestión por pequeña que sea tanto en instituciones públicas como privadas.

En los casos que sea necesario registrar los datos del documento, **se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento, y se agregará el nombre de pila elegido** de esta forma:

LUCAS (nombre elegido) M. (inicial del nombre DNI) GARCÍA
04/05/89 – 32.XXX.XXX

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público, deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada, independientemente de que el cambio registral esté o no realizado.

Algunas recomendaciones para garantizar el trato digno

- **Preguntar a la persona cuál es su nombre y, de allí en más, utilizarlo.**
- **Llamar a la persona por su apellido** cuando no se tiene seguridad si el nombre que figura en los registros es el que utiliza y no es posible confirmarlo. Esto evita que las personas vivan situaciones discriminatorias que pueden resultar no solo incómodas, sino incluso humillantes.
- Utilizar los pronombres y artículos en femenino, masculino o neutro de acuerdo con la identidad de género de la persona. Cuando existan dudas respecto a cuál usar, como puede suceder en el caso de las identidades no binarias, es importante **preguntarle a la persona con qué pronombre desea ser nombrada.**
- **No presuponer la identidad de género ni la orientación sexual de las personas.**
- **No utilizar lenguaje patologizante, sexista ni discriminatorio.**
- **Evitar el uso de expresiones basadas en estereotipos de género**, como por ejemplo: “señorita”, “campeón”, “princesa”, “jefe”.
- Incluir en todo instrumento de registro (formularios, certificados, expedientes, etcétera) **únicamente el nombre expresado por la persona**, respetando su identidad de género.



Despatologizar

Durante más de un siglo, la homosexualidad y las identidades travestis, no binarias y trans fueron consideradas enfermedades a erradicar y curar, legitimando desde el discurso médico las profundas y múltiples violencias contra las personas LGBTIQ+.

Recién el 17 de mayo de 1990 la OMS eliminó a la homosexualidad de la lista de desórdenes mentales y la declaró como una expresión de la sexualidad humana. Para la despatologización trans hubo que esperar casi tres décadas más. Fue en 2018 que la OMS publicó la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) en la que se retiró la categoría de trastorno mental a la transexualidad y el travestismo.

Por supuesto, ambas medidas estuvieron precedidas por la larga lucha de las organizaciones LGBTIQ+ por sus derechos y por un cambio de perspectiva. En ese marco, en nuestro país, se lograron importantes avances normativos que podes consultar en el Tomo 2 de esta Autoformación.



• Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero

"Diana Sacayán- Lohana Berkins"

En 2020 se aprobó el **Decreto 721/20 de Cupo e inclusión Laboral Travesti Trans** que determina que al menos un 1% de los cargos de la Administración Pública Nacional deben ser ocupados por personas travestis, transexuales y transgénero.

Luego, el 26 de junio de 2021, se sancionó la **Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero**, conocida por el nombre de dos importantísimas referentes travestis impulsoras de este proyecto de larga data: Lohana Berkins y Diana Sacayán. La ley afianzó la política pública implementada a partir del Decreto 721/20 y la amplió, al promover incentivos para que las personas trans travestis puedan acceder a puestos de trabajo en el ámbito privado.



Principales puntos de la Ley 27.636

- **Alcanza a los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial**

Establece la inclusión laboral en el Estado Nacional a través de un cupo mínimo del 1% en los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, en todas las modalidades de contratación. **El cupo es una base, no un techo de contratación.**

- **Promueve la empleabilidad en el sector privado y acceso a créditos con tasa preferencial para emprendimientos.**

- **Plantea el principio de no discriminación:** no podrán ser valorados los antecedentes contravencionales y antecedentes penales irrelevantes.
- Contempla la inclusión transversal y federal, impulsa acciones de concientización y da prioridad en las contrataciones del Estado, con la participación de **organizaciones sociales y sindicatos en el seguimiento, monitoreo y desarrollo de políticas de acompañamiento.**
- Se deberán establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Lo mismo debe hacerse cuando se produzcan vacantes. El espíritu de la norma es que se **garantice el ingreso y la permanencia en el puesto de trabajo.**
- En caso de que les aspirantes no hayan completado su educación para cumplir con los requisitos de contratación, se permitirá el ingreso con la condición de cursar los niveles faltantes y finalizar. **La Unidad de Coordinación Interministerial deberá llevar adelante las acciones para garantizar la terminalidad educativa.**
- **Para acceder a este derecho, como plantea la ley 26.743, Ley de Identidad de Género, no es necesario contar con el cambio registral de DNI.**
- La ley establece un plazo máximo de dos años desde su aprobación para su efectivo cumplimiento en el Estado, y su incumplimiento total o parcial por parte de las funcionarias y los funcionarios públicos responsables constituye mal desempeño en sus funciones o falta grave.

Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero Aspirantes a Ingresar a Trabajar en el Sector Público Nacional



Se trata de una herramienta creada por el decreto 721/2020 de Cupo Laboral Travesti Trans para promover la transparencia en el acceso de personas travestis, transexuales y transgénero a un puesto laboral en el Sector Público Nacional. Este registro depende de la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, permite recepcionar la información referente a los puestos de trabajo disponibles en el Sector Público Nacional e implementa la selección aleatoria de los perfiles lo que garantiza una mayor transparencia en el proceso de selección.



El formulario está disponible junto a un instructivo para completarlo en la página web del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad:



<https://www.argentina.gob.ar/generos/cupo-laboral-travesti-trans>



Las entidades u organismos del Sector Público Nacional deberán enviar a la Subsecretaría de Políticas de Diversidad del MMGyD los puestos de trabajo disponibles y sus características mediante el “Formulario de Solicitud de Perfiles para ingreso al Sector Público Nacional de personas travestis, transexuales y trangénero en cumplimiento del Decreto N° 721/2020” que el Ministerio dispone a través del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE).



La selección de los perfiles laborales que se pondrán a disposición de las jurisdicciones y entidades se realizará de manera automática e inmodificable, a través de un procedimiento aleatorio simple en el sistema informático de gestión de información del Registro, que arrojará tres perfiles por puesto en función de variables que permite establecer ponderaciones de casos prioritarios por tratarse de situaciones de extrema vulnerabilidad.

Conocé las historias de quienes accedieron a un trabajo en la Administración Pública Nacional a través del Cupo Laboral Trans, un material producido por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad:



Buscalo en YouTube



<https://youtube.com/playlist?list=PLdErRfhsb4sq9CPzhET5cv8C4u6Eqjb96>

Accesibilidad, no discriminación y permanencia

Promover el acceso al empleo de la población travesti, transexual y transgénero a través de herramientas que permitan construir trayectorias laborales libres de violencia y discriminación implica **garantizar condiciones igualitarias en los espacios laborales, comprendiendo las situaciones de vulnerabilidad socioeconómicas de esta población.**

Es importante **formar a trabajadores y trabajadoras desde una perspectiva de Derechos Humanos** para la inclusión laboral de la población travesti trans y concientizar sobre la promoción de derechos e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.



Licencias con perspectiva de Diversidad

En 2021 en virtud de un proyecto elaborado en el seno de la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO (CIOT) se incorpora al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional 214/06 una **Licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género:**

Art. 147 ter.- TREINTA (30) días continuos o discontinuos por año calendario con goce íntegro de haberes, para atención y tratamiento médico que garantice su salud integral mediante intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos hormonales según lo previsto en el artículo 11 de la ley 26.743 de identidad de género. En todas las situaciones, se requerirá presentación de certificado médico y/o documentación respaldatoria correspondiente, conforme al paradigma de despatologización.

Esta licencia alcanza a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos del Convenio 214.

TraVajo con derechos

El concepto de “Trabajo Decente” fue formulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una manera de identificar las prioridades de la Organización.

“Trabajo decente” es aquel trabajo que cumple con las condiciones que debe reunir un vínculo laboral:

- Registrado.
- Brinda protección y prevención de accidentes laborales.
- Garantiza el acceso a los beneficios de la seguridad social.
- Permite el desarrollo de las capacidades personales.
- Incluye el diálogo social y la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, sin discriminación de ningún tipo.

Promover el trabajo decente es uno de los principios fundamentales del Convenio 190 para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Promoción y protección de Derechos LGBTIQ+ en el ámbito laboral

El ámbito laboral como espacio de socialización cumple un rol importante para el acceso y permanencia de la comunidad travesti trans. Por eso, es importante construir espacios libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género para evitar violencias interpersonales.

Algunos aspectos a tener en cuenta:

- Utilizar el nombre referido y el pronombre que le represente.
- Conocer y respetar la asignación de tareas establecidas en el contrato.
- La inclusión en los grupos de trabajo.
- Promoción del desarrollo de la Carrera a través de capacitaciones específicas (INAP).

¿Por qué hablamos de traVajo?

No se trata de un error ortográfico, es una reivindicación que surge del colectivo travesti y trans. El traVajo (con V) es el reclamo central de la población travesti y trans hoy, para visibilizar la difícil realidad con la que choca cualquier persona trans, travesti, transexual o no binaria cuando se dispone a buscar empleo y se encuentra con múltiples obstáculos derivados de la discriminación. ¡Lo que no se nombra, no existe!

Escaneá el código
para acceder al
cuadernillo elaborado
por ATE, sobre el
Convenio 190 de la OIT



La dictadura militar de 1976 es un hecho trascendental en la historia de la Argentina.

Para las travestis la libertad no se cortó recién el 24 de marzo de 1976 y mucho menos se recuperó en 1983. Para el colectivo trans la represión y la tortura no terminaron con el comienzo de la democracia, siguieron durante décadas.

Te invitamos a escuchar este episodio del Podcast del Archivo de la Memoria Trans “La Dictadura Eterna: Parte 1”

https://youtu.be/g2-u4mCkg_4



Buscalo en YouTube



Trayectorias de vida de la comunidad travesti y trans en Argentina

Son múltiples las situaciones de vulnerabilidad y exclusión que este colectivo atraviesa, violencias y discriminaciones sufridas en distintos ámbitos: en el acceso al empleo, a la educación y a la salud.

Las trayectorias de vida travestis, trans y no binarias están atravesadas por la estigmatización, criminalización y patologización sistemática por una gran parte de la sociedad y de las instituciones. La **cadena de exclusiones y discriminación** que sufren desde la niñez incide directamente en su posibilidad de gozar plenamente de los derechos humanos.

La temprana expulsión de los hogares de origen por motivos de identidad de género dificulta la terminalidad educativa (nivel secundario completo) y eso repercute en el tipo de empleo al que pueden acceder.

De acuerdo al "Primer relevamiento sobre las Condiciones de Vida de la Población Trans/Travesti de la PBA" (2019), de la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires, en términos laborales el **58,3% obtiene sus ingresos de la prostitución, 58% no cuenta con un empleo formal y el 63% manifestó estar buscando otro empleo.**

Las estadísticas sobre sus condiciones de vida se mantienen similares en los últimos 22 años y a lo largo y ancho de la Argentina, lo cual implica que **las condiciones de desigualdad y exclusión de este colectivo son estructurales.** Resulta importante entonces transformar el patrón estructural de desigualdad que perpetúa la exclusión de esta población.

La expectativa de vida para las personas trans y travestis se calcula en torno a los 35/40 años, producto de la violencia y exclusión social, política y económica sistemática.

El promedio de vida para el total de la población argentina es de 77 años, es decir, una vida de entre 35 y 40 años más extensa respecto a la población travesti-trans.



“Llegar a la vejez es para una travesti por poco pertenecer a un club exclusivo, porque los siniestros que acompañan la vida marginal —que llevan a una muerte considerada siempre prematura en términos de estadística poblacional— son las consecuencias perennes de una identidad perseguida”

(Lohana Berkins, 2015)

Descisheterossexualizar los espacios de trabajo

¿Des **cis** heterossexualizar?

Hetero: La presunción de heterosexualidad es la suposición de que todas las personas que comparten nuestro lugar de trabajo son heterossexuales.

Esa suposición reproduce estereotipos de género y refuerza la imagen de familia tradicional como norma, sin contemplar otros modelos de familia o pareja.

Cis: el cisexismo es el sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales vertebrado por el prejuicio de que las personas cis (aquellas que se identifican con el género que les fue impuesto al nacer) son mejores, más importantes, más auténticas que las personas trans. El identificarse con una identidad diferente a la que se nos impone al nacer se traduce, a causa de este cisexismo, en un costo diferencial que se expresa en muchas y muy diversas formas de violencia que recae sobre las personas travestis, trans y no binarias.



Esto responde a un modelo cultural que llamamos **cisheteronormativo**

Descisheterossexualizar los ámbitos de trabajo implica no solo generar mecanismos para que las personas LGBTQ+ puedan expresar libremente su orientación sexual o su identidad de género. También demanda reconocer y transformar las prácticas cissexistas que reproducen violencias contra las personas trans, y aquellas prácticas que instalan a la heterocisexualidad como única forma de vivir la sexualidad. En ese sentido, no se trata sólo de “tolerar” o “aceptar”: la consideración de ser tratado en condiciones de igualdad y respeto es un derecho humano inapelable. La visibilidad y el reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBTQ+ viene siendo una lucha de larga data.

• **La discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género se conoce como homo-odio, lesbo-odio, trans-odio.**

Es el rechazo a expresiones de sexualidad no heterosexuales y a todas aquellas personas trans y a aquellas cuyas identidades se alejan del binario de género "varón" o "mujer" cis. Tiene múltiples formas y modalidades, a veces más sutiles y a veces más explícitas, que pueden ir desde la incomodidad hasta el ejercicio de expresiones de odio, pasando por la violencia física, psicológica, sexual, entre otras.

Históricamente se la nombró como una fobia pero recientemente el colectivo LGBTQ+ empezó a discutir ese término porque tiene su origen en la medicina clínica y se refiere a una enfermedad. Y como bien sabemos, la discriminación (ya sea de clase, género, etnia o de cualquier tipo de variable) tienen un arraigo social, político y cultural. Por eso, en la actualidad es común escuchar en la comunidad LGBTQ+ nombrar a este tipo de discriminación como “homo-odio”, “lesbo-odio”, “trans-odio”.



La discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género se expresa a través de múltiples formas.

Entre ellas:

- Impedimentos o barreras burocráticas para ejercer derechos básicos.
- La ridiculización en los medios masivos de comunicación.
- La resistencia a ver o presenciar demostraciones de afecto.
- Imponiendo un modelo de masculinidad o feminidad que acepta las diversas identidades sexuales y de género a condición de que “no se les note”.

¿Cómo vamos a acompañar a aquellas personas que ingresen por el cupo? ¿De qué forma podemos garantizar su permanencia en el puesto?




Cada vez más, compartiremos espacios laborales con personas travestis, trans y no binarias, por eso es necesario que nuestros espacios de trabajo estén preparados para recibir a personas LBGTIQ+, evitando situaciones de discriminación y garantizando una vida laboral libre de violencias.



Es un rol fundamental del sindicato poder acompañar este proceso de promoción del empleo y permanencia de personas LBGTIQ+ en sus espacios de trabajo, especialmente de las personas travestis, no binarias y trans, quienes muchas veces están viviendo su primera experiencia de trabajo formal.

Buenas prácticas

 El sindicato tiene que ser parte de los procesos de inclusión de personas trans en términos estratégicos. Les delegades deben asumir el compromiso de acompañar ese proceso pues son aliades indispensables para que las personas puedan permanecer en sus lugares de trabajo.

Algunas acciones que podemos implementar desde nuestro sindicato:

- Promover un lenguaje adecuado y respetuoso para garantizar un ambiente inclusivo, evitando los chistes, expresiones o gestos con connotaciones LGBTIQ-odiantes en el discurso institucional, en las comunicaciones y la promoción, entre otras.
- Capacitar a delegades en temáticas de Género y Diversidad a través de charlas, jornadas y/o talleres que les brinden herramientas para prevenir y/o acompañar a les trabajadores en caso de situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo.
- Adecuar los sistemas e instrumentos de registro desde una perspectiva no binarista, incorporando la variable de identidad de género para que incluyan a todas las identidades. En esa línea, ATE Nacional fue pionera al adecuar su ficha de afiliación a la legislación y avances políticos y culturales conseguidos (ver página siguiente).
- Realizar difusión y sensibilización en todos los sectores del sindicato con el fin de integrar la temática, garantizando que les representantes hayan recibido formación en materia de derechos LGBTIQ+.
- Visibilizar en los boletines del sindicato imágenes representativas de la diversidad sexogenérica, incorporando y transversalizando la temática a través de las áreas de comunicación de la entidad.

Invitamos a ver el video
“Políticas de no discriminación y políticas de igualdad” de Contratá Trans

NO TOLERES LA DISCRIMINACIÓN



Buscalo en YouTube



<https://youtu.be/jpM8UIXQ7VE>

• Incorporar la perspectiva de la diversidad sexogenérica en la negociación colectiva, con el objetivo de:

- Incluir en los Convenios Colectivos de Trabajo cláusulas de no discriminación por orientación sexual, expresión e identidad de género.
- Garantizar el respeto de derechos a los trabajadores que integren diversos tipos de familia.
- Asegurar los beneficios de la seguridad social para las parejas del mismo género.
- Ampliar el régimen de licencias para que se contemplen las necesidades del colectivo Travesti Trans y los distintos tipo de familia.

• La segregación nunca es un camino posible para lograr resultados favorables. El trabajo en red con las organizaciones sociales travestis, trans, no binarias y el colectivo LGBTIQ+ posibilita mejorar la calidad de la gestión, generar confianza entre sus integrantes y promover que estas redes generen alternativas posibles para enfrentar situaciones impensadas desde la estructura organizacional.



NUEVA FICHA DE AFILIACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Reinventándonos



- En adecuación a la legislación más avanzada en materia de derechos
- Será clave la **capacitación en Género y Diversidad** para delegadas/es/os y personas que intervengan en la afiliación.
- Una iniciativa del Departamento de Género y Diversidad en articulación con la Secretaría de Finanzas de ATE y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.



Nº DE AFILIADA/E/O

Con **lenguaje inclusivo**. Porque si no nos llamamos, invisibilizamos. El uso de la "e", posibilita su lectura a personas con discapacidad visual en formatos digitales.

NUEVAS CATEGORÍAS:

NOMBRE/S AUTOPERCIBIDO/S (*)

Para garantizar el derecho al trato digno y el respeto a la identidad de género de las personas que utilizan un nombre de pila distinto al consignado en su DNI.

GÉNERO

Para visibilizar no sólo las identidades sino también las desigualdades estructurales que existen en nuestra sociedad. (Se incluye a fines estadísticos y no es obligatorio)

Gay, lesbiana, bisexual

Incorpora categorías de orientación sexual como identidades políticas. Porque la identidad se construye por una multiplicidad de factores.

"Ninguna de las anteriores, especifique"

*Para no dejar afuera a quienes no se sientan incluidas/es/os en las anteriores.

"Prefiero no responder"

La opción para quienes elijan no completar este campo.

¡Por el respeto a la identidad de Género y la plena implementación del Cupo Laboral Travesti Trans!

Lenguaje no binario: la importancia de nombrar(nos)

El modo en que hacemos uso del lenguaje no es nunca neutral en relación a los géneros e identidades: todo aquello que no nombramos o nombramos de manera poco inclusiva, queda fuera de nuestras enunciaciones y se vuelve invisible. En ese sentido el lenguaje no binario es una apuesta a contribuir a la creación de una realidad libre de violencias.

En las últimas décadas la lengua atravesó transformaciones para expresar la diversidad de géneros, y así se modificó el universal masculino que hasta el momento había sido la norma. Así, se agregan la “a” y la “e” a las palabras que contengan una marca de universal masculino (por ejemplo: jubilado/a/e).

De las diversas formas que puede tomar el lenguaje no binario, en este cuadernillo hemos optado por tomar a la “e”, ya que el uso de la “x” haría que el material no fuese legible para personas con discapacidad visual. Es importante conocer que, en términos colectivos, la “e” permite dar cuenta de identidades masculinas, femeninas y no binarias, como en la palabra “todes”. Sin embargo, muchas personas no binarias, es decir, que no sienten identificadas en el binario de género “varón” y “mujer”, usan, de manera individual, el pronombre “elle” para identificarse.

Para revisar si el lenguaje que se está utilizando excluye a algunas personas destinatarias, existe la REGLA DE LA INVERSIÓN, que consiste en probar si el texto funciona al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos y viceversa. Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta regla no incluye a las personas que no se identifican en el binario masculino/femenino.

Algunas formas de uso el lenguaje inclusivo y recomendaciones

- **Utilizar la barra (/)** por ejemplo: sustituir “delegados” por *delegadas/es/os*.
- **Desdoblar**, por ejemplo: sustituir “Los Secretarios Generales” por *“Secretarias y Secretarios Generales”*.
- **Anteponer la palabra “persona”**, ejemplo: sustituir “Los afiliados” por *“las personas afiliadas”*.
- Se pueden **utilizar palabras y pronombres sin marcas de género**, como por ejemplo: Comunidad, Cónyuge, Agente, Quien/Quienes.
- **Utilizar formas no personales**, por ejemplo: sustituir “los trabajadores deben completar el curso” por *“Es necesario completar el curso”*.
- **Sustituir sustantivos por adjetivos**, ejemplo: sustituir “El equipo de directores” por *“El equipo directivo”*.



Muchas personas travestis, trans y no binarias tienen trayectorias de trabajo y estudios discontinuas o interrumpidas, producto de la discriminación y la falta de oportunidades. Muchas mujeres trans sólo se imaginan realizando tareas feminizadas como limpieza, enfermería o peluquería.

ES NECESARIO DESARMAR ESOS ESTEREOTIPOS Y AMPLIAR ESE IMAGINARIO, DE LA MANO DE LA AMPLIACIÓN DE DERECHOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS QUE GARANTICEN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS TRAVESTIS, TRANS Y NO BINARES.

¿A QUÉ TIPO DE TRABAJO SE PODRÍAN DEDICAR LAS PERSONAS TRANS?

¡A LOS QUE DESEEN Y ELIJAN!

LA DISCRIMINACIÓN REFUERZA ESTEREOTIPOS COMO ÚNICO HORIZONTE POSIBLE.





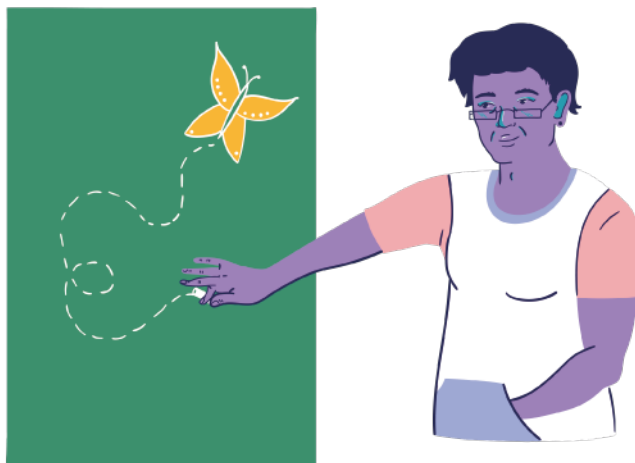
taller

¿Qué buenas prácticas podemos pensar en nuestros sectores de trabajo y/o de militancia sindical?

Pensar 5 buenas prácticas en relación al trato digno, dentro del espacio de trabajo y en el ámbito sindical.

Algunos ejes para pensar:

- La atención al público
- El clima laboral en los espacios de trabajo.
- Las violencias en los espacios de trabajo.
- El registro de datos (todo lo que implique brindar datos personales como nombre y género: legajo laboral, formularios médicos, inscripciones, entre otras).
- Las instalaciones en los espacios de trabajo. Por ejemplo, los baños.
- Derechos laborales.



recomendaciones

● Películas

- Reina de corazones (2016) - Guillermo Bergandi
- Tres bocas (2022) - Agustina Comedi
(Disponible en Cont.ar)

<https://www.cont.ar/pelicula/cac8f221-eaff-4555-8b4b-6885f19fob90>

● Series

- Archivo de la memoria trans
(Canal Encuentro - disponible en Youtube)

https://youtube.com/playlist?list=PLZ6Tlj4tHEltuMs2UmNHho44zOGP8Rea_

- No Binario - Cupo laboral trans
(Canal Encuentro - disponible en Youtube)

<https://youtu.be/gOFkRjkGKsg>

● Videos

- Heteronormatividad - Visibles
- Salir del closet - Visibles
- Respetemos la diversidad sexual - MTEySS
- Contratá Trans: Inclusión travesti/trans
- ¿Cuál es la diferencia? - Colectivo Ovejas Negras
- Tanto lo Anhelé - La peluquería
- Nuestras Memorias - Archivo de la Memoria Trans

<https://youtu.be/5dnUoYp8HLM>

<https://youtu.be/hKQcjmMIWf4>

<https://youtu.be/reLouehpNYE>

<https://youtu.be/f5hxCPvdlOE>

<https://youtu.be/WUnGHQnpXQY>

<https://youtu.be/cT4Hu2ZrjRE>

<https://youtu.be/DQUSJYd8t28>



recomendaciones

● Música

- Sudor Marika - “Está todo bien” <https://youtu.be/x-dZeiaZgTY>
- Conmigo sin armarios - Centro Cultural Kirchner https://youtu.be/YKuDWR-_JZc
- Nuestrans Canciones: Brotecitos https://youtu.be/_LMpxo5yg-l
- Se dice de mí - Fifi Tango <https://youtu.be/8hhrNPoZMes>

● Podcast

- Archivo de la Memoria Trans (Disponible en Youtube y Spotify) <https://youtu.be/nVeztEumqXw>
- Nos pasa - Lenguaje inclusivo (Disponible en Spotify) <https://spotify.com/888T>
- La batalla cotidiana - Episodio 5 Violencia de género y heteronormatividad (Disponible en Spotify) <https://spotify.com/888V>
- Muy en una - Es Ley el Cupo Laboral Trans (Disponible en Spotify) <https://spotify.com/888>



bibliografía

Coordinación para la Promoción del Empleo para las Personas Travestis, Transexuales y/o Transgénero, Subsecretaría de Políticas de Diversidad, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. **“Promoción de acceso y permanencia laboral Travesti Trans” (2021)**

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). **“Diversidad sexual en el ámbito del trabajo. Guía informativa para sindicatos” (2016).**

Disponible en http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2015) **De la Ley a la Práctica. Conceptos desde un paradigma igualitario. Cuadernillo de diversidad sexual.**

<https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/08/5.-De-la-Ley-a-la-pr%C3%A1ctica-cuadernillo.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Presidencia de la Nación: **“(Re) Nombrar”, guía para una comunicación con perspectiva de género. Septiembre 2020. Disponible en:**

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_una_comunicacion_con_perspectiva_de_genero_-_mmgyd_y_presidencia_de_la_nacion.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Trabajo y Diversidad Sexual: **un material para la formación sindical. Marzo 2015.**

Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/diversidadsexual/150820_cuadernillo_divsexual_form_sindical.pdf

Ministerio de Salud de la Nación Argentina, Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. **Atención de la salud integral de personas trans, travestis y no binarias. Guía para equipos de salud (2020).**

Disponible en <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf>

“Ley de Identidad de género:”

http://www.jus.gob.ar/media/3108867/ley_26743_identidad_de_genero.pdf

AUTOFORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL EN **GÉNERO Y** *diversidad*



CTA
central de trabajadores
autónomo

CLATEO
Confederación
latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadores
Explotados



ARGENTINA