

Herramientas para
el Fortalecimiento de las
Organizaciones Comunitarias

Diversidad Sexual para Organizaciones Comunitarias

Argentina unida



Ministerio de
Desarrollo Social
Argentina

Secretaría de
Inclusión Social

PRESIDENTE DE LA NACIÓN

Dr. Alberto Ángel Fernández

JEFE DE GABINETE DE MINISTROS DE LA NACIÓN

Lic. Santiago Andrés Cafiero

MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL DE LA NACIÓN

Lic. Daniel Fernando Arroyo

SECRETARIA DE INCLUSIÓN SOCIAL

Lic. Laura Valeria Alonso

DIRECTORA NACIONAL DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Lic. María Victoria Colombo

DIRECTOR DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE LA SOCIEDAD CIVIL

Lic. Emanuel Matías Damoni

DIRECTOR DEL CENTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD

Dr. Luis Antonio Palmeiro

COORDINADORES ÁREA DE GÉNEROS Y DIVERSIDAD SEXUAL

Lic. Víctor Bracuto - Coordinador General

Lic. Javier Wenger - Coordinador Técnico

PRODUCCIÓN:

Coordinación General

Carolina Von Oertel

Edición General

Víctor Bracuto - Javier Wenger

Equipo de Elaboración de Contenido

**Juliana Andora - Nancy Bustamante González - Florencia Gemetro -
Nicolás Giammona - Virginia Tatoian**

Equipo de Corrección y Actualización de Contenido

Alejandro Iglesias - Lucía Manusovich - Ailín Méndez - Matías Rodríguez - Darío Sosa - Daniela Vizgarra

Equipo de Unificación de Contenido

Nathalia Rack - Rodrigo Galeani Calvín - Milagros Puig

Equipo de Diseño

Ayelén C. Oturakdjian - Juan E. Colombo - Jeanette Becerra Coro

Ilustrador

Emanuel Monteavaro

Este material fue editado en
Septiembre del 2020

Prólogo

En diciembre de 2019 iniciamos una nueva etapa de la Argentina con la profunda convicción de reconstruir el tejido social y productivo devastado tras cuatro años de especulación financiera y endeudamiento con su trágica contracara social: aumento de la desocupación, pobreza, desigualdad e indigencia.

Sobre este punto de partida nos propusimos recuperar al Estado como instrumento de desarrollo económico con inclusión social para todo el pueblo argentino, a lo largo y a lo ancho de nuestro territorio nacional.

En esa línea de concebir la política pública y la gestión pública con un compromiso social y responsabilidad solidaria, la Dirección Nacional de Fortalecimiento Institucional se propuso recuperar la experiencia institucional de nuestro Ministerio en el trabajo con las organizaciones comunitarias. Éste ha sido un importante pilar en las políticas públicas con una perspectiva de inclusión social y desarrollo de las comunidades.

Como lo ha mostrado la experiencia, el aporte que realizan las organizaciones comunitarias al desarrollo de los barrios y al bienestar de las familias es central. Son las organizaciones comunitarias las que con sumo esfuerzo, dedicación y solidaridad, han jugado un papel central en la contención afectiva y en la resolución material y concreta de las múltiples necesidades de la gente. Ese compromiso con los otros, quedó evidenciado en contextos económicos de crisis como los que vivimos en 2001, en los últimos años y también en momentos tan especiales como la actual pandemia del COVID-19 que amenaza al mundo entero.

Desde el Estado Nacional, valoramos ese gran esfuerzo y por eso en este nuevo ciclo político queremos recuperar la experiencia de trabajo conjunto que alguna vez tuvimos, tanto como potenciarla para enfrentar con mejores resultados a los nuevos desafíos que se nos presentan.

Desde una perspectiva multidisciplinaria, y desde una visión del desarrollo sostenible y con igualdad de género e igualdad social, nos propusimos diseñar estas herramientas de fortalecimiento para las organizaciones comunitarias. Sabemos que es tan sólo un primer paso en esta ardua tarea. Esperamos que sean de gran utilidad tanto a los líderes comunitarios, integrantes de organizaciones, agentes del Estado en sus tres jurisdicciones y cualquier persona interesada en aportar con su trabajo para el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones comunitarias.

Estamos convencidos de que el desarrollo de una Argentina Unida sólo será posible con un Estado presente que cumpla el rol de garantizar el ejercicio de los derechos de todos los habitantes de nuestro país. Y también un Estado que trabaje codo a codo con organizaciones comunitarias fuertes y comprometidas con el bienestar de los que menos tienen.

Lic. Laura Valeria Alonso
Secretaria de Inclusión Social

Aclaración a la lectura

La producción de un material de capacitación tiene como punto de partida dos reflexiones: lo que se quiere comunicar y a quién está destinado. En función de ello, se ajustan los objetivos, planteos, lenguajes, posiciones, en fin: el mensaje y la forma en que se transmite.

La redacción de esta guía de capacitación para organizaciones de la sociedad civil tiene el riesgo que tiene cualquier material que transmite un mensaje a organizaciones que son, inexorable y saludablemente, heterogéneas.

Heterogéneas en sus historias, en sus trayectorias, en sus sueños y anhelos, en sus formas de organización interna, en sus localizaciones geográficas y así podríamos continuar nombrando otras diferencias...

Esta diversidad es un símbolo de fortaleza y un signo al que apostamos: trabajar con un amplio abanico de organizaciones de nuestra amada patria.

Sabemos que en los contenidos que integran esta guía se mencionarán aspectos que para algunas organizaciones son obvios y que algunas cuestiones o saberes que, humildemente, se pretenden transmitir, son conocidos o redundantes.

A esas organizaciones, simplemente, apostamos a poder contribuirles a la hora de sistematizar aspectos, metodologías o fijar contenidos.

Ahora bien, en la gran diversidad de actores con los que el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación trabaja, existe también un conjunto amplio de organizaciones cuyos niveles organizativos son mucho más embrionarios.

Aspiramos a que este material pueda ser útil para todos, todas y todes, especialmente para aquellos que son el eslabón más débil de las organizaciones de la sociedad civil.

Como señala el presidente Alberto Fernández, tenemos que empezar por los últimos para llegar a todos.

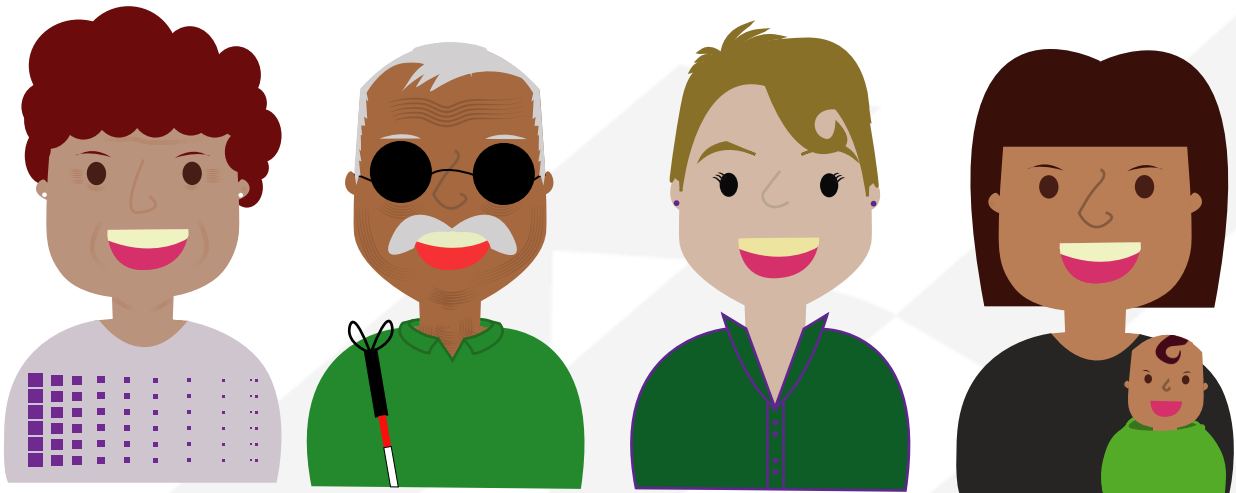
DE LA LEY A LA PRÁCTICA

CONCEPTOS DESDE UN PARADIGMA IGUALITARIO



El lenguaje es producto de la realidad, al mismo tiempo que la construye. En ese sentido, la serie que les presentamos está escrita en lenguaje inclusivo, como una apuesta a contribuir a la creación de una realidad más inclusiva; y en un esfuerzo por cambiar el lugar hegemónico dado a los varones, reconociendo diversidades y disidencias, por lo que la escritura de estos materiales procura no ser androcéntrica, binaria ni excluyente.

Es por ello que de las diversas formas que puede tomar el lenguaje inclusivo hemos optado por tomar a la E, ya que el uso de la x -por ejemplo- haría que el material no fuese posible de lectura en programas para personas no videntes. Por este mismo motivo, los textos no están justificados y las imágenes se encuentran descriptas.



Índice

DIVERSIDAD SEXUAL	2
PASITO A PASO	3
PRECISIONES CONCEPTUALES DESDE UN PARADIGMA IGUALITARIO	4
¿Qué es la Diversidad Sexual?	5
Orientación Sexual	6
Estereotipos de Género	7
Identidad y Expresión de Género	8
Intersexualidad	9
POLÍTICAS SOCIALES PARA LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL	10
Familias	11
Educación	12
Salud	14
Trabajo	14
Lenguaje Inclusivo	14
Trato Digno	15
Espacios Inclusivos	17
PROMOCIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL	18
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS	19

Diversidad Sexual

¿De qué nos vamos a ocupar en esta guía?

¿Para qué les puede servir?

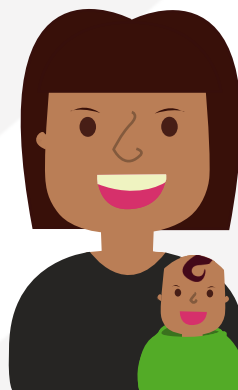
En esta guía vamos a tratar de contestar las siguientes preguntas:

- ¿Qué es la diversidad sexual?
- ¿Qué es la identidad de género?
- ¿Qué es la orientación sexual?
- ¿Qué es la intersexualidad?
- ¿Por qué el lenguaje inclusivo es importante?
- ¿Cuáles son los desafíos de las políticas sociales en relación a la diversidad sexual?

Con estas respuestas podrán:

- Vislumbrar la importancia del trato digno.
- Reconocer la diversidad de identidades que componen la comunidad LGBTIQ+.
- Reflexionar acerca de la importancia del lenguaje inclusivo.
- Constituir sus organizaciones en espacios más inclusivos para la diversidad sexual.
- Ver algunos de los desafíos que tendrá su organización respecto a la diversidad sexual.

¡Bienvenidos! Somos Lucía y Marina, nos conocimos hace más de una década y juntas compartimos momentos de felicidad y lucha, y sobre todo de conquistas de derechos por el reconocimiento de nuestro vínculo. Un vínculo de amor que queremos que sea una luz de esperanza para todas las generaciones, basado en la igualdad, la solidaridad y la diversidad. Les invitamos a compartir una parte muy especial de nuestra vida: ¡¡el nacimiento de Feli!!



Pasito a paso

La lucha de las organizaciones de lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, transgénero, intersex y queer (LGBTIQ), logró colocar en la agenda pública la necesidad de equiparar y reconocer derechos para construir una sociedad más igualitaria en términos sociales, culturales y legales.

Las nuevas generaciones están naciendo en un contexto de ampliación de derechos de esas poblaciones que hace imprescindible diseñar, implementar y acompañar políticas públicas que promuevan la inclusión desde la diversidad y la igualdad de oportunidades.



Ilustración 1: Lucía y Marina reciben el nacimiento de Felipe ante la atenta mirada de su familia

En los últimos años nuestro país hizo importantes avances en el reconocimiento y la construcción de la ciudadanía sexual, sustentados en leyes igualitarias. Sin embargo, muchas veces el cambio en nuestras prácticas sociales y culturales no se da en el mismo tiempo y ritmo que los cambios legales, es por ello que dimos a llamar esta guía “De la Ley a la Práctica”, como una forma de contribuir a cerrar esta brecha.

Siguiendo esta línea, en el año 2012 se creó en el ámbito del **Ministerio de Desarrollo Social de la Nación**, la Coordinación Nacional de Diversidad Sexual (hoy en día **Área de Diversidad Sexual y Géneros de la Secretaría de Inclusión Social**), con el objetivo de implementar líneas de acción que mejoren la calidad de vida y promuevan los derechos de las personas del colectivo LGBTTIQ.

Este material está orientado a repensar algunas de nuestras prácticas, miradas y acciones cotidianas, arraigadas en una sociedad que sigue sosteniendo estereotipos y lugares predeterminados para las mujeres y los varones, y estigmatiza a las personas LGBTTTIQ.

Les invitamos a recorrer estas páginas.

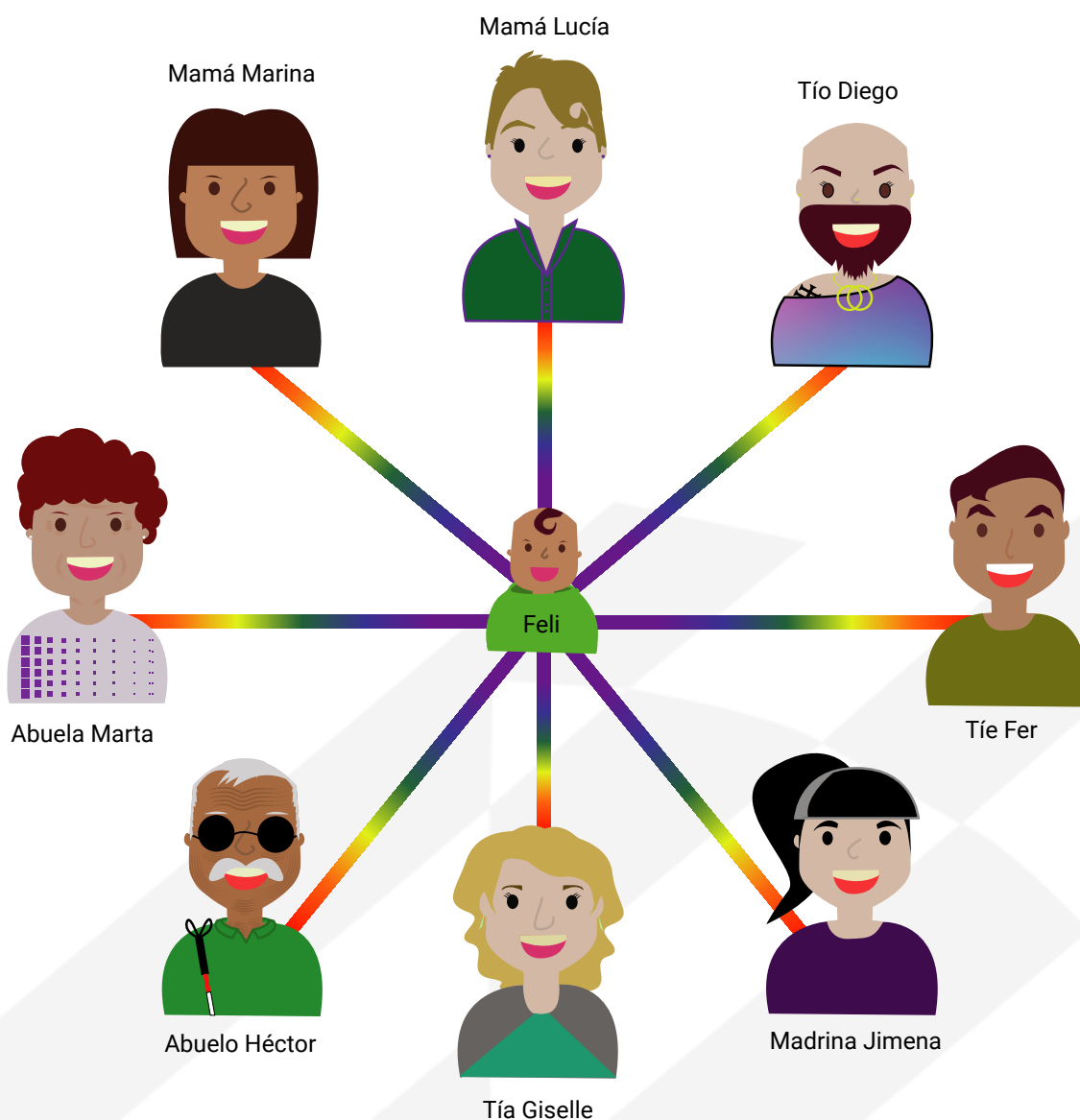


Ilustración 2: Apariencia y nombre de cada personaje que figurará en esta guía.

Precisiones conceptuales desde un paradigma igualitario

Cuando hablamos de un paradigma igualitario, nos referimos a un constructo de ideas, conceptos y perspectivas que cuestionan los sesgos androcéntricos, binarios y heteronormativos, que aún consideran al varón, blanco, heterosexual, cis como el sujeto universal. Desde un paradigma igualitario se rompe con esa hegemonía, pensando a todas las identidades desde un lugar de igualdad de derechos, sin desconocer las historias de cada colectivo.

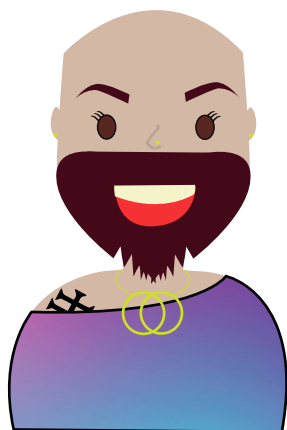
¿Qué es la Diversidad Sexual?



Yo soy Lucía, y trabajo en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Desde mi humilde lugar lucho por un mundo más igualitario donde todes podamos tener los mismos derechos. Por ello participo activamente en la Sociedad de Fomento Barrio Nuevo Sol porque es un lugar donde me siento como en casa.

La **diversidad sexual** remite a prácticas, expresiones, identidades, discursos y políticas en donde se pone en juego la **sexualidad**, concebida como una experiencia amplia atravesada por relaciones sociales, afectivas, políticas y culturales diversas. En el ámbito de las políticas públicas, este término es utilizado para referir a prácticas y discursos no centrados en una visión heterosexual y/o cisgénica de la sociedad.

La diversidad nos permite hablar de las variedades y diferencias en todos los órdenes de la vida, aunque también es útil a la hora de señalar la multiplicidad de elementos que conviven en un contexto particular. En una comunidad, nos encontramos con numerosas diversidades, sean estas **sociales, culturales** e incluso **identitarias**, entre las más recurrentes.



¡Buenas! Yo soy Diego, el tío de Feli. Soy psicólogo y cuando hice la carrera casi no había lugar para las disidencias sexuales. Cuando comencé a militar por los derechos LGBTIQ me di cuenta de la importancia de crear espacios que nos incluyan a todes por igual.

Cuando hablamos de Diversidad, también podemos mencionar la **diversidad corporal**, aspecto sobre todo trabajado por el movimiento de personas intersexuales y por el denominado activismo gordx; por otro lado las **diversidades funcionales** (denominadas frecuentemente como discapacidades) son otras de las formas de diversidad que se suelen invisibilizar.

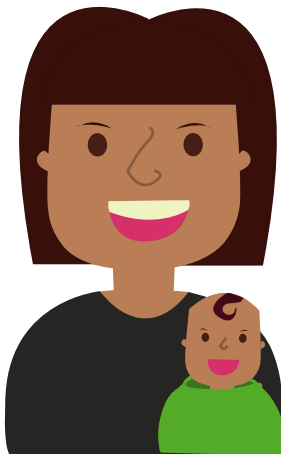
Cabe destacar que cada una de estas aristas mencionadas (sociales, culturales, identitarias, de diversidad corporal, diversidad funcional) tendrá una configuración única en cada persona, posicionándonos de una manera predeterminada según el contexto social y cultural al cual pertenecemos.

Por ello es importante retomar el concepto de **interseccionalidad** que si bien fue desarrollado inicialmente para entender las desigualdades de las mujeres, nos da luces para ver la complejidad de cada una de nosotres como persona.

“La interseccionalidad es un enfoque que busca comprender el funcionamiento de las opresiones entrelazadas(...) entendiendolas como ejes de poder entretejidos que configuran redes de posiciones sociales estructuradas por la inseparabilidad de las categorías de género, raza, clase, sexualidad, edad, capacidad, entre otras categorías de diferencia”

(Esguerra y Bello).

Orientación Sexual



Mi nombre es Marina y soy maestra. Me mudé al barrio Nuevo Sol donde conocí a Lucía y me enamoré. Al principio me costó asumir lo que sentía por ella porque siempre había tenido parejas varones, pero luego comprendí que el amor es cambiante y siempre te sorprende.

El movimiento de diversidad sexual tiene una larga historia de organización en el país. Surgió en los años 70, y su presencia fue de vital importancia para que tanto el Estado como la sociedad escuchen en sus manifiestos las miles de voces silenciadas por décadas de persecución y patologización, cuyo correlato fueron situaciones de extrema violencia y discriminación. Su organización responde a la gesta de una identidad política que se consolidó con la lucha por el respeto y la promoción de los derechos humanos.

En la actualidad la Argentina no sólo reconoce sino que garantiza el libre ejercicio de las orientaciones sexuales (lésbica, homosexual, bisexual, heterosexual, etcétera) pero no son las únicas. Las personas pueden presentarse de diferentes formas y es necesario respetar todas las autodefiniciones.

“La orientación sexual alude a la atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo, de diferente género o de más de un género. Esta puede cambiar o mantenerse igual a lo largo del tiempo”

(International Commission Of Jurists, 2007).

Todas las referencias constituyen una identidad política a partir de la cual se organizaron y visibilizaron diferentes grupos y organizaciones en torno al respeto y la promoción de sus derechos en el marco del movimiento de diversidad sexual.

Durante mucho tiempo el término **homosexualidad** fue utilizado para hacer referencia a la atracción afectiva, emocional y/o sexual hacia personas del mismo género, pero al ser el término con el que se nominaba desde el enfoque médico/psiquiátrico a dichas personas, tanto varones como mujeres, progresivamente se fueron buscando alternativas para nominarse a sí mismos desde un plano de orgullo y de identidad, por lo que actualmente su utilización cayó en desuso.

Identidades políticas como **Lesbianas y Gays** refieren a la atracción afectiva, emocional y/o sexual entre personas del mismo género, es decir lesbianas entre mujeres, gays entre varones. En cualquier caso es importante respetar la autodenominación de cada persona.

Las personas **Bisexuales** remite a la atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas de su mismo género y de otros géneros. Algunos prejuicios se asientan sobre la creencia de que la bisexualidad no existe sino que constituye un momento de transición. La realidad es que son miles las personas que se identifican como bisexuales y permanecen expuestas a las mismas situaciones de discriminación y violencias basadas en una orientación sexual no heterosexual.

Otras identidades políticas respecto a orientación sexual que tal vez puedas conocer son: queer, asexual, pansexual, demisexual, sapiosexual, etc. Si no conocés ninguna de estas, te invitamos a investigar.



Ilustración 3: Diego, Héctor y Marta llevan regalos para Felipe y debaten sobre los colores y los géneros.

Estereotipos de Género

Las visiones tradicionales de la sociedad conciben a la **heterosexualidad** (atracción emocional, afectiva y/o sexual de varones con mujeres y viceversa) como el único modelo de vínculos afectivos y sexuales sobre el cual se asientan las relaciones íntimas, familiares y sociales. Esta concepción representa una **visión normativa** de las relaciones sociales que encuentra su origen en una construcción social que es discriminatoria y excluyente de todo aquel que se aleja de la norma binaria y cisgénica de lo considerado "femenino y masculino".

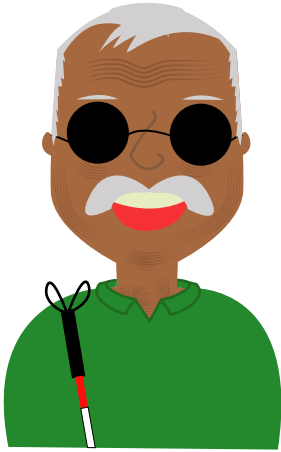


Hola, soy Marta, mamá de Lucía. Ella siempre supo defender su postura porque sabía que era la única manera de que se respeten sus decisiones. Para nosotros no fue fácil porque teníamos miedo de que sufra y no fuera feliz, pero a medida que fue pasando el tiempo la historia nos ha ido demostrando cuán errados estábamos. ¡Nunca la vimos tan feliz como ahora!

El término Género hace referencia a una construcción social, cultural e histórica de significados asociados a las diferencias entre varones y mujeres. El concepto de género, como categoría analítica, surgió para explicar las desigualdades entre varones y mujeres o sexualidades no heterosexuales poniendo el énfasis en la existencia de una multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica.

Los estereotipos de género son modelos socialmente establecidos sobre conductas esperadas para varones y para mujeres. En nuestra sociedad los estereotipos tradicionales asocian a las mujeres al cuidado del hogar y a la crianza de los hijos, con actitudes de fragilidad y emotividad, y a los varones al trabajo y al sustento familiar, ponderando la fuerza y las actividades físicas.

Así fue como durante muchos años las mujeres estuvieron excluidas del derecho al voto y del acceso a la educación universitaria, como así también de otros espacios públicos. A los varones, por otra parte, se los desalentó en su capacidad para expresar determinadas emociones, tales como el afecto y la vulnerabilidad.



¡Hola! Héctor acá. Felipe es nuestro primer nieto y por eso estábamos muy ansiosos con saber su sexo, para ver qué comprarle y cómo tratarlo. Después me di cuenta de que eso no tiene ninguna importancia y que en el fondo él va a ser como quiera ser.

Si bien se modificaron muchos prejuicios aún persisten un gran número de expectativas de género o conductas esperadas para varones y mujeres que resultan discriminatorias en la vida cotidiana. Muchas veces estas expectativas se reproducen sin ser conscientes.

Es preciso que las infancias gocen de todo tipo de libertades que les permita explorar sus preferencias e intereses sin que los estereotipos y distinciones que se le imponen al género cercenen su potencial creativo. De lo contrario, estaríamos promoviendo sin querer modelos estigmatizantes que resultan discriminatorios en la vida social.

Identidad y expresión de Género



Hola, mi nombre es Giselle, soy peluquera. Mi nombre lo tomé de la protagonista de una novela de mi país que me encantaba de chiquita, y nunca dudé en llamarme así. Al igual que yo, ese personaje nunca se da por vencida y siempre camina con la frente en alto, orgullosa de quien es. Además tenía un pelo divino, ¡como yo!

La **identidad de género** se refiere 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” (International Commission of Jurists, 2007; Ley 26.743, sancionada el 9 de Mayo de 2012 y reglamentada el 2 de Julio de 2012).

Todas las personas tenemos una identidad de género, no sólo la personas Trans o no binarias, y es por ello que nos interesa incluir aquí el concepto de **cisgénero**, en tanto forma de nombrar a las personas que se identifican con el género que les fue asignado al nacer. El prefijo latino ‘**cis**’ significa “de este lado de”, mientras que ‘**trans**’ significa “del otro lado de”, siendo ésta una palabra útil en la difusión de la idea de que, aunque la gran mayoría de las personas no son trans, ellas también construyen una identidad de género.

El término **trans** alude a identidades **travestis, transexuales y transgéneros**. Las identidades trans refieren a una vivencia de género que no corresponde al género asignado al nacer.

A continuación mencionaremos algunos conceptos con los que suelen identificarse las personas trans, sin embargo es importante mencionar que no son estáticos, ni que todas las persona los utilizan de la misma manera, ya que son conceptos políticos, dinámicos, con historia y dependerá de la autopercepción de cada persona, con cuál se identifique.

Sin embargo, una experiencia que trasciende las autodenominaciones del colectivo trans, y la nuclea en una lucha colectiva, radica en la exposición a situaciones de vulnerabilidad y exclusión social, por haber sido sistemáticamente expulsadas de los sistemas de salud, educación, trabajo, vivienda y promoción social, agravadas por situaciones de discriminación y violencia en casi todos los ámbitos de la vida pública y privada.

No siempre las personas se sienten cómodas con las formas preestablecidas para el género con el que se identifican, y prefieren asumir una **identidad no binaria** (por no sentirse en el binomio mujer/varón) **o agénérica**.



Travestismo

Suelen identificarse con una identidad femenina. Originalmente el término fue estigmatizante, causante de situaciones de persecución y criminalización.

En la Argentina, la identidad travesti remite a los orígenes del movimiento LGBTIQ y permite poner en común una trayectoria de resistencia y reivindicación política.

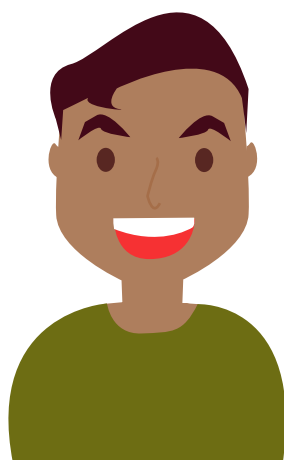
Transexualidad

Es un término médico habitualmente utilizado para referirse a una persona que realizó un proceso de transformación corporal hacia otro género.

Transgeneridad

Indica una transición hacia otro género. La no identificación con las categorías binarias de varón y mujer. La experimentación y/o movimiento entre los géneros. También se lo utiliza como sinónimo de trans.

Para contrarrestar los efectos negativos productos de la exclusión social a la que se ven expuestas las personas trans, no binarias o agénicas, la **Ley de Identidad de Género (26.743)** establece la obligatoriedad de “reconocer la identidad de género y el libre desarrollo de la persona en virtud de la misma”. Asimismo, establece el derecho a que todas las personas sean tratadas “de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificadas de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada” (**Artículo 2, Ley 26.743**).



¿Qué tal? Soy Fer, y me identifico como no binarie, esto es que mi identidad no se ajusta a los moldes que la sociedad impone para “varones” o “mujeres”; lo cual me permite ser más flexible en el modo de habitar mi cuerpo y más libre con respecto a mis elecciones.

Otro concepto que se relaciona con el género es **la expresión de género** referida a la vestimenta, el modo de hablar, el lenguaje, la apariencia corporal, gestos, actitudes o construcciones de género socialmente asociadas a masculinidades o a feminidades. En todos los casos, es preciso respetar todas las expresiones de géneros que cada persona utilice social, cultural e íntimamente y ninguna persona debe ser discriminada por ello.

Ley de Identidad de género: “La salud integral, el acceso a intervenciones quirúrgicas y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, su identidad de género autopercebida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa”, es decir, sin judicialización y sin patologización.

(Artículo 11, Ley 26.743).

Intersexualidad

El concepto de **Intersexualidad** refiere a “condiciones que no se ajustan a las expectativas físicas y anatómicas definidas y esperadas por las ciencias médicas para varones y para mujeres” (Mulabi, 2013). Los bebés intersex nacen con características que no responden a los patrones culturalmente aceptados para la clasificación binaria de los sexos, y éstos pueden deberse a variaciones en los cuerpos sexuados en sus aspectos hormonales, genéticos, genitales y/u órganos reproductores.

“La **intersexualidad** no está necesariamente vinculada a la orientación sexual o a la identidad de género sino que tiene que ver con múltiples condiciones que presentan los cuerpos sexuados. Las personas intersex estuvieron y están expuestas a situaciones de estigma, discriminación y violencia. Les niños intersex habitualmente son sometidos a la intervención de sus cuerpos para ajustarlos a estándares de género arbitrariamente contruidos como femeninos o masculinos por la medicina. Muchas veces, estas intervenciones no responden a una necesidad de salud y ocasionan consecuencias negativas para las y los adultos intersex con las que deberán convivir el resto de sus vidas” (Mulabi, 2013).



Hola me llamo Jimena, soy médica de la salita del Barrio Nuevo Sol, donde conocí a Marina y Lucía. A ellas las acompañé en todo el proceso de gestación de Feli y fueron quienes me hicieron dar cuenta de la importancia de llevar adelante prácticas inclusivas para que las personas puedan ser autónomas respecto a su cuerpo y su sexualidad.

Más allá de los avances en legislación igualitaria, la Argentina actualmente no cuenta con leyes que den respuesta a las demandas que este movimiento expresa, entre las cuales se mencionan “la despatologización de la condición intersex, el fin de las prácticas mutilantes y ‘normalizadoras’, los tratamientos psicológicos y otras prácticas médicas. También por el cese de las intervenciones sin consentimiento, el reconocimiento y acompañamiento de las decisiones de los niños y niñas, el acceso a la información, el cese de los abortos selectivos por condición intersex y por la creación de contextos de contención para las personas intersex, sus familias y quienes las y los rodean” (Cabral, 2009; Primer Foro Internacional Intersex, 2011).

“Sabías que se estima que uno de cada doscientos nacimientos que se producen en el mundo es intersex. La población total de personas intersex alcanza el 1,7 por ciento del total de las personas en el mundo”

(Mulabi, 2013).

Políticas sociales para la inclusión de la Diversidad Sexual

La implementación de las leyes de igualdad generó una reevaluación de respuestas apropiadas para la inclusión de diversidad sexual en los sistemas de salud, educación, trabajo, registración y promoción social. En este apartado les contaremos algunos de los desafíos que como Estado hemos encarado, tal vez sean útiles para ver los desafíos que en el plano comunitario y social conlleva la inclusión de la Diversidad Sexual.

Familias



Ilustración 4: personajes realizando diversas acciones a la hora de la cena e interactuando entre sí.

En la última década, las **políticas públicas** comenzaron a entender a las **familias** como un grupo heterogéneo no exclusivamente integrado por una madre, un padre y sus hijos. Esta concepción comenzó a registrar y a posibilitar la comunicación e implementación más efectiva de acciones del Estado hacia todas las familias. No obstante, fue preciso profundizar esta visión y seguir avanzando hacia políticas sociales que dieran cuenta de la diversidad de conformaciones

familiares y de la diversidad sexual en particular. La inclusión de las familias LGBTIQ en las políticas públicas es reciente.



Ilustración 5: Lucía y Marina en el Jardín de Felipe, marcando la importancia de la ESI y los diferentes tipos de familia.

En algunos organismos del Estado aún se están adaptando los instrumentos a fin de posibilitar el relevamiento, registro y acceso a prestaciones o políticas del Estado. Estas normativas vigentes en las leyes **26.618 de Matrimonio Igualitario** (2010); **26.743 de Identidad de Género**; (2012); **26.862 de Reproducción Médicamente Asistida** (2013); 26.994, **Código Civil y Comercial unificado** (2014); y el **Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1006/2012, de Reconocimiento Legal de Hijos e Hijas de familias Comaternalas**, introdujeron grandes cambios y gestaron una revisión sobre modelos tradicionales de familia implícitos en las políticas sociales. De esta manera, se renovó la idea de diversidad familiar garantizando la protección de todas las familias más allá de la orientación sexual o la identidad de género de sus integrantes.

Las familias también pueden estar exclusivamente compuestas por una o varias personas adultas sin niños a cargo, sin que existan necesariamente vínculos legales o de pareja entre algunos de sus integrantes. Otras veces, gays, lesbianas y trans tienen a su cargo el sostenimiento afectivo y económico de sus madres, padres, hermanos, sobrines, abuelos y amigos.

Educación

Durante siglos, los enfoques de educación sexual en los establecimientos educativos fueron basados en valores que reprendían actitudes que no encajaban con el “deber ser” de la moral heterosexual, teniendo como objetivo principal el brindar información sobre los métodos anticonceptivos y la prevención de enfermedades de transmisión sexual, todo esto desde una perspectiva binaria y biologicista.

A partir de la Ley N° 26.150 de Educación Sexual Integral (2006), el enfoque cambió radicalmente, y comenzó a considerarse a **la sexualidad** como un espacio de relaciones sociales en las que se encuentran los cuerpos, donde el disfrute y el cuidado del cuerpo está condicionado socialmente, así como por factores económicos, educativos, las costumbres, etc.

El maltrato escolar, una situación que nos afecta a todos, todas y todos. Según una investigación realizada por el Colectivo CAPICUA en el año 2014, la segunda causa de discriminación en la escuela es por motivos de identidad de género u orientación sexual. Ante la pregunta “En la escuela, ¿les docentes incorporan temas de educación sexual?”, sólo el 57% respondió que sí. En la investigación realizada en el 2019 por la Asociación Civil Infancias Libres con familias de niños trans, los datos arrojaron que el 62% de los espacios escolares no se encontraron preparados para dar una respuesta adecuada.

La implementación de Ley de Educación Sexual Integral, desde sus fundamentos, busca que las escuelas sean lugares inclusivos, y que se reviertan los índices de maltrato, violencia y expulsión escolar del colectivo LGBTIQ. La escuela debe habilitar espacios reconociendo las múltiples configuraciones familiares, y debe regirse por los principios de:

- No discriminación
- Reconocimiento de la identidad de género y orientación sexual
- Transversalización de la perspectiva de género
- Inclusión de la diversidad en el modelo curricular
- Trato digno



Ilustración 6: Fer va al consultorio ginecológico y celebra que allí se cumple con la Ley de Identidad de Género.

Salud

Con la sanción de leyes tales como la de Salud Mental (2010), la de Identidad de Género (2012) y la de Reproducción Médicamente Asistida (2013), entre otras, se habilitó el pasaje de un modelo médico a menudo excluyente y estigmatizante, por uno con perspectiva de derechos humanos y con eje en la inclusión, en el que se reconoce la autopercepción del género, la orientación sexual y el acceso integral a la reproducción, como derechos personalísimos.

A pesar del tiempo transcurrido desde la sanción de las leyes de igualdad, existen aún desafíos para mejorar la calidad de la atención en salud hacia la población LGBTIQ; sobre todo aquella destinada a la atención del colectivo travesti/trans, cuyas demandas incluyen la capacitación del personal médico en tratamientos de hormonización e intervenciones quirúrgicas, la provisión gratuita de hormonas y prótesis, evitar las largas listas de espera para la realización de cirugías y obstáculos burocráticos a la hora de solicitar la cobertura de los mismo.

Desde la perspectiva de diversidad sexual el **trato digno** en el sistema de salud implicaría que la atención de quienes trabajan en este sector esté desprovista de presunciones sobre **la orientación sexual, de la identidad de género y las prácticas sexuales**. Éstos preconceptos se traducen en conductas discriminatorias, dado que suponen prácticas sexuales exclusivamente entre personas cisgéneras y heterosexuales, con énfasis en la reproducción.

En la investigación sobre condiciones socio-sanitarias realizada en 2018 por nuestro equipo se relevaron 509 casos de todo el país, más de la mitad de las personas trans consultadas respondieron haber vivido experiencias de discriminación por parte del personal de salud. Quienes respondieron no haber vivido esas experiencias, comentaban que se atendían en espacios de salud en los que les profesionales estaban capacitadas en diversidad sexual.

En el siguiente gráfico se observan las respuestas sobre qué sectores del personal de salud discriminan mayormente, según las personas trans consultadas en la investigación. Personal médico son los más señalados con 202 respuestas, seguido por el personal de enfermería con 159; en tercer lugar, personal administrativo con 146, personal de seguridad con 106 y, por último, personal de maestranza con 2 respuestas.

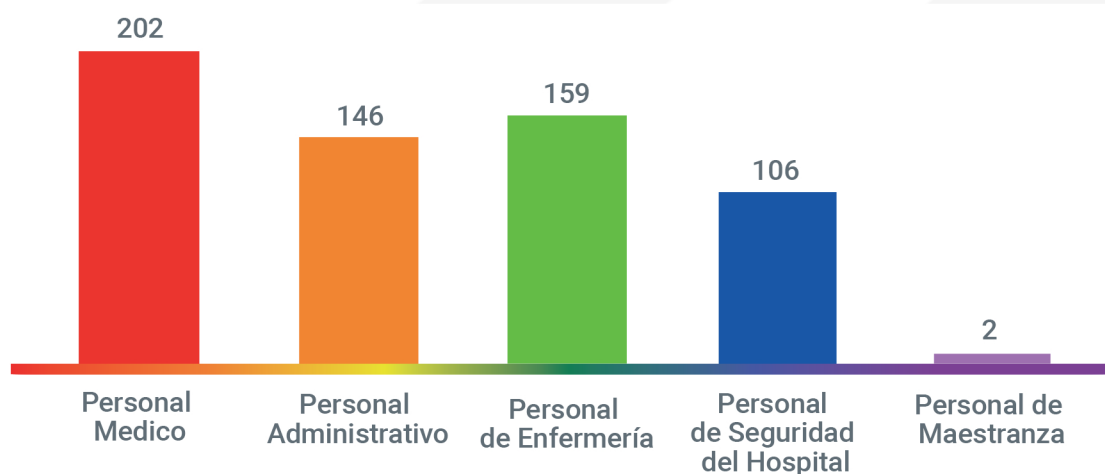


Ilustración 7: personal de salud que discrimina según las personas trans consultadas en una investigación sobre condiciones socio-sanitarias realizada durante 2018.



Ilustración 8: Giselle es discriminada en una entrevista laboral.

Trabajo

A pesar de los avances legales, diariamente las poblaciones LGBTIQ son excluidas o discriminadas a causa de su orientación sexual o su identidad de género en los espacios laborales. En contextos de violencia y discriminación, el hecho de visibilizar orientaciones sexuales, identidades y expresiones de géneros por fuera del régimen heteronormativo, puede ocasionar disminución de oportunidades, obstaculiza el acceso a puestos de trabajo, empeora las condiciones de trabajo o dificulta las posibilidades de crecimiento laboral.

A esto se le suma la estigmatización que sufren las personas LGBTIQ en la vida laboral cotidiana; las burlas, chistes o menciones que estigmatizan la sexualidad no heterosexual circulan de diversas formas generando un ambiente hostil que ocasiona incomodidad y angustia para estas poblaciones. Es preciso concientizar a las personas que ocupan lugares de decisión en los distintos ámbitos para desnaturalizar roles, estereotipos y prejuicios y, a la vez, fortalecer a las poblaciones LGBTIQ para lograr un acceso igualitario al mercado de trabajo y a la producción en el marco de la economía social, democrática, solidaria, distributiva e igualitaria.

Actualmente en la Argentina existen diversas propuestas legislativas nacionales para tomar medidas que garanticen una verdadera inclusión de las personas Trans a la accesibilidad laboral (conocida como Cupo Laboral Trans). Algunas provincias y municipios vienen trabajando desde hace unos años en la implementación de esta medida de acción positiva, que implica la obligatoriedad de contratación por parte de los organismos estatales de un porcentaje (entre el uno y el tres por ciento) de personas trans en su nómina. Para la Administración Pública Nacional se decretó el 1% para la inclusión laboral travesti, transexual y transgénero a través del Decreto 721/2020 del 03 de septiembre de 2020.

Esta medida genera nuevos desafíos tales como la revisión de los procesos administrativos de contratación, garantizar instancias de capacitación en Diversidad Sexual en sus entornos laborales, y llevar adelante acciones tendientes a contribuir a procesos de inclusión laboral trans permanentes.

Lenguaje Inclusivo

La forma de nombrar y denominar a las personas de manera idónea, constituyen modos de visibilizar a cada sujeto, en toda su diversidad identitaria. Utilizar el lenguaje con todo su potencial, permite incluir de manera adecuada a las personas en las políticas públicas que se estén desarrollando sin vulnerarlas en el proceso.

La implementación de un género inclusivo y neutro en castellano obedece a la toma de conciencia de las prácticas de género que constituyen al masculino como el universal del lenguaje castellano.

También, obedece a la emergencia de identidades de género que no responden al binario hombre-mujer y que cuestionan el orden establecido de la sociedad actual. A raíz de estos dos fenómenos, se busca una forma de modificar el lenguaje para que contemple a todas las identidades.

Una solución posible y gramaticalmente correcta, radica en el **uso de la “e”** como vocal neutra, debido a que la “e” aparece de por sí en el castellano como vocal que no indica género, tanto en sustantivos como en adjetivos: así podemos tener, por ejemplo, el asistente/la asistente, la niña inteligente/el niño inteligente, etc. (Gómez, 2016):

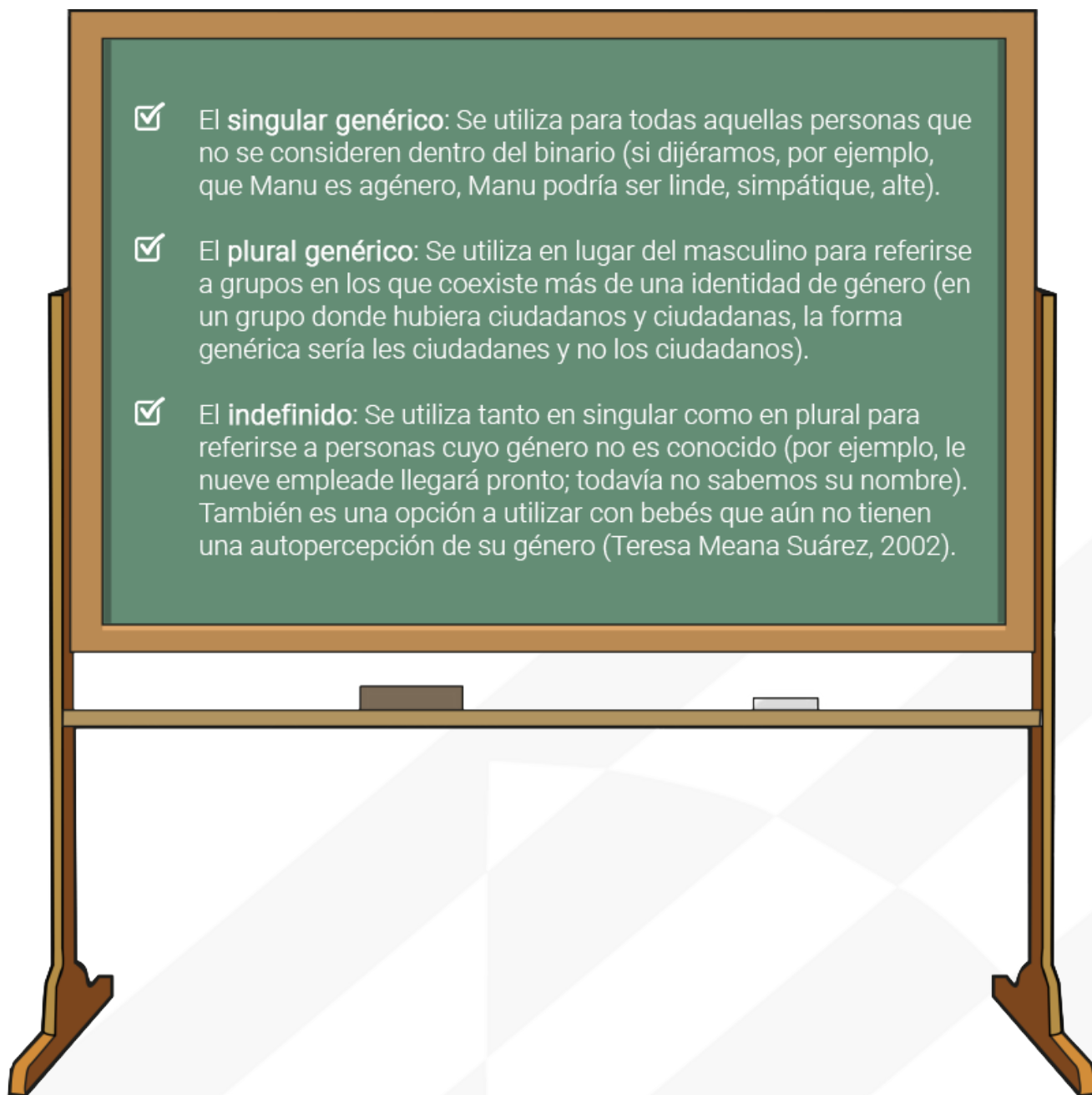


Ilustración 9: pizarrón en el que se enumeran los distintos tipos de uso de la e, en el marco del lenguaje inclusivo.



Ilustración 10: acciones y elementos que denotan buenas prácticas inclusivas en la Sociedad de Fomento.

Trato Digno

En este punto es necesario pensar en nuestras prácticas personales, y plantearnos si los instrumentos, formularios, fichas o demás documentos que utilizamos diariamente en nuestro trabajo, ¿recopilan fehacientemente los datos de una persona cuando su nombre autopercebido **no coincide** con el que figura en su documento nacional de identidad? Si no es así, es necesario **adecuar** estos documentos para que aquellas personas que aún no hay realizado el cambio registral, se sientan incluidas y respetadas según su identidad de género.

La Ley 26.743 de Identidad de Género establece en su artículo 12 el **trato digno**. Esto **significa que es obligación de todes**:

- Denominar a todas las personas pero en particular a los niños, niñas y adolescentes por el nombre de pila adoptado (cuando éste difiere del nombre del documento) en todo tipo de acciones: documentos, citas o cualquier gestión por pequeña que sea tanto en instituciones públicas como privadas.
- En los casos que es 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 por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a".
- Para denominar en público a una persona se utilizará exclusivamente el nombre de pila elegido que respete la identidad de género de la persona.

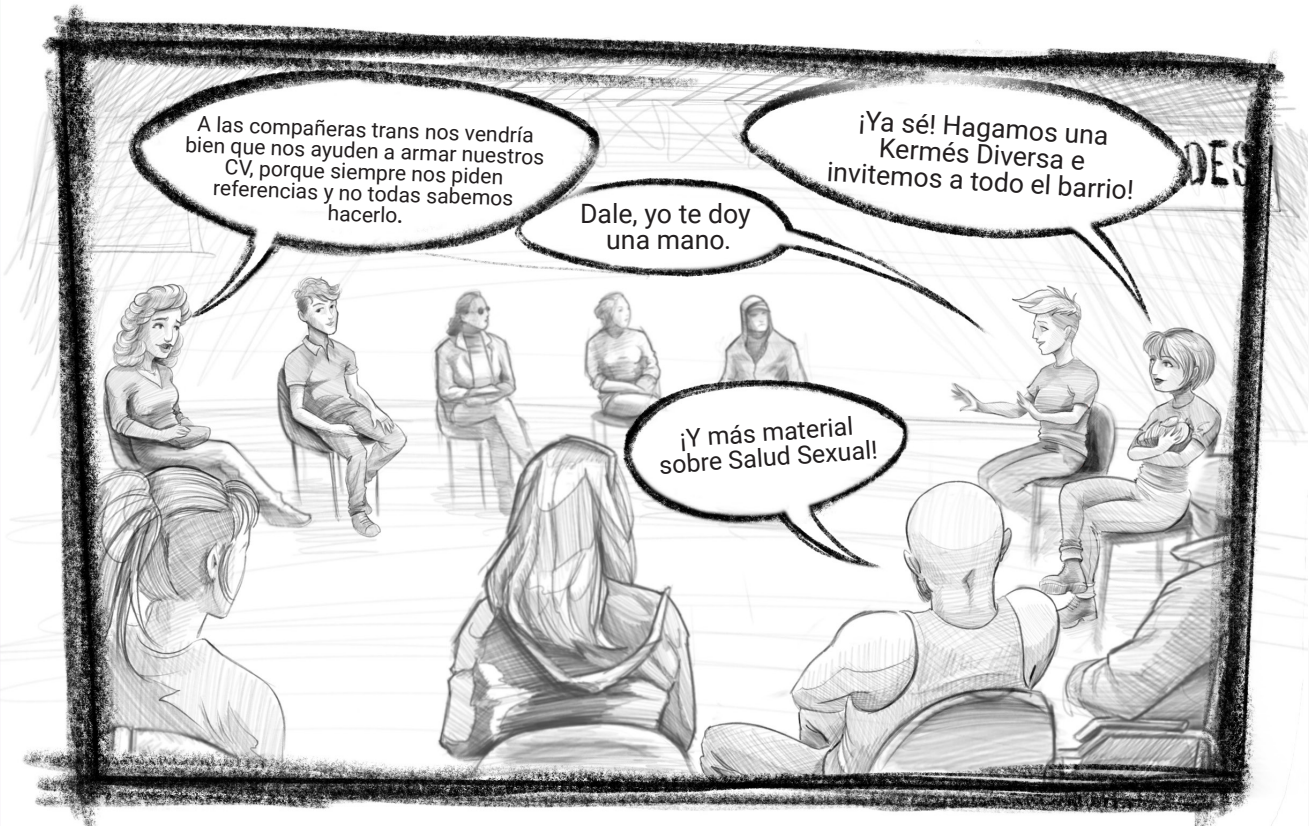


Ilustración 11: les integrantes de la Sociedad de Fomento organizan diversas actividades inclusivas.

Algunas posibilidades para lograr formularios inclusivos pueden ser reemplazar la palabra **sexo** por la palabra **género** y consignar allí el género autopercebido. Es necesario hacer lo mismo con los espacios destinados al registro de los vínculos familiares. En lugar de consignar “nombre del padre” y “nombre de la madre” se puede consignar “hijo/a/e de” y “de” o “familiares a cargo” o “integrantes de la familia”.

Por ello invitamos a las organizaciones a revisar exhaustivamente sus instrumentos de relevamiento de datos, a fin de garantizar la implementación de estas normas inclusivas. Es preciso hacer una revisión singular de todos los formularios y sistemas para modificar campos y aspectos que puedan resultar excluyentes.

Espacios Inclusivos

Se pueden considerar inclusivos aquellos lugares que reconocen y aprecian las diferencias, sin una valoración jerárquica, garantizando el ejercicio de los derechos ciudadanos sin obstáculos o prejuicios basados en condiciones de género, orientación sexual o composición familiar, entre otras diferencias. Esta concepción puede resultar muy amplia pero se trata de una expresión ideal sobre los lugares que se proponen construir.

La creación de un espacio inclusivo requiere estar informados y atentos a las necesidades de la sociedad en su conjunto; si se desconoce a quiénes nos referimos cuando hablamos de personas LGBTIQ, o cuando hablamos de la diversidad funcional o corporal ¿cómo podríamos darnos cuenta qué actitudes son las que, señalan, estigmatizan, segregan, discriminan o violentan? En consecuencia, resulta necesario evaluar, repensar y modificar nuestras actitudes, comportamientos y sobre todo, ampliar nuestros conocimientos.

Los espacios inclusivos no son exclusivamente físicos, también son interacciones, las comunicaciones y marcos de relación que se establecen entre las personas que trabajan, habitan, transitan o visitan un lugar determinado.

Promoción e Inclusión Social

La promoción social e inclusión social pueden darse en por lo menos tres aspectos de gestión institucional: la **atención al público** (con el trato digno), **la creación o acompañamiento de proyectos y programas** (desde una perspectiva inclusiva e igualitaria) y el **trabajo territorial en red** (sustentado por las tareas que realizan las organizaciones sociales y les promotores territoriales).

Como hemos visto a lo largo de este material no todas las personas que se identifican como LGBTIQ son iguales, ni necesitan lo mismo o padecieron la misma historia de discriminación; por lo que el camino hacia una inclusión social plena se inicia en un trabajo territorial y organizado en donde se de el encuentro con otros y se sienten las bases para construir juntas las estrategias que garanticen derechos y promuevan políticas públicas, haciendo que esa inclusión sea posible.

Es necesario promover el reconocimiento y puesta en valor de las diferencias que se agrupan o engloban en la sigla LGBTIQ y promover programas, proyectos y políticas públicas que contemplen de lleno la perspectiva de Diversidad Sexual y Géneros.



Ilustración 12: kermés diversa de la Sociedad de Fomento Barrio Nuevo Sol.

“Toda persona, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tiene derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado frente a todo acto de violencia o daño corporal que sea cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo o grupo”

(Principios de Yogyakarta).

Bibliografía y fuentes consultadas

Precisiones conceptuales desde un paradigma igualitario

- Burin, M. (2012), "El techo de cristal aun en los cielos", en Suplemento Psicología, Página 12, 7 de Junio.
- Cabral, M. (2009), "Interdicciones. Escrituras de la intersexualidad en castellano", Córdoba: Anarrés.
- Esguerra Muelle, C. & Bello Ramírez, J. (2014), "Interseccionalidad y políticas públicas LGBTI en Colombia: usos y desplazamientos de una noción crítica". Revista de Estudios Sociales, (49), 19-32, disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2014000200003&lng=en&lng=.
- Foro Internacional Intersex (2011), en "Artículos [On line]", disponible en <http://ilga.org/ilga/es/article/n9nPXKR1a1>.
- International Commission of Jurists -ICJ- (2007), "Los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género", Marzo de 2007, disponible en <http://www.unhcr.org/refworld/docid/48244e602.html>.
- Ley de Identidad de Género. Ley N° 26.743 (2012). En Boletín Oficial del 24 de Mayo de 2012. Presidencia de la Nación Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/10199860/20160703>
- Mulabi (2013), "Desplegable sobre Personas Intersex", Publicaciones [On line], disponible en <http://www.mulabi.org/publicaciones.html>.

Políticas sociales para la inclusión de la Diversidad Sexual

- Dirección Nacional de SIDA y ETS, Ministerio de Salud de la Nación Argentina (2013), "Preguntas frecuentes sobre VIH y Sida [On line]", disponible en <http://www.msal.gov.ar/sida/preguntas.html>
- Decreto de Necesidad y Urgencia de Reconocimiento Igualitario. DNU n° 1006/2012 Inscripción del nacimiento de hijos menores de matrimonios de personas del mismo sexo nacidos con anterioridad a la sanción de la Ley n° 26.618 (2012). En Boletín Oficial 2 de Julio de 2012. Presidencia de la Nación Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/10212793/null>
- Decreto N° 721/2020. "Cupo Laboral en el Sector Público Nacional para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero", en Boletín Oficial del 03 de Septiembre de 2020. Presidencia de la Nación Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/234520/20200904>

- Gemetro, F. y Bacin, G. (2012), "Guía para Personal de Salud sobre Salud Sexual y Reproductiva y Prevención de la Violencia hacia Población LGBT", Buenos Aires, Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires.
- Gómez, R. (2016). "Pequeño Manifiesto sobre el Género Neutro en Castellano".
- Lesmadres (2011), "Familias comaternales. Guía para personal educativo", Buenos Aires, Lesmadres.
- Ley de Identidad de Género. Ley N° 26.743 (2012). En Boletín Oficial del 24 de Mayo de 2012. Presidencia de la Nación Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/10199860/20160703>
- Ley de Matrimonio Igualitario. Ley N° 26.618 (2010). En Boletín Oficial del 22 de Julio de 2010. Presidencia de la Nación Argentina.
- Meana Suárez (2002), "Porque las palabras se las lleva el viento". Ayuntamiento de Quart de Poblet.
- Prieto, A; García, F; Boy, M; De la Hera, D; Romero, S; Soich, M; & Pateta, A. (2014) Informe sobre Acoso Escolar en Argentina. CAPICUA. <http://capicua diversidad.com/#!/-bienvenidx/>
- "Condiciones sociosanitarias de personas trans en Argentina" (2019), Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación.
- "Atención de la Salud Integral de personas trans. Guía para Equipos de Salud" (2015), Ministerio de Salud de la Nación.

Este cuadernillo es una construcción colectiva que reúne los valiosos aportes realizados por numerosas organizaciones de la sociedad civil y activistas, en el marco de un proceso consultivo realizado en 2012 y actualizado en 2020.