

# Trabajo y Diversidad Sexual

Un material para la formación sindical



Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social  
Presidencia de la Nación

# Staff

## **Publica**

Programa de Apoyo a la Formación Sindical  
Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual

## **Contenidos**

Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual

Matilde Garuti

Eliana Jourdan

Marina Catalano

Alejandro Aymú

Gabriela Abreliano

Programa de Apoyo a la Formación Sindical

Nora Goren

Agustín Rojo

## **Edita: Dirección de Prensa y Comunicaciones**

### **Director**

Gustavo Villafaña

**Área Comunicaciones:** Ezequiel Asquinasi, Silvina Bruno.

**Área Estilo Editorial:** Rodolfo Loiacono, Enrique Salvino, Ana María Taibo.

**Área Diseño:** Coordinadoras: María Laura Bukvic, María Cecilia Sabic.

Equipo: Melina Bevilacqua, María Brex, Ximena García, Nicolás Stillman.

Marzo de 2015

# Autoridades

**MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Carlos Tomada

**Secretaria de Trabajo**

Noemí Rial

**Jefe de Gabinete de Asesores**

Norberto Ciaravino

**Coordinadora de Trabajo y Diversidad Sexual**

Matilde Garuti

**Coordinador de Apoyo a la Formación Sindical**

Ricardo Gringras



# PRÓLOGO

Los tiempos han cambiado. Problemáticas que en 2003 estaban invisibilizadas –entre ellas, la de la diversidad sexual– ahora forman parte del debate público, y se han incorporado de distintas maneras a la agenda del Estado. Por una parte, el Poder Ejecutivo ha impulsado y sancionado, con el apoyo de un amplio arco político y social, un conjunto de normas profundamente transformadoras que reconocen derechos históricamente negados a las personas LGTBI. Por la otra, desde el propio Estado hemos comenzado a abrir espacios institucionales para hacer efectivos esos derechos y poner en marcha la auténtica reparación que emana de esa legislación igualitaria.

Desde el Ministerio de Trabajo, concretamente, entendemos que esta nueva ampliación de derechos se integra a un proceso de largo plazo, cuyo horizonte es una sociedad más justa, más democrática y, por eso, más igualitaria.

Desde 2003 hasta 2014, hemos transitado un largo recorrido. Al inicio de nuestra gestión, la recuperación del trabajo decente era el primer objetivo. Contribuimos entonces, mediante la formación profesional, a capacitar trabajadores y trabajadoras que venían de años de

desocupación; apoyamos la reconstrucción de las organizaciones sindicales que habían visto reducirse al mínimo el número de afiliados y afiliadas y, fundamentalmente, volvimos a poner en funcionamiento los mecanismos de negociación colectiva, que no son otra cosa que el ejercicio de la democracia en el ámbito de las relaciones laborales.

Hoy, tras más de diez años de paritarias ininterrumpidas, con una dirigencia gremial cada vez más exigida y exigente, hemos visto ampliarse de manera extraordinaria el campo de la formación sindical. Género, diversidad sexual, violencia laboral, adicciones, se suman a las temáticas tradicionales –como historia del movimiento obrero, derecho laboral o convenios colectivos– porque, como no podía ser de otra manera, la vigencia de leyes igualitarias de carácter general impacta en el interior de las organizaciones sindicales y en el

complejo campo de las relaciones laborales de las que forman parte.

Este cuadernillo, elaborado de manera conjunta por la Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual y el Programa de Apoyo a la Formación Sindical del Ministerio, quiere ser un aporte a la reflexión interna de las organizaciones sindicales, así como un insumo para el desarrollo de actividades de formación.

Se trata en definitiva de seguir abriendo puertas y ampliando derechos. Y es trascendente que las organizaciones sindicales, enalteciendo su historia igualitaria, estén atentas a la demanda de todos los sectores de la sociedad, sobre todo de aquellos que hasta hace muy poco vivían en la marginalidad.

**Carlos Tomada**

*Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*

# 1

# PRESENTACIÓN

El objetivo central de este cuadernillo es aportar a la construcción de un espacio de reflexión, debate y propuestas que contribuya a una efectiva ampliación de derechos para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Esta publicación es producto de la articulación llevada adelante entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el sector sindical, en materia de trabajo y diversidad sexual y en el marco de la *nueva normativa igualitaria* en nuestro país. Esta nueva normativa respeta los lineamientos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) que en su Informe Global del año 2007, “La Igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean”, reconoce a la orientación sexual como otra forma de discriminación en el ámbito laboral y a la negociación colectiva como camino hacia la igualdad y productora de cambios efectivos en la vida laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

El MTEySS, atento al respeto de los postulados de trabajo digno para todos y todas, incluyó en su agenda la promoción y protección de



derechos de las personas lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales e intersexuales (LGTBI) en el ámbito laboral, que lleva a cabo la Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual establecida en el ámbito de la Unidad Ministro.

Las personas LGBTBI han sido y son uno de los grupos más vulnerados a través de los tiempos. En el mundo del trabajo esta vulnerabilidad se manifiesta de la siguiente manera:

- La organización del sistema administrativo y valorativo considera a la heterosexualidad como lo “normal”.
- Las personas trans tienen serias dificultades para acceder al empleo.
- A los gays y las lesbianas les resulta difícil mantener buenas condiciones de trabajo (denegación de prestaciones de la seguridad social para las parejas del mismo sexo, y/o a sus hijos/as; exclusión y uso de un lenguaje no respetuoso, obstáculos para ascender).
- Muchas de estas personas ocultan su orientación sexual (invisibilización) y se automarginan, producto de las situaciones antes descritas.

Por estos motivos, se torna imprescindible construir ambientes laborales respetuosos e inclusivos de la

diversidad sexual para que no padezcan ninguna marginación las personas que ya están trabajando, ni quienes accedan a un puesto de trabajo en el futuro. Esta construcción se logrará a partir de las acciones y miradas conjuntas entre trabajadores/as, empleadores/as, entidades gubernamentales y no gubernamentales.

El MTEySS a través de sus áreas “Trabajo y Diversidad Sexual” y “Apoyo a la Formación Sindical” junto al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y más de ochenta gremios, han conformado la **Intersindical por la Diversidad Sexual** que se propone federalizar las acciones conjuntas en torno a esta temática, promover la perspectiva de la diversidad sexual en la negociación colectiva y, de esta manera, incluir cláusulas de no discriminación por orientación sexual e identidad de género en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta publicación busca avanzar en este camino; contribuyendo a construir ámbitos laborales igualitarios, solidarios y equitativos, por medio del diálogo y de acciones consensuadas entre los diversos actores del mundo del trabajo.

# 2 DIVERSIDAD SEXUAL Y SINDICATOS

## ¿De dónde partimos?

En todas las sociedades existen mandatos culturales acerca de cómo vivir la sexualidad, en general centrados en sus aspectos reproductivos.

Sin embargo, a lo largo de la historia, las sociedades van transformando sus costumbres, en base a factores internos y externos. Esto pone en evidencia que la

sexualidad y el género son construcciones socio-culturales, es decir que los roles sexo-genéricos no tienen un carácter natural y permanente sino que son un producto histórico sujeto a transformaciones.

Para comprender mejor esta idea es importante tener en cuenta la diferencia entre sexo y género:

### Sexo

Refiere a las características biológicas y anatómicas de las personas al momento de su nacimiento.

En función del sexo, las personas pueden ser varones, mujeres o intersexuales.

### Género

Es la construcción sociocultural que interpreta al sexo determinando cómo debe ser un varón y cómo debe ser una mujer. No es de carácter permanente y permite un flujo dinámico de las identidades.

Esta operación cultural asigna valoraciones a las diferencias sexuales y puede generar desigualdad y asimetrías de poder.



## ¿De qué hablamos cuando nos referimos a diversidad sexual?

La expresión **diversidad sexual** refiere a la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales presentes en una determinada sociedad. Incluye las distintas orientaciones sexuales e identidades de género, es decir, gays, lesbianas, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales, intersexuales y heterosexuales.

*Abordar esta cuestión nos permite reflexionar sobre las infinitas y legítimas formas de pensar, sentir y desear de las personas, rompiendo con tabúes y esquemas culturalmente determinados, que han impuesto históricamente caminos únicos para ser y vivir.*

Podemos considerar dos dimensiones principales de la diversidad sexual:

Principios de Yogyakarta: *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*; marzo de 2007. Estos principios fueron redactados por un grupo de 29 especialistas en derechos humanos, procedentes de 25 países y de diversas disciplinas. Se reunieron en la Universidad de Gadjah Mada en Yogyakarta, Indonesia, del 6 al 9 de noviembre de 2006.

**Orientación sexual:** es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

**Identidad de Género:** es la vivencia interna e individual del género **tal como cada persona la siente** íntimamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

## ¿Por qué hablar de diversidad sexual en el sindicato?

El sindicato, como representante de los intereses de trabajadores y trabajadoras e interlocutor frente al empleador/a, debe bregar tanto por el acceso de sus afiliados y afiliadas a todos los

beneficios de la seguridad social, como por un ambiente laboral adecuado para su desarrollo y crecimiento, independientemente de la orientación sexual o identidad de género.

## ¿Cómo promover espacios laborales igualitarios y respetuosos de la libre orientación sexual e identidad de género?

Si bien las y los dirigentes sindicales, empresariales y gubernamentales tienen una mayor responsabilidad como representantes, es fundamental que todos los trabajadores y trabajadoras

se involucren en el tema. Así, *el lugar de trabajo es el espacio ideal para abordar las situaciones de exclusión, ya que en él todos/as los/as trabajadores/as están involucrados/as.*

## ¿Qué pasa en el ámbito laboral?

Poder expresar en números la cantidad y las dificultades de inserción laboral de las personas LGTBI aún no es posible. No existe un registro riguroso y las situaciones son muy variables.

En algunos ámbitos laborales la aceptación de la diversidad sexual es y ha sido sencilla o no ha supuesto la necesidad de un trabajo específico, sobre todo en sectores como el de la comunicación.

Por el contrario, en otros sectores existe una gran resistencia a su incorporación. Es como si no existiera.

La idea de que las cuestiones personales no tienen cabida en el ámbito laboral, aunque falsa, sirve muchas veces de excusa para no abordar la diversidad.

Sin embargo, la orientación sexual y la identidad de género no son temas exclusivos de la vida privada, sino que tienen vinculación con cualquier ámbito en el que cada persona desarrolla sus actividades. Lo podemos comprobar todos los días en el propio trabajo.

## Ejemplo

Las personas heterosexuales pueden perfectamente hablar de sus relaciones de pareja: adónde van, qué han hecho el fin de semana, si han discutido o no.

Y un gay, una lesbiana, o una persona trans, **¿pueden hacerlo de la misma manera?**

Cuando suponemos que todas las personas que comparten nuestro lugar de trabajo son heterosexuales estamos reproduciendo los estereotipos de género y familia tradicional, sin contemplar a las personas que establecen otros modelos de familia o pareja.

Esto provoca que las personas LGBTI no puedan expresar libremente su orientación sexual o su identidad de género, dificultándoseles la posibilidad de sentirse cómodos/as, no violentados/as con sus compañeros/as de trabajo.

### Es decir:

Se invisibilizan y autoexcluyen en un intento de evitar posibles actos discriminatorios hacia ellos/as que, en ocasiones, pueden incluir la pérdida de su puesto laboral.

## ¿Por qué sucede esto?

Las relaciones entre las personas en su lugar de trabajo responden a un modelo cultural “heteronormativo”, es decir, un modelo organizado alrededor de la heterosexualidad como único principio legítimo.

Este modelo, que aprovecha los prejuicios y la desinformación, se traduce en el impedimento para muchas personas de gozar de los derechos que les corresponden y se concreta en dificultades para acceder a un puesto de trabajo o para conservarlo, en el caso de quienes ya lo tienen.

**Heteronormatividad:** es el criterio que establece como norma la heterosexualidad, organizando los sistemas de valores e instituciones de una sociedad a partir de esta suposición. Conlleva situaciones de discriminación hacia las personas no heterosexuales.

## ¿Por dónde empezamos? Presunción de heterosexualidad: ¿qué significa?

Se llama **androcéntricas** a aquellas visiones del mundo y de las relaciones sociales centradas en el punto de vista masculino y que, por consiguiente, desvalorizan y subordinan cualquier perspectiva diferente.

Entre las personas con las que trabajamos podemos identificar múltiples diferencias. En general, estamos preparados para reconocer las diferencias de orden cultural, social y de edad. Sin embargo, en relación a la orientación sexual o la identidad de género no ocurre lo mismo: solemos actuar pensando que todas las personas con las que interactuamos son heterosexuales. En otras palabras, suponemos o *presumimos la heterosexualidad* de todas y todos.

Partimos de una cultura basada en una concepción binarista de género, que contempla sólo a varones y mujeres heterosexuales, excluyendo la posibilidad de otras construcciones más amplias y dinámicas.

En el marco de este paradigma heteronormativo y **androcéntrico**, se construyen, como si fueran dos caras de una misma moneda, la heterosexualidad como estereotipo de “lo normal” y la diversidad sexual, como el estereotipo de lo que está

La palabra *estigma* es de origen greco-romano. En la antigüedad refería a las marcas que se hacían con hierro caliente, tal como al ganado, para identificar a los esclavos o castigar a los delincuentes. Actualmente se habla de estigmatizar cuando se “marca” simbólicamente a alguien con una valoración negativa.

“por fuera de la norma”, **estigmatizando** cualquier expresión no heterosexual.

Se construye una imagen de la diversidad sexual desde el prejuicio, considerando que se trata de algo malo, incómodo o raro.

Resulta necesario emplear un lenguaje respetuoso, correcto e inclusivo siempre, en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Es habitual que al hablar utilicemos terminología en

función de prejuicios y mandatos externos. Solemos aceptar como naturales estos mandatos porque nos han sido transmitidos desde el nacimiento por la propia familia, por los medios de comunicación, o por otras personas que los reproducen en el ámbito escolar, laboral, etc. Pero la realidad es que, la mayor parte de las veces, quienes nos impusieron estos mandatos no tienen el conocimiento o la información correcta sobre la temática.

Si no estamos atentos/as a esta presunción de heterosexualidad, en muchas oportunidades haremos o permitiremos bromas descalificadoras o prácticas excluyentes hacia las personas LGTBI, sin tener en cuenta las consecuencias para su salud y/o su estabilidad laboral.

# 3

## CONCEPTOS BÁSICOS

¿Podrías definir qué es ser lesbiana? ¿Qué significa ser gay? ¿Qué es el androcentrismo? Un varón trans, ¿puede ser gay? Estas son algunas de las preguntas que nos permiten conocer la información y formación que tenemos sobre el tema.

**Androcentrismo:**  
visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

**Lesbiana:**  
mujer que siente atracción afectiva y sexual hacia otras mujeres.

**LGTBI:**  
son las iniciales que designan a lesbianas, gays, trans (travestis, transexuales y transgéneros), bisexuales e intersexuales, e identifican el movimiento de la diversidad sexual.

**Travesti:**  
persona que asume y expresa cotidianamente una identidad de género diferente al sexo/género socialmente asignado. Por lo general para lograr esa expresión de género sentida las travestis modifican parcialmente sus cuerpos mediante cirugías estéticas, terapias de hormonas, implantes de mamas, etc., sin la necesidad de readecuar su genitalidad a su identidad de género. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada.

**Intersexual:**  
son las personas que al momento de su nacimiento poseen características genéticas y fenotípicas tanto de varón como de mujer, en grados variables.

**Bisexual:**  
persona cuya atracción afectiva y sexual se expresa hacia personas del mismo y de distinto sexo.

**Trans:**  
es un concepto que hace referencia a travestis, transexuales, transgéneros y varones trans. Se utiliza para expresar al conjunto de las personas que desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente al sexo biológico asignado.

**Homofobia:**

si bien se trata específicamente del rechazo a los gays, su uso se ha extendido al rechazo hacia las identidades sexuales no hegemónicas en general; el odio y la estigmatización de gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales. Esta LGBTBI fobia se puede expresar de manera explícita o sutil, y en algunos casos se manifiesta de modo violento, ya sea física o verbalmente.

**Heteronormatividad:**

criterio que establece como norma la heterosexualidad, organizando los sistemas de valores e instituciones de una sociedad a partir de esta suposición. Conlleva situaciones de discriminación hacia las personas que cuestionan los valores y creencias que la heteronormatividad ha establecido.

**Heterosexualidad:**

es la orientación del deseo y el afecto hacia personas de un sexo distinto al propio.

**Salir del closet (o del armario):**

es la expresión que se utiliza para describir el momento en que las personas LGBTBI hacen visible su identidad sexual socialmente.

**Gay:**

varón que siente atracción afectiva y sexual hacia otros varones.

**Transexual:**

son las personas que asumen y expresan cotidianamente una identidad de género diferente al sexo/género socialmente asignado, y que además de modificar parcialmente sus cuerpos mediante cirugías estéticas, terapias de hormonas, implantes de mamas, etc., readecuan, o desean readecuar, su genitalidad a su identidad de género. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada.

**Varón trans:**

personas que asumen y expresan cotidianamente una identidad de género masculina, diferente del sexo/género socialmente asignado. Por lo general, para lograr esta expresión de género sentida modifican parcialmente sus cuerpos mediante cirugías estéticas, terapias de hormonas, extracción de mamas, etc. Además en algunos casos, pueden también readecuar su genitalidad a su identidad de género. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada.

**Transgénero:**

aunque en distintos países el término transgénero y travesti adquieren diferentes significados, en Argentina ambos conceptos se refieren a personas que expresan un género (masculino, femenino) diferente al biológico.

**Lesbofobia:**

es el rechazo hacia las mujeres lesbianas. Se expresa a veces de modo violento, ya sea física o verbalmente.

## Qué hacer para construir un ámbito laboral respetuoso e inclusivo

En el sindicato se cuenta con diferentes recursos para promover lugares de trabajo respetuosos de la diversidad sexual. Los mismos pueden modificarse de acuerdo a la singularidad de cada actividad laboral.

### Acciones

#### Algunas de las acciones que pueden implementarse desde el sindicato:

- Expresar públicamente el compromiso de los/las dirigentes sindicales con la temática.
- Capacitar a delegadas y delegados sobre la temática LGTBI a través de charlas, jornadas y/o talleres que les brinden herramientas para prevenir y/o acompañar a los trabajadores y trabajadoras en caso de situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo.
- Promover un **lenguaje adecuado y respetuoso** para garantizar un ambiente inclusivo, evitando los chistes, expresiones o gestos con connotaciones LGTBI fóbicas en el discurso institucional, en las comunicaciones y la promoción, entre otras.
- Utilizar el pronombre femenino o masculino según corresponda para personas trans.
- Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual en las políticas sindicales relacionadas con la igualdad.



- Realizar difusión y sensibilización en todos los sectores del sindicato con el fin de integrar la temática, garantizando que los/las representantes y negociadores/as sindicales hayan recibido formación en materia de derechos LGTBI.
- Trabajar en colaboración con entidades empresariales, gubernamentales y ONGs, llevando adelante acciones conjuntas para difundir la legislación, así como la promoción y protección de los derechos de las personas LGTBI.
- Visibilizar en los boletines del sindicato imágenes representativas de la diversidad sexual, incorporando y transversalizando la temática a través de las áreas de comunicación de la entidad.
- **Incorporar la perspectiva de la diversidad sexual en la negociación colectiva, con el objetivo de:**

1

Incluir en los Convenios Colectivos de Trabajo cláusulas de no discriminación por orientación sexual, expresión e identidad de género.

2

Garantizar el respeto de derechos a trabajadores/as que integren diversos tipos de familia.

3

Asegurar los beneficios de la seguridad social para las parejas del mismo sexo.

# 4

## INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde el punto de vista sindical, la **negociación colectiva**, como espacio de articulación entre los diferentes actores sociales a través del diálogo social, tiene como propósito defender los intereses de trabajadores y trabajadoras, para mejorar sus condiciones laborales, que luego incidirán en su calidad de vida.

Constituye el marco legal que posibilitará reflejar en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) los mismos derechos que la nueva legislación igualitaria reconoce, dando un paso más en la protección de trabajadoras/es, y cumpliendo con el principio de igualdad de trato y oportunidades, condición fundamental para el Trabajo Decente (digno).

La incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual en la negociación colectiva tiene como objetivo central la inclusión de **cláusulas de no discriminación por orientación sexual e identidad de género** en los CCT, garantizando

además el respeto de los derechos de quienes integran familias homoparentales, y asegurando los beneficios de la seguridad social para las parejas del mismo sexo y para los/os hijos e hijas que tuvieren, a la vez que se contribuye a la deconstrucción de la heteronormatividad y la abolición de prejuicios instaurados culturalmente.

Para ello, es conveniente que en las actividades de capacitación y formación que organice el sindicato se incorpore la temática de la diversidad sexual, con el objetivo de concientizar y sensibilizar a todos los sectores de la organización, y en particular a quienes cumplan la función negociadora.

En las mencionadas mesas de trabajo de la Inter-sindical por la Diversidad Sexual realizadas por el MTEySS, el INADI y las organizaciones gremiales, se han elaborado algunos modelos de cláusulas **de no discriminación por orientación sexual e identidad de género**, que se presentan a continuación:

*Las partes promoverán mecanismos de equiparación a fin de eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los/as trabajadores/as fundados en razones de orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, etnia, discapacidad, adicciones, consumo de sustancias psicotrópicas o cualquier otra segregación o exclusión a fin de erradicar la discriminación, la desigualdad y la inequidad tanto en el acceso al empleo como durante la relación laboral.*

*Las partes signatarias del convenio asumen la diversidad como un elemento propio de una sociedad plural, comprometiéndose a promover medidas activas que garanticen la igualdad en el otorgamiento de derechos, de trato y oportunidades a todos/as los/as trabajadores/as en el ámbito laboral.*

*Los/as signatarios/as del presente acuerdan instar e instruir a todos los comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio que eliminen cualquier medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas afectadas con VIH, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.*

*Las partes signatarias del presente convenio acuerdan eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.*

*Las partes signatarias del presente convenio tienen derecho a la no discriminación por razones ya sean políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.*

*Las partes comprendidas en el presente convenio quedan sujetas a la prohibición de ejercer toda acción u omisión que suponga discriminación por razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.*

## Denuncias

### ¿Cómo llevarlas adelante?

Frente a situaciones de discriminación hacia sus afiliados/as, el sindicato puede acompañarlos/las para presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el INADI.

### Los pasos a seguir desde el sindicato son:

1. Elaborar un escrito consignando los datos de la persona discriminada, su lugar de trabajo y los hechos ocurridos con la mayor cantidad de información posible y personas presentes en el momento de los hechos.
2. Comunicarse con la Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual del MTEySS (al 4310-5997 o al e-mail diversidadsexual@trabajo.gob.ar) para solicitar el **Protocolo de Derivación Inmediata** para ser presentado en el INADI.
3. Dirigirse al INADI con el protocolo de derivación otorgado por la Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual del del MTEySS, más la documentación reunida, junto a la persona damnificada.

El MTEySS registrará la situación denunciada, lo cual obrará como antecedente, realizando la inmediata derivación al INADI.

El INADI será el organismo encargado de determinar si hubo o no discriminación por orientación sexual e identidad de género, y luego de ello elaborará el dictamen correspondiente.

En caso de que la vía administrativa no prospere, y la persona decidiera recurrir a la justicia, podrá acudir a ella con las respuestas y registros obtenidos en las dos instituciones.

# Marco normativo



## Constitución Nacional

Artículo 14; art. 16 *Principio de igualdad*; art. 19; art. 33; art. 75 inc. 19.

“**Artículo 14.** Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de **trabajar** y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.”

“**Artículo 16.** La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos **sin otra condición que la idoneidad**. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”

“**Artículo 19.** Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.”

“**Artículo 33.** Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno.”



## Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo

### **Artículo 17. Prohibición de hacer discriminaciones.**

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

### **“Artículo 81. Igualdad de trato**

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”



## Ley 26.602. Ley Nacional de Educación

**“Artículo 11:** Los fines y objetivos de la política educativa nacional son: [...] **inc. f):** Asegurar condiciones de igualdad, respetando las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo.”



### Ley 26.657. Ley Nacional de Salud Mental

“Derecho a la protección de la Salud Mental. Disposiciones complementarias. Derógase la Ley N°22.914.”

“**Artículo 3°, inc. C:** ...En ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de [...] elección o identidad sexual!”



### Ley 26.618. Matrimonio Igualitario

Modificación del Código Civil y de las leyes 26.413 y 18.248.

“**Artículo 2°:** Sustitúyese el artículo 172 del Código Civil, el que quedará redactado de la siguiente forma:

‘[...] El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo [...]’”



### Ley 26.522. Servicios de Comunicación Audiovisual

“**Artículo 3°.** Objetivos. Se establecen para los servicios de comunicación audiovisual y los contenidos de sus emisiones, los siguientes objetivos: [...]

**m)** Promover la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual; [...]



**Artículo 70.** La programación de los servicios previstos en esta ley deberá evitar contenidos que promuevan o inciten tratos discriminatorios basados en la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, [...]

**Artículo 81.** Emisión de publicidad. Los licenciatarios o autorizados de los servicios de comunicación audiovisual podrán emitir publicidad conforme a las siguientes previsiones:

**i)** Los avisos publicitarios no importarán discriminaciones de raza, etnia, género, orientación sexual, ideológicos, socio-económicos o nacionalidad, entre otros; [...]"



### **Ley 26.150. Creación del Programa Nacional de Educación Sexual Integral**

"... entiéndase como educación sexual integral la que articula aspectos biológicos, sociales, afectivos y éticos."

**"Artículo 3º.** Los objetivos del Programa Nacional de Educación Sexual Integral son:

- a)** Incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica, equilibrada y permanente de las personas;
- b)** Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la educación sexual integral; [...]"



### **Ley 26.743. Identidad de Género**

"Establécese el derecho a la identidad de género de las personas. [...]"

**Artículo 1º.** Derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho:

- a) Al reconocimiento de su identidad de género;
- b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada 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 11.** Derecho al libre desarrollo personal. Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1º de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género autopercibida, sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa [...]

**Artículo 12.** Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados [...]"



### **DNU 1006/12: Equiparación de derechos para hijos/as**

"Inscripción del nacimiento de hijos menores de matrimonios de personas del mismo sexo nacidos con anterioridad a la sanción de la ley N°26618 (Matrimonio Igualitario)."



### Ley 26.791. Ley de Femicidio

“Modificación del artículo 80 del Código Penal.

**Artículo 1°.** Sustitúyense los incisos 1° y 4° del artículo 80 del Código Penal que quedarán redactados de la siguiente forma:

**Artículo 80:** Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

**1°.** A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia.

**4°.** Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.”



### Ley 26.862. Fertilización Asistida

“La presente ley tiene por objeto garantizar el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida.”

**“Artículo 8°.** Cobertura. [...] *la cual no podrá introducir requisitos o limitaciones que impliquen la exclusión debido a la orientación sexual o el estado civil de los destinatarios. [...]*”

# 5 ACTIVIDADES

Las siguientes actividades pueden ser utilizadas como disparadores para el tratamiento de la temática, con el objetivo de identificar prejuicios, información existente y resistencias y reflexionar sobre ellos.



## Actividad 1

**Materiales:** bolígrafos y tarjetas impresas.  
Papelógrafo y marcadores; o pizarrón, tizas y/o marcadores.

**Objetivo:** la actividad se centra en desarrollar respuestas a *¿qué es la diversidad sexual?* con el objetivo de promover la deconstrucción de conceptos y prejuicios establecidos culturalmente, a partir del sistema heteronormativo, así como la reflexión acerca de las consecuencias de la reproducción de prejuicios y conductas excluyentes, y la utilización de un lenguaje no respetuoso en el ámbito laboral. Importancia de la sensibilización sobre la temática trabajada.

### 1er. Momento

Realizar una lluvia de ideas a partir de la consigna ¿Qué creen o se imaginan que es “diversidad sexual”?

Dividir a los participantes en grupos de trabajo.

Se reparte una tarjeta para cada grupo (ver tarjetas en “Anexo: Materiales de Trabajo”, p.30).

Se divide a los participantes en grupos y se le entrega a cada uno tarjetas que contienen enunciados que refieren a la reproducción de prejuicios y las consecuencias que ello tiene en el trabajo. Se pide que lo lean y acuerden si es *verdadero o falso* y justifiquen su respuesta, escribiéndola en una hoja en blanco.

### 2do. Momento

### 3er. Momento

Cada grupo debate acerca de la frase que le tocó, uno de los participantes toma nota de las diferentes opiniones surgidas en el grupo.

Cada grupo expone sus ideas, luego se aclaran los conceptos desarrollados a lo largo del encuentro que no se hubieran entendido.

Es importante establecer la relación de los conceptos desarrollados con el ámbito laboral, haciendo hincapié en cuáles son los cambios que se pueden implementar para construir espacios donde los trabajadores/as puedan expresar libremente su orientación sexual e identidad de género.

### 4to. Momento

## Actividad 2

**Materiales:** cañón con audio y pantalla. Pizarrón, tizas y/o marcadores.



**Objetivo:** poner en ejercicio lo expuesto en relación a la función del sindicato ante una situación de exclusión o vulneración de derechos a un/a trabajador/a del colectivo LGTBI.

### 1er. Momento

Se proyecta un fragmento de la película *El Placard (Le Placard)* del director Francis Veber.

Se pregunta al grupo de participantes: *¿De qué manera hubieran procedido ellos/as, en su función de delegados/as gremiales, si un/a trabajador/a se presentara planteando que vivió esta situación en su ámbito laboral?*

En el pizarrón se escriben las respuestas de los participantes.

### 2do. Momento

### 3er. Momento

Es fundamental repasar las funciones del sindicato respecto de la temática, con el fin de contribuir al cumplimiento de trabajo decente, mediante el respeto de la igualdad de trato y oportunidades.



## Anexo: Materiales de trabajo. Verdadero o Falso

- 1 El lenguaje construye conceptos. La utilización adecuada del mismo posibilita la deconstrucción de prejuicios existentes en la cultura.
- 2 Todos los gays son amanerados.
- 3 Los chistes y el lenguaje despectivo generan homofobia.
- 4 La orientación sexual y la identidad de género son características que pertenecen exclusivamente al ámbito de la vida privada; por esa razón no debe explicitarse nada relacionado a éstas en el ámbito laboral.
- 5 El ocultamiento de la orientación sexual produce daños en la salud física y mental de los/as trabajadores/as.

- 6 En el ámbito laboral todos y todas los/as trabajadores/as son heterosexuales.
- 7 El empleador puede decidir negar un ascenso a un/a trabajador/a por su orientación sexual.
- 8 La incorporación de la perspectiva de diversidad sexual en la negociación colectiva posibilita hacer cambios efectivos en la calidad de vida de los/as trabajadores/as.
- 9 La sensibilización en cada uno de los estratos del sindicato es fundamental para que cada miembro de la entidad pueda cumplir la función de interlocutor frente al empleador, garantizando al trabajador/a el acceso a todos sus derechos en el ámbito laboral.
- 10 La identidad de género determina qué trabajos puede realizar una persona.

Respuestas: 1V,2F,3V,4F,5V,6F,7F,8V,9V,10F





### Actividad 3

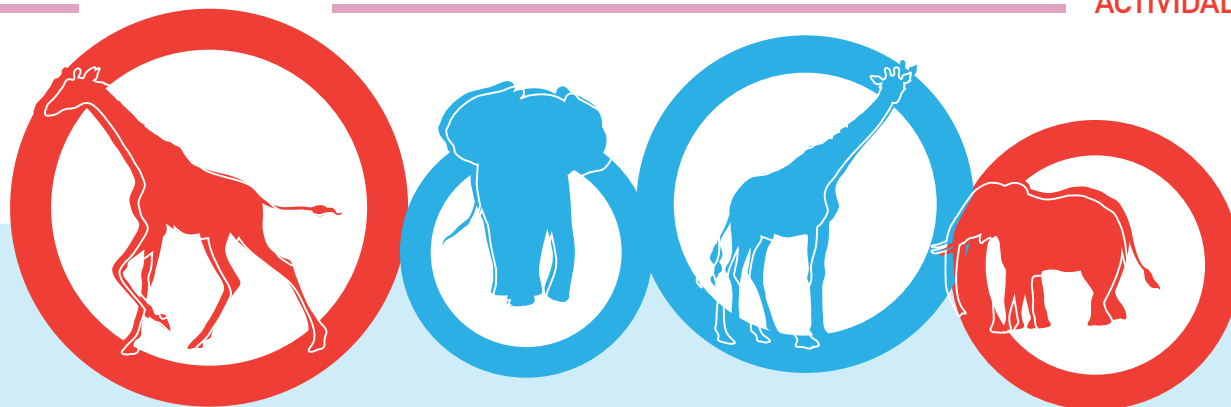
Se sugiere la lectura de este relato como actividad disparadora al comienzo de charlas o talleres de formación.

# La jirafa y el elefante

**E**n una pequeña comunidad de las afueras, una jirafa había construido una nueva casa para su familia. Era una casa ideal para jirafas, con una entrada y unos techos altísimos. Las altas ventanas aseguraban el máximo de luz y buena vista, a la vez que protegían la privacidad de la familia. Los vestíbulos angostos ahorrraban un espacio importante sin quitarle comodidad. Estaba tan bien hecha que le dieron el Premio Nacional de Jirafas a la Casa del Año. Sus propietarios estaban muy orgullosos. Un día, la jirafa estaba trabajando en su moderno taller de carpintería situado en el sótano y miró por la ventana. Bajando por la calle iba un elefante. “Yo lo conozco”, pensó. “Trabajamos juntos años atrás. Me pareció un trabajador excelente. Voy a preguntarle si quiere ver mi nuevo taller. Quizá incluso podamos trabajar juntos en algún proyecto.” Así pues, la jirafa asomó la cabeza por la ventana e invitó a entrar al elefante. El elefante estaba encantado: él también había disfrutado el trabajar con la jirafa y estaba deseando conocerla mejor. Además, había oído

hablar de la carpintería y quería verla. Así que se acercó a la puerta del sótano y esperó a que se abriera. “Pasá, pasá”, dijo la jirafa. Pero inmediatamente se encontraron con un problema: la cabeza del elefante cabía por la puerta, pero no había manera de que su cuerpo entrara. “Menos mal que hicimos esta puerta extensible para poder meter mejor el equipo y los materiales en la carpintería”, dijo la jirafa. “Dame un minuto mientras soluciono este problemita”. La jirafa quitó algunos cerrojos, aflojó las bisagras y retiró los paneles. El elefante pudo pasar. Poco después, ambos se encontraban felizmente intercambiando anécdotas de su trabajo cuando, de repente, la mujer de la jirafa metió la cabeza por las escaleras del sótano y llamó a su marido: “¡Teléfono, cariño! Es tu jefe.” Mejor subo y lo atiendo en el cuarto de estar”, dijo la jirafa al elefante. “Por favor, ponete cómodo, esto puede que me lleve un rato”. El elefante miró a su alrededor. Vio una pieza todavía sin acabar sobre el torno de la esquina más alejada y decidió examinarla más detenidamente. Pero, apenas se





movió hacia la entrada del taller, oyó un crujido que no pronosticaba nada bueno. Retrocedió y, rascándose la cabeza, pensó: “Quizá deba subir a donde está la jirafa.” Pero, cuando comenzó a subir las escaleras, oyó cómo éstas empezaban a resquebrajarse. Bajó de un salto y se cayó contra la pared. ¡La pared también se desmoronaba! Mientras estaba allí sentado, despeinado y afligido, la jirafa bajó por las escaleras. “Pero... ¿qué está pasando aquí?”, preguntó la jirafa asombrada. “Estaba intentando ponerme cómodo”, contestó el elefante.

La jirafa miró alrededor. “¡Ah! Ya veo cuál es el problema. La entrada es demasiado estrecha. Tendremos que hacerte más delgado. Hay un gimnasio aquí cerca que ofrece clases de aeróbic. Si te inscribís, podríamos

conseguir que bajes de tamaño.” “Es posible...”, murmuró el elefante, no muy convencido. “Y las escaleras son demasiado débiles para soportar tu peso”, continuó diciendo la jirafa. “Si te anotas en unas clases nocturnas de ballet, estoy seguro de que eso ayudaría a que bajes de peso. Realmente espero que lo consigas. Me encantaría tenerte acá.” “Quizá”, dijo el elefante. “Pero, para serte sincero, no estoy muy seguro de que una casa diseñada por y para una jirafa pueda servir en algún momento para un elefante. Al menos, no hasta que se produzcan algunos cambios importantes”

(Manual de Formación en Gestión de la Diversidad. Programa de Acción de la Comunidad Europea para combatir la discriminación. 2001-2006).

**Objetivo:** Reflexionar grupalmente sobre nuestro lugar de trabajo. Analizar cuáles de sus características facilitan u obstaculizan la construcción de un ámbito laboral en el que se respete la diversidad.







**“Defender la diversidad sexual implica defender la vida democrática de nuestras sociedades. El proyecto democrático, por sí solo, no puede generar condiciones para que exista libertad sexual, es necesario impulsar ciertos acuerdos sociales que eduquen contra la homofobia, impidan la discriminación y que fomenten el respeto a la diversidad sexual humana”**

Marta Lamas, activista por los derechos de las mujeres (1947, México)

**“Tengo un sueño, un solo sueño, seguir soñando. Soñar con la libertad, soñar con la justicia, soñar con la igualdad y ojalá ya no tuviera necesidad de soñarlas”**

Martin Luther King, activista por los derechos afroamericanos (1929-1968, EEUU)



**Ministerio de  
Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social**  
Presidencia de la Nación

[www.trabajo.gob.ar](http://www.trabajo.gob.ar)