

AUTOFORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL EN

CTA
Central de Trabajadores
de la Argentina autónoma

CLATEO

Confederación
Latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadores
Socialistas



ARGENTINA

GÉNERO Y *diversidad*

tomo 1

Conceptos
introdutorios
a la perspectiva
de género y
diversidad



4	“Juntas, juntas y juntos por la efectiva ampliación de derechos” por Clarisa Gambera, directora del Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional
6	Presentación
7	Conceptos introductorios a la perspectiva de género y diversidad
	1 • Género
	2 • Perspectiva de género
8	3 • Diferencia entre sexo y género
9	4 • Roles de género, expresión de género y estereotipos de género.
10	5 • Orientación sexual e identidad de género. Orientaciones sexuales. - Desarmar la heteronorma en nuestro ámbito de trabajo
11	6 • Identidad de género
12	7 • ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Diversidad sexual o Disidencias Sexuales?
14	Taller
15	Recomendaciones
16	Bibliografía
17	Agenda

Secretaría de Organización
Mercedes Cabezas

Departamento de
Género y Diversidad

EQUIPO de TRABAJO

Contenido, actividades de taller, bibliografía, recomendaciones:

Ailín Mendez
Daniela Rodríguez
Clarisa Gambera
Joaquín Coronel
Silvia Bergalio
Victoria Zicarelli

Equipo de Prensa ATE

Diseño gráfico, edición y diagramación:

Elisa Corzo
Pablo Carballo

Ilustraciones:

Melo
Junio
2021



AUTOFORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL EN GÉNERO Y *diversidad*

CAJA de HERRAMIENTAS • tomo **1**

Conceptos introductorios a la
perspectiva de género y diversidad



Juntas, juntas y juntos por la efectiva ampliación de derechos

Por Clarisa Gambera, directora del Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional

Los avances registrados en el último tiempo por la inclusión laboral de personas travesti-trans fueron posibles gracias a las luchas de este colectivo que, acompañado de otras organizaciones sociales, sindicales, feministas, de personas LGBTTIQ+, entre otras, ha sabido visibilizar la realidad de desigualdad sistémica que les atraviesa y que se expresa en múltiples violencias.

La exclusión de las personas Travestis y Trans del mundo del trabajo es una marca más de esa cadena de violencias estructurales. En paralelo, personas de identidad y orientación sexual no hegemónica muchas veces se han visto obligades a enclosetar sus identidades en los espacios laborales discriminatorios: quienes han decidido ser visiblemente lesbiana, gay, bisexual o trans en el ámbito laboral se han visto muchas veces expuestos a burlas o insultos discriminatorios y/o a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares.

El Decreto 720 de Cupo Laboral en el ámbito del Estado Nacional, aplicado en algunas administraciones provinciales y municipales, y la recientemente sancionada “Ley de Cupo e Inclusión Laboral Travesti-Trans”, son en

este contexto un nuevo punto de partida para desnaturalizar prácticas discriminatorias y desarmar la lógica binaria reproductora de violencias, además de significar una reparación histórica para esta comunidad históricamente excluida del mundo laboral.

Salir del placard también en el sindicato

En este tiempo, como ATE, nuestro compromiso ha sido volver propias las demandas del colectivo LGBTTIQ+ y generar acciones concretas para que la inclusión laboral sea efectiva, promoviendo ámbitos laborales y organizativos libres de violencia, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Asumimos el desafío de re-pensar el mundo del trabajo y a nuestra propia organización desde una perspectiva de diversidad, esto es, desde una mirada que puje por la ampliación de derechos, democratizadora, que enriquece nuestro ideario emancipatorio al calor del avance que traen los feminismos y transfeminismos populares en los sindicatos.

Garantes de derechos

Desde el Estado se puede reproducir violencias o generar acciones concretas para proteger, garantizar y promover derechos, en este sentido nos sumamos como una organización estratégica a este tiempo histórico desde el carácter central que tenemos como trabajadorxs del Estado, y por tanto, como efectores de políticas públicas para reafirmar y redoblar esfuerzos en este camino.

Desde ATE apostamos a que los avances políticos sean políticas públicas y sabemos que eso requiere también que les, las y los trabajadores las hagan propias, que nos demos procesos de capacitación y formación, y en este caso, de de-construcción del paradigma hegemónico que es hétero-cis-normativo.

Desde el Departamento de Género y Diversidad, con el aporte de los departamentos provinciales, hemos realizado acciones de debate, formación, de producción de herramientas de formación, de documentos de trabajo y documentos políticos.

Estos cuadernillos son, en ese marco, una herramienta para poner en común saberes, marcos normativos y compartir estrategias que permitan generar ámbitos de formación y debate con carácter federal.

La idea es acercar a cada compañera/e/o y a cada rincón del país, un material accesible que plantea preguntas que nos permiten cuestionar y desnaturalizar prácticas y miradas estereotipadas.

Esto constituye una acción política en sí misma, porque estamos convencidos de que, para generar las condiciones para que la inclusión sea real y no meramente formal, debemos transitar este proceso de manera colectiva, encontrar respuestas políticas a las demandas, tensiones y conflictividades que irrumpen cuando se confrontan sentidos políticos en tiempos de transformación.

Reafirmamos que la discriminación por identidad de género y orientación sexual debe ser un tema de debate sindical. Sin dudas, no puede ser un problema sectorial, es necesario que se transversalice para que pueda expresarse con estrategias concretas en ámbitos paritarios, jurídicos, comunicacionales, gremiales y en los debates centrales del sindicato, porque se trata de un avance que aporta a reducir las desigualdades en el mundo del trabajo y en la sociedad en su conjunto.

¡ATE es con nosotras, nosotres y nosotros!

El presente cuadernillo constituye una compilación y actualización de las guías de trabajo y diversidad provistas por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad e Inadi y se desprende del primer curso de autoformación introductorio: “Formación Sindical y Diversidad Sexual”, dictado de forma virtual en agosto de 2020 en el contexto de aislamiento social preventivo y obligatorio por Covid-19. Iniciativa impulsada por el Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional y la Mesa Colaborativa Federal de Género y Diversidad, con la participación de compañerxs de Capital Federal, Rosario, Córdoba y San Luis.

Este cuadernillo, elaborado por el Departamento de Género y Diversidad de ATE Nacional, espera llegar a todo el país haciendo un aporte a la reflexión interna de nuestra organización sindi-

cal y ser un insumo fundamental para el desarrollo de actividades de formación en cada Consejo Directivo Provincial.

Dentro de las normativas internacionales más recientes destacamos la reglamentación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio reconoce que la violencia y el acoso constituyen una violación a los derechos humanos de las, les y los trabajadores, incluyendo la discriminación por razones de género y orientación sexual en el ámbito laboral.

El material se presenta, a su vez, en el marco de la nueva normativa igualitaria en nuestro país, la **Ley de Cupo e Inclusión Laboral Travesti-Trans Diana Sacayán-Lohana Berkins**.

Una aclaración acerca del uso del lenguaje

En esta esta guía, utilizamos la “a”, la “e” y la “o” como forma de visibilizar todas las identidades. Por ejemplo, decimos “las/les/los trabajadores”, anteponiendo el pronombre femenino y neutro al masculino para evitar la jerarquía del género masculino. El uso de construcciones binarias como “las y los trabajadores” dejaría afuera a las personas no comprendidas en el binomio varón-mujer.

todo aquello que no nombramos o nombramos de manera poco inclusiva, queda fuera de nuestras enunciaciones y se vuelve invisible.

Promover el uso del lenguaje inclusivo supone un proceso de aprendizaje y, sobre todo, de desaprendizaje, que creemos que es fundamental para desarmar estereotipos y promover la igualdad de género.

La idea no es imponer sino proponer una de las tantas posibilidades para poner en práctica el lenguaje inclusivo, es decir, para nombrar y nombrarnos desde un paradigma de la diversidad.

Así, porque el modo en que hacemos uso del lenguaje no es nunca neutral en relación a los géneros e identidades:

Actualmente, el uso de la “e” intenta visibilizar que hay personas que no se sienten representadas por el lenguaje binario. Si bien algunas personas utilizan la “e” o la “x” como alternativa a la “a/o”, esto suprime por ejemplo la “a”, que visibiliza a las mujeres, quienes vienen luchando hace mucho tiempo por su inclusión en el lenguaje.¹

¹ • Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Presidencia de la Nación: “(Re) Nombrar”, guía para una comunicación con perspectiva de género (2020).

Conceptos introductorios a la perspectiva de género y diversidad

1 Género

El género es una construcción social y cultural que refiere a las características y atributos que son reconocidos socialmente como inherentes a la masculinidad y la feminidad.

Esta construcción cultural es aprendida y desarrollada a lo largo de la vida de las personas, a través del proceso de socialización.

Las familias, las instituciones sociales como la escuela, el Estado, la religión, los medios de comunicación, el lenguaje, tienen particular relevancia en su producción y reproducción. Este proceso transcurre también a nivel de la identidad de cada persona e influye en sus prácticas y roles, cualidades y valores.



El concepto de "género" no es sinónimo de "mujer"

Es una categoría relacional: hace a los vínculos entre los géneros y está entramada con otras variables como clase social, etnia, edad, entre otras.

2 Perspectiva de género

Es la mirada que nos permite observar al género como una construcción social y cultural. Permite reconocer relaciones de jerarquía y desigualdad entre varones y mujeres y la subordinación y discriminación que promueven.

Cómo usar esta guía

Los materiales audiovisuales están aquí:



Si estás leyendo desde una pantalla, también podés hacer click en los enlaces.

<https://ate.org.ar/generoydiversidad/cajaherramientas>

perspectiva de género y diversidad

Surge en la década del '80 y es un mandato de la Plataforma de acción de Beijing (1995).

Tiene como finalidad la incorporación de técnicas y herramientas de género en todas las fases y niveles de políticas públicas. Es por eso que la perspectiva de género es imprescindible como herramienta para entender y contextualizar la información que producimos y difundimos, pero también porque su incorporación puede colaborar en la modificación de esas estructuras patriarcales.

La transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que:

- Se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones
- Se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes
- Se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real.

3 Diferencia entre sexo y género

El **sexo** es un ordenamiento social según el cual las personas son clasificadas de acuerdo a su genitalidad al momento de su nacimiento.

A partir de esa clasificación, se determina que ciertas características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas corresponden al binomio masculino y femenino, invisibilizando otras expresiones de género.

Por otro lado, el **género** se entiende como las características y comportamientos asociados a varones y mujeres, de acuerdo al paradigma heterocisnormativo.

Estas lecturas de los cuerpos que se basan en paradigmas médico-científicos y se adjudican a la biología, son en verdad lecturas totalmente culturales. Es decir, sexo/género asignados al nacer, significan una interpretación cultural que implica la eliminación de las singularidades del cuerpo y también, de la diversidad que existe en la identidad de género de las personas.

Cada persona vive el cuerpo, el género y la sexualidad de modo personal y distinto, por lo que no corresponde clasificar la singularidad de sus experiencias.

Lo que antes se consideraba **"natural"** desde la biología, en realidad, no lo es.



Existen situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente; variaciones que involucran mosaicos cromosómicos, configuraciones y localizaciones particulares de las gónadas, como de los genitales. Las personas **intersex** integran un conjunto muy amplio de corporalidades posibles, cuya variación respecto de la masculinidad y la femineidad corporalmente "típicas" viene dada por un modo cultural, biomédicamente específico, de mirar y medir los cuerpos humanos.² Las personas intersex tienen derecho a la integridad y la autodeterminación de su propio cuerpo.

2 • Mauro Cabral y Gabriel Benzur, Cuando digo intersex. Un diálogo introductorio a la intersexualidad. 2005

4 Roles de género, expresión de género y estereotipos

El género es un montón de expectativas, ideas y roles de cómo debería ser una mujer o un hombre.



Los **roles de género** son los modelos socialmente establecidos sobre conductas esperadas para masculinidades y feminidades. Son los moldes con los que se educa a las personas según su sexo al momento de nacer.

Dentro de esas pautas transmitidas, que son entendidas como **“naturales”**, se reproducen las estructuras de poder y opresión.

Durante la infancia, los roles de géneros se construyen sobre la base de la **diferencia sexual a través de los juegos**.



Cómo nos mostramos, es decir la construcción de la identidad de género, es lo que llamamos **expresión del género**. Esta se refleja en nuestra forma de vestir, de movernos, de comportarnos, nuestro tono de voz, la elección del nombre, entre otras características. Y esta puede estar más o menos alineada con las pautas culturales establecidas. Puede ser más o menos femenina, más o menos masculina o andrógina.

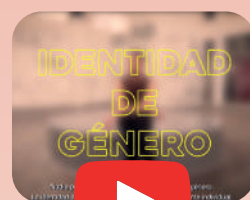


Esto no quiere decir que por usar pollera una persona se autoperciba como mujer y quiera que la llamen en femenino.

Culturalmente existen **estereotipos de género** que refuerzan la idea de cómo se debe ver una mujer o un varón. Pero se trata de construcciones sociales binarias que es necesario desarmar para que cada persona pueda vivir su identidad de género autopercebida libremente y sin discriminación.



¿De qué hablamos cuando hablamos de sexo, género e identidad?



Buscalo en YouTube



Para profundizar en este concepto te invitamos a ver el video producido por los compañeros de **Contra Trans**. Click aquí abajo:



<https://www.youtube.com/watch?v=rp.c694.DWGo&list=1175>

¡Puto!

La apropiación del insulto es una estrategia política para estos colectivos, quienes eligen nombrarse por como otras personas los nombraron de forma despectiva. Marica, Puto o Torta deja de ser un insulto y se transforma en una identidad.

5 Orientación sexual e identidad de género

La **orientación sexual** es la atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia personas del mismo o de diferente género o de más de un género. **Éstas pueden cambiar o mantenerse igual a lo largo del tiempo.**

Dentro de las orientaciones sexuales podemos encontrar las siguientes:

Heterosexual: persona cuyo afecto y deseo sexual se orienta hacia personas de un sexogénero distinto al propio.

Homosexual: por oposición a la heterosexualidad, refiere a personas que sienten atracción afectiva y/o sexual por personas con el mismo sexogénero.

Si bien a lo largo de la historia, la palabra homosexual, que había nacido de la medicina clínica, se convirtió en una categoría identitaria que refiere a una concepción social y cultural, muchas personas y colectivos prefieren utilizar otras categorías para nombrarse, y separarse de la carga patologizante de esta categoría.

Algunas de esas categorías son:

Lesbiana/torta/tortillera:

Refieren a personas asignadas socialmente como "mujeres" que sienten atracción por otras personas también socialmente asignadas "mujeres"². Algunas lesbianas no se identifican como mujeres ni usan pronombres femeninos, otras sí.

Gay/marica/puto: Refieren a personas asignadas socialmente como "varones"² que sienten atracción por otras personas también socialmente asignadas "varones". Algunos gays no se identifican como varones ni usan pronombres masculinos, otros sí.

Bisexual: Persona cuya atracción afectiva y/o sexual se expresa hacia personas del mismo y/o distinto género. Esto no implica que mantenga vínculos afectivos y sexuales de forma simultánea o que esté atravesando una fase antes de "decidirse".

Las personas bisexuales pueden experimentar diferentes grados de atracción hacia su mismo género u otros a lo largo de su vida.

² • Se dice "socialmente asignado" porque la sociedad lo impone al momento de nacer, según el tipo de genitalidad.

■ SABIAS QUÉ existen otras formas de vivir la sexualidad?

Pansexual: El prefijo "Pan" significa "todo" o "en su totalidad". Refiere a una persona que siente atracción afectiva y/o sexual por personas independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

Asexual: Es un término paraguas que hace referencia a las personas que no sienten atracción afectiva y/o sexual por otras personas.

La orientación sexual constituye una identidad política a partir de la cual se organizaron y visibilizaron diferentes grupos en torno al respeto y la promoción de sus derechos en el marco del movimiento de diversidad sexual. La sigla LGBTQ+ aparece para nombrar a todas las expresiones de sexualidades no heteronormadas.

El signo "+" refiere a que no es un colectivo cerrado.

6 Identidad de género

Llamamos **identidad de género** a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

- Se denomina **cisgénero** a las personas que se identifican con la asignación de género que recibieron al nacer. Por ejemplo, una persona nacida con vulva y asignada de género femenino al momento de nacer, es socializada como mujer y se autopercibe mujer a lo largo de su vida.
- Se utiliza la denominación **transgénero** para expresar al conjunto de las personas que desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente al sexo asignado.

Por ejemplo, una persona nacida con vulva, cuyo género asignado al nacer es femenino y es socializada como mujer pero se autopercibe varón. Esta autopercepción suele ocurrir en los primeros años de la infancia, pero la persona puede manifestarlo muchos años después.

Preguntarle a cualquier persona acerca de su genitalidad constituye una violación a la privacidad e intimidad.

La palabra **“Trans”** se utiliza para expresar al conjunto de identidades trans, entendidas como las identidades de las personas que desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente al sexo asignado al nacer. Es un término paraguas que engloba a mujeres travestis, transexuales, transgéneros y hombres transgénero, transexuales y no binarios.

Ninguna de estas identidades presuponen una orientación sexual determinada.

● **Travesti:**

Algunas personas eligen nombrarse de esta forma apropiándose de una palabra que antes era un insulto y ahora constituye una identidad política.

Dentro de las identidades trans están las **identidades no binarias**, término paraguas que refiere a personas que no se identifican con el género masculino, ni femenino. Las personas no binarias pueden usar pronombres como ella/elle/él.

La razón por la que cuando nacemos nos asignan un género es por algo llamado **cisnorma**, es decir, hay una norma cultural que clasifica y espera que todas las personas estén cómodas con ese género, con las reglas que estas aplican.



Y vos... ¿Cómo te nombrás?

Es muy importante entender que el género no siempre coincide con la expresión de género

Por eso es fundamental no asumir el género de las personas con las que interactuamos e incorporar el hábito de preguntarles qué pronombres utilizan.

Es tan sencillo como preguntar “¿Qué pronombres usas?” o preguntarle a esa persona cómo prefiere que la nombren o cómo referirse a ella.



Entonces... ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Diversidad sexual o Disidencias Sexuales?

Una mirada que incorpore a la diversidad implica aceptar que todas las personas somos distintas, también en el campo de la sexualidad, donde la orientación sexual y la identidad de género constituyen sólo dos aspectos de todas las diferencias que tenemos las personas entre sí, al mismo tiempo que incorpora la igualdad en términos de derechos.

La categoría “disidencia sexual” marca una posición política en relación a las personas que cuestionan la heterosexualidad obligatoria. Más allá de la idea de que todes somos diferentes, pone en evidencia que la cisheterosexualidad ocupa un lugar de jerarquía respecto al resto de las expresiones sexuales, existen jerarquías determinadas por relaciones de poder.

Se refiere a la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura dada; contempla las distintas formas de expresar el amor, el afecto, el cariño y el deseo sexual, ya sea hacia personas del mismo género, de distinto género o ambos.

Al hablar de diversidad sexual, reconocemos que las sexualidades, junto con el género y la corporalidad, no son realidades meramente biológicas y estáticas, sino que varían en función de la historia y de la sociedad.

En el ámbito de las políticas públicas, este término es utilizado para referir a prácticas y discursos no centrados en una visión heterosexual de la sociedad.

Desarmando la heterocisnorma en nuestro trabajo

propuesta de actividad

¿Alguno de estos personajes te resultan familiares?

¿Podrías encontrarlos en tu vida diaria?

¿Tal vez en el trabajo o en el sindicato?



Ya vimos lo que significa la heterosexualidad y la cisnorma. Pero, ¿qué significa esta palabra que suena tan compleja? La Hetero-cis-norma implica la presunción de que todas las personas que nos rodean son cis-sexuales y heterosexuales.

Mediante diversos mecanismos de socialización (la escuela, la medicina, la religión) se presenta la cis-sexualidad como única identidad válida y la heterosexualidad como el único modelo válido de relación sexo-afectiva y de parentesco.

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 cis y heterosexuales. En otras palabras, suponemos o presumimos la cisheterosexualidad de todas, todos y todes.

Partimos de una cultura basada en una concepción binaria de género, que contempla sólo a varones y mujeres heterosexuales, excluyendo la posibilidad de otras identidades. En el marco de este paradigma cisheteronormativo y androcéntrico, se construyen, como si fueran dos caras de una misma moneda, la cisheterosexualidad como estereotipo de “lo normal” y la diversidad sexual, como el estereotipo de lo que está “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.

● **Androcentrismo**

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.


taller

- Participantes: 3 ~ 50 participantes, 1 o + facilitadores
- Tiempo Necesario: 35 ~ 50 minutos.
- Requerimientos para hacer la actividad:
 - **Presencial:** Espacio de trabajo y una computadora con conexión a internet o tener el video descargado previamente. Opcional el uso de proyector.
 - **Virtual:** Teléfono o dispositivo con acceso a internet y plataforma de videollamada.
- Materiales necesarios:
 - La persona facilitadora debe haber leído el material del tomo 1.
 - En modalidad virtual, tener descargada la aplicación Whatsapp o Zoom en el celular.

- Conceptos clave a trabajar: **Heterocisnormatividad, Socialización diferenciada, roles de género.**

El objetivo de la actividad es que los participantes puedan identificar cómo se impone la **heterocisnormatividad** a través de las diferentes instituciones (la familia, la escuela, el Estado, etc) en la construcción de **géneros binarios** (el binomio hombre/mujer) con **roles de género asignados**, en un proceso de **socialización diferenciada**, que establece diferentes roles y expectativas para cada uno, **negando la existencia de otras identidades.**



1 Vemos el corto "1977" de Peque Varela.

Duración: 8 min



Buscalo en YouTube



El corto muestra la historia de Peque Varela desde que nace hasta la edad adulta.

Inspirada en su infancia en el pueblo de Ares, la directora relata las dificultades que tuvo creciendo en un entorno que le impedía manifestar su propia sexualidad y su identidad de género. Se trata no solo del proceso de crecer e ir alcanzando la madurez, sino también de la dificultad de conocerse a uno mismo, especialmente si te sales del rol de género socialmente asignado.

- ## 2
- Nos dividimos en subgrupos para debatir acerca del video. En la modalidad virtual podemos utilizar la opción "subgrupos" de Zoom o pedirles a los participantes que se unan a una nueva videollamada. Duración: 20 min

Preguntas disparadoras:

¿Qué ideas identificamos en el video?

¿Qué experiencias de discriminación o violencia (en la casa, en la escuela, en el trabajo, en el sindicato) podés reconocer en tu vida o en tu entorno?

- ## 3
- Volvemos a reunirnos. En la modalidad virtual les pedimos a los participantes que se unan nuevamente a la llamada. Cada grupo elegirá alguna de esas experiencias o conceptos para volcar en la plenaria.



<https://youtu.be/MV4GYp4Ku4>



recomendaciones

● Películas

- Tomboy
- Mi vida en rosa
- Por siempre Lawrence

● Series

- Transparent
Jill Soloway (2014) USA

● Podcast



**Identidades No-Normativas
de Es Con ESI.**



<https://bit.ly/3wQjds8>

Buscalo también en el canal de YouTube de **Es con ESI.**

● Música



BIFE
"Me Pongo"

<https://youtu.be/zh-CmAuGIZQ>



Susy Shock
"Milonga
Queer"

<https://youtu.be/zYeyNWsoXCE>



Sudor Marika
"Las invertidas"

https://youtu.be/6_rs5hYVbqc

● Videos



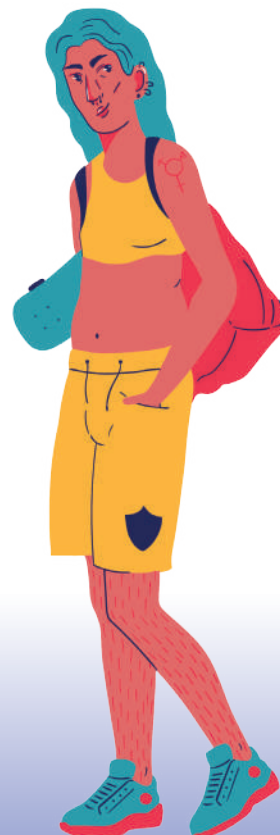
SUSY SHOCK
"Yo, reivindico
mi derecho a
ser un monstruo"

https://youtu.be/FTDLdT_5ItA



¿Qué es lo normal?
a)normal.
Serie web con Susy Shock,
Hugo López y Asterisco

<https://youtu.be/EiS8q5lmt8w>





bibliografía

Dirección General de la Mujer. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. “Diversidad Sexual” (2013)

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). “Diversidad sexual en el ámbito del trabajo. Guía informativa para sindicatos” (2016). Disponible en http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf

Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (2015) De la Ley a la Práctica. Conceptos desde un paradigma igualitario. Cuadernillo de diversidad sexual. <https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/08/5.-De-la-Ley-a-la-pr%C3%A1ctica-cuadernillo.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Presidencia de la Nación: “(Re) Nombrar”, guía para una comunicación con perspectiva de género. Septiembre 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3zRCviR>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Trabajo y Diversidad Sexual: un material para la formación sindical. Marzo 2015. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/diversidadsexual/150820_cuadernillo_divsexual_form_sindical.pdf

Ministerio de Salud de la Nación Argentina, Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. Atención de la salud integral de personas trans, travestis y no binarias. Guía para equipos de salud (2020). Disponible en <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-10/guia-salud-personas-trans-travestis-nobinarias.pdf>

“Cuando digo intersex. Un diálogo introductorio a la intersexualidad”, Mauro Cabral y Gabriel Benzur. (2005)

“Nuestra Esi Trans. Tarjeta roja al seximo”, Es Con Esi. Disponible en https://esconesi.com/wp-content/uploads/2020/12/PDF_Material-y-Actividades_-Nuestra-ESI-Trans.pdf

“Principios de Yogyakarta:” <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

“Diversidad: Ley de Identidad de género, guía para Educadores:” https://drive.google.com/file/d/1_mlrPzWo_b_e9jTf2K6yjkjSldZgz09x/view?usp=sharing

“Ley de Identidad de género:” http://www.jus.gob.ar/media/3108867/ley_26743_identidad_de_genero.pdf



7/3 Día de la Visibilidad Lésbica en Argentina

Ese día, en 2010, Natalia "Pepa" Gaitán fue asesinada por el padrastro de su novia en Córdoba. Este fue condenado por homicidio simple, sin tener en cuenta el agravante de ser un crimen de odio por orientación sexual.



8/3 #8M Paro Internacional Feminista



7/3 Día de Promoción de los Derechos de las Personas Trans en Argentina

En conmemoración del fallecimiento de la activista Claudia Pía Baudracco.



9/5 Aniversario de la sanción de la Ley de identidad de Género en Argentina (Ley 26.743)



17/5 Día Internacional de la Lucha contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género.



3/6 #3J Ni Una Menos



28/6 Día Internacional del Orgullo LGBTIQP+

en memoria de la revuelta de Stonewall Inn (Nueva York; 1969).

Marcha Plurinacional en contra de los Travesticidios y Transfemicidios

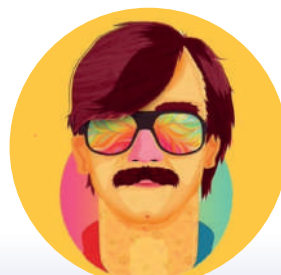
Desde 2016 se realiza en diversos puntos del país.



14/7 Día de la Visibilidad de las personas No Binaries

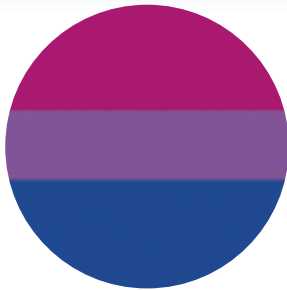


15/7 Aniversario de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario en Argentina (Ley 26.618)



20/8 Día del activismo por la Diversidad Sexual en Argentina

En conmemoración del fallecimiento del militante y referente LGBTIQP+, Carlos Jáuregui, el 20 de agosto de 1996.



23/9
Día Internacional
de la Visibilidad
Bisexual



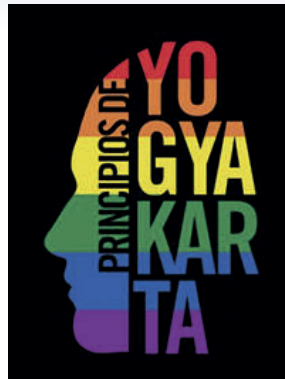
28/9
Día Internacional
por los derechos
sexuales y
reproductivos



Octubre
se celebra el
Día Internacional
de Acción por la
Despatologización
Travesti-Trans.



Noviembre
Mes del orgullo disidente
en Argentina
 Durante este mes, en distintos lugares del país, se realiza la Marcha del Orgullo, en conmemoración a la formación de la primera organización disidente "Nuestro Mundo", en 1967.



6/11
Aniversario
de los
Principios de
Yogyakarta



20/11
Día Internacional
de la Memoria
Travesti Trans



25/11
Día Internacional
contra las
Violencias por
motivos de Género



30/12 ¡Es Ley!
 Aniversario de la sanción de la ley 27.610 de acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo.

AUTOFORMACIÓN POLÍTICO-SINDICAL EN GÉNERO Y *diversidad*

