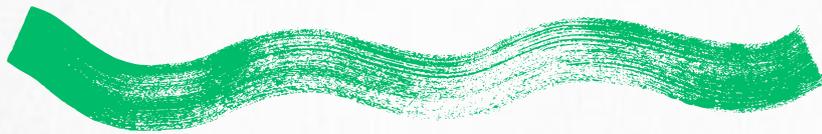
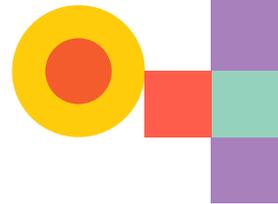


Herramientas de gestión para Municipios Inclusivos





AUTORIDADES PROVINCIALES

Gobernador de la Provincia de Córdoba

Martín Llaryora

Ministra de Desarrollo Humano del Gobierno de la Provincia de Córdoba

Liliana Montero

Secretaria de Derechos Humanos y Diversidad del Ministerio de Desarrollo Humano

Tamara Pez

Directora General de Capacitación y Difusión de los Derechos Humanos
de la Secretaría de Derechos Humanos y Diversidad

Ayelén Altamirano Ramírez

Subdirector de Derechos Humanos de las Minorías y lucha contra la discriminación

Mauro Bologna

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector de la Universidad Nacional de Villa María

Abg. Luis Negretti

Vicerrectora de la Universidad Nacional de Villa María

Dra. Elizabeth Theiler

Coordinación de Gabinete

Ing. Agr. Germán Cassetta

SECRETARÍA DE BIENESTAR

Secretaría

Lic. Marcela Pozzi Vieyra

INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE CIENCIAS SOCIALES

Decano

Mgter. Gabriel Suárez Fossaceca

Secretaria de Vinculación

Mgter. Carina Lapasini

Coordinador Sede Córdoba

Esp. Federico Zuliani

Equipo de Coordinación de la Publicación

Virginia Tomassini

Carina Lapasini

Marcela Pozzi Vieyra

Federico Zuliani

Equipo de Redacción

María Victoria Hinojosa

Rocío García

Guadalupe Aillone Riba

Kali Padilla

Marina Domínguez

Diseño gráfico **Laura Felipe**



Introducción

El material que se presenta reúne herramientas de gestión para Municipios Inclusivos que pretenden acompañar la creación y/o el fortalecimiento de espacios institucionales y políticas públicas de diversidad, en gobiernos locales de la provincia de Córdoba. Si bien en los últimos años se han logrado grandes avances en el plano normativo y de las políticas públicas que obtuvo el colectivo **LGBTI+¹** gracias a sus luchas, la incorporación de esta perspectiva es aún necesaria para poder seguir promoviendo transformaciones. Frente a la necesidad de generar y fortalecer espacios institucionales que trabajen con las diversidades, se elaboró esta herramienta con un enfoque situado que le permita a los agentes estatales de los y las gobiernos locales hallar diversos recursos según las necesidades y contextos de cada territorio. Este material pretende ser una guía que oriente acciones acordes a las posibilidades y objetivos de cada espacio, bajo la premisa que desde los lugares de gestión estatal local se pueden construir políticas públicas con perspectiva de diversidad.

Es necesario aclarar que el lenguaje utilizado, problematiza el uso que se hace del lenguaje y como esto moldea la mirada del mundo, de los otros y las otras, como un aspecto relevante. Esto convoca a incorporar un uso que dé cuenta de una perspectiva de diversidad, que contemple los avances de derechos de los últimos años en Argentina, y que haga referencia a todas las identidades, sin convertirse en una herramienta de exclusión.

“Se entiende por lenguaje inclusivo entonces, o por lenguaje no-sexista, aquel que ni oculte, ni subordine, ni excluya a ninguno de los géneros y sea responsable al considerar, respetar y hacer visible a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de género. Cambiar el uso del lenguaje implica también un cambio cultural, y nos convoca a construir otro sistema de valores, otra forma de entender, de pensar y de representar al mundo” (HCDN, Guía sobre lenguaje Inclusivo, p.10)

¹ Sigla utilizada para referirnos a lesbianas, gays, bisexuales, trans/travestis e intersexuales, de manera no taxativa. El signo “+” señala su carácter inclusivo y abierto a otras identidades disidentes de la cisheteronorma y que puedan surgir. Las formas de nombrar la diversidad sexual son posicionamientos políticos, que se encuentran socio-históricamente situados y en constante transformación. A partir de ahora, emplearemos esta denominación para referirnos a las identidades sexogenéricas disidentes.

¿Cómo se construyó este material?

Este material es el resultado de la articulación de la Secretaría de Derechos Humanos y Diversidad del Ministerio de Desarrollo Humano del Gobierno de la Provincia de Córdoba, con la Universidad Nacional de Villa María, la Red de Municipios Inclusivos y el Consejo Consultivo de Políticas Públicas de Diversidad. A partir de dicha articulación se realizaron una serie de talleres con la Red de Municipios Inclusivos de la que participaron alrededor de 40 agentes estatales de todo el territorio provincial. El encuentro a lo largo de los talleres procuró construir, desde un enfoque colaborativo, insumos fundamentales para esta herramienta. Los diálogos, las actividades y las voces de los y las participantes en representación de sus gobiernos locales son una pieza crucial sin la que esta herramienta no tendría el mismo sentido.

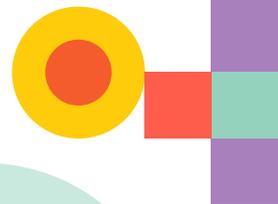
Como parte de esos talleres se trabajó con el Consejo Consultivo de Políticas Públicas de Diversidad, que nuclea a organizaciones del colectivo LGTBI+, quienes resultan actores claves para la co-construcción de políticas públicas con perspectiva de diversidad.

¿Por qué un manual para los gobiernos locales?

Los gobiernos locales ocupan un lugar estratégico de cercanía con la ciudadanía. Esta proximidad con los territorios permite construir una escala de la gobernanza desde la cual generar diagnósticos situados, conocer con mayor precisión las problemáticas y diseñar e implementar políticas que se adecuen a cada contexto. En ese sentido, este material pretende ofrecer herramientas para acompañar a los agentes estatales en su proceso de formación, comprensión y abordaje de las problemáticas de la diversidad, de manera articulada y en colaboración con la Secretaría de Derechos Humanos y Diversidad.

¿Cómo leer este material?

Este material contiene una serie de elementos claves para su objetivo, se trata de una articulación entre material teórico con instrumentos pedagógicos y prácticos. Este armado ofrece herramientas que permiten avanzar en la creación y fortalecimiento de espacios institucionales y políticas públicas para la diversidad. Y a su vez, recursos que potencian el rol de los y las agentes estatales para lograr comunidades inclusivas.



De esta manera, las herramientas aquí presentadas tienen la intención de orientar a quienes producen políticas de diversidad en diferentes sentidos:

- * En la construcción de una perspectiva a partir de conceptos que proporcionan una mirada integral sobre el colectivo LGTBI+, en un contexto social profundamente desigual.
- * Para problematizar y sensibilizar a los y las agentes estatales en torno a la perspectiva de diversidad, motivando la construcción de espacios y políticas con el colectivo LGTBI+.
- * Para diagnosticar las situaciones y capacidades actuales de los gobiernos locales en términos de este enfoque.
- * En la traducción de este enfoque en proyecciones de fortalecimiento conjunta, en proyectos de políticas concretas y para empapar las políticas públicas locales con esta perspectiva, a los fines de generar transformaciones a partir de la acción estatal.

Este material se organiza en torno a tres ejes que dialogan en pos de proporcionar herramientas desde la perspectiva de diversidad:

Eje 1: *¿Por qué construir políticas públicas locales desde una perspectiva de diversidad?*

Ofrece un entramado conceptual para aproximarnos a la perspectiva de diversidad, en articulación con el abordaje de las principales problemáticas que atraviesa el colectivo LGTBI+ y los marcos legales más importantes que permiten abordar dichas situaciones.

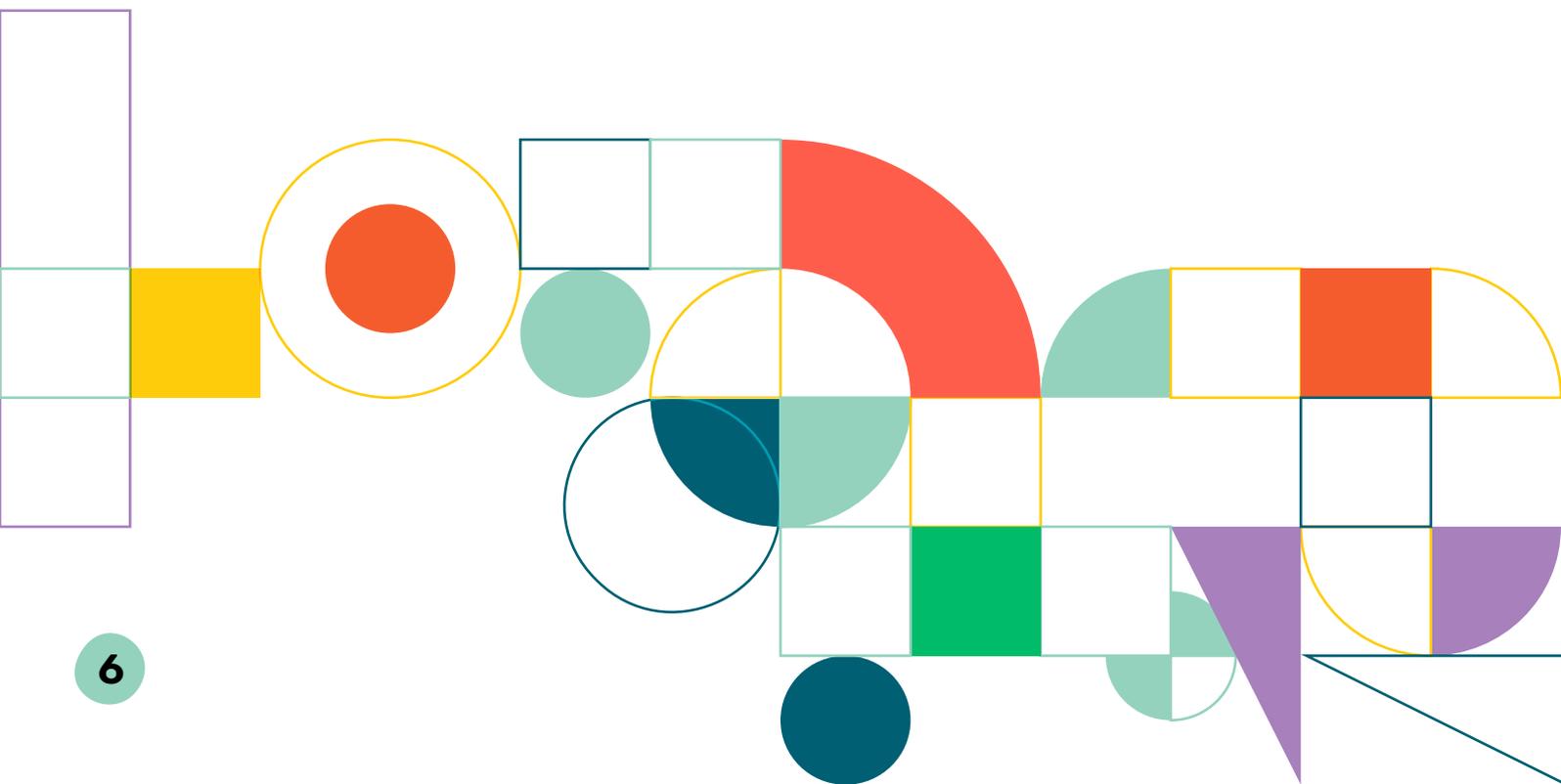
Eje 2: *Dispositivos para diagnóstico.*

Brinda herramientas concretas para elaborar diagnósticos con la comunidad LGTBI+, con un enfoque participativo, y con los espacios institucionales de los gobiernos locales para proyectar acciones en pos de los recursos y posibilidades que se tienen. Las herramientas aquí abordadas se construyen de una manera situada, a partir de un abanico de opciones que permiten adaptarse a las realidades de cada gobierno local y el territorio en el que realiza su accionar estatal.

Eje 3: *Espacios institucionales: creación, fortalecimiento y elaboración de proyectos.*

Presenta una herramienta concreta para crear y fortalecer espacios institucionales, y elaborar proyectos de políticas públicas con enfoque territorial, participativo y situado.

Este material se constituye en una herramienta para institucionalizar en los gobiernos locales políticas públicas con perspectiva de diversidad. De esta manera, se trata de promover la transversalización de este enfoque, en el diseño e implementación de acciones de sensibilización, capacitación y diseños de políticas locales que garanticen los derechos del colectivo LGTBI+.



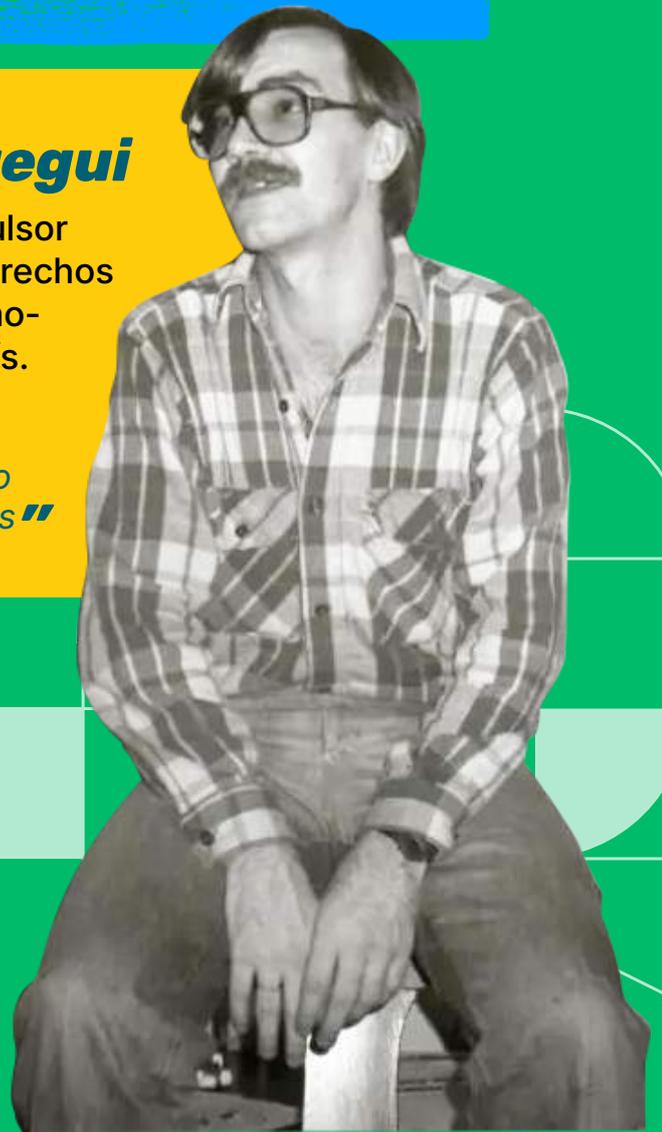
Eje 1

¿Por qué construir políticas públicas locales desde una perspectiva de diversidad?

Carlos Jáuregui

activista LGBT e impulsor de la lucha por los derechos de la comunidad homosexual en nuestro país.

“ El origen de nuestra lucha está en el deseo de todas las libertades ”



¿A qué llamamos diversidad?

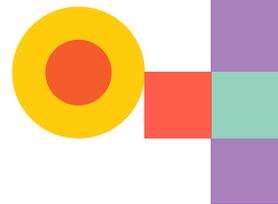
Hablar de **perspectiva de diversidad** implica el reconocimiento de las diversidades sexo-genéricas en las localidades y la trama de desigualdades estructurales que subyace a los procesos de socialización, como también en el ámbito familiar, en el proceso educativo, al momento de conseguir un trabajo o en el acceso a una vivienda, entre otras problemáticas, para no naturalizarlas ni reproducirlas sino, por el contrario, poder revisarlas, cuestionarlas y revertirlas.

Para construir una perspectiva de diversidad es necesario reconocer que no existen sólo dos categorías de sexo diferenciadas de manera clara y excluyente, sino que esta clasificación binaria es el resultado de un proceso de interpretación cultural, histórica y política de los cuerpos. El sexo es una categoría médica y biológica que implica una lectura binaria y determinante de patrones físicos y mensurables, denominados **caracteres sexuales**: genitales, gónadas, hormonas y la conformación de los cromosomas. El sexo de las personas es determinado y asignado al nacer por la autoridad médica sólo en base a su genitalidad externa. Esta determinación es siempre binaria (si se observa un pene será hombre, si se observa una vulva será mujer) e implica expectativas sobre una gran variedad de características corporales. Por ejemplo: masa muscular, facciones faciales, altura, vello corporal, etc. Se puede decir entonces, que si bien el proceso de sexuación de los cuerpos sí responde a procesos biológicos, el sexo no es natural ni biológico.

El **género** es una construcción social, cultural e histórica que asigna a las personas, a través de los procesos de socialización, determinadas características, valores y roles en función de su sexo asignado al nacer. Así mismo, distribuye los sentidos en torno a qué se espera de los cuerpos, estableciendo no sólo hábitos, sino también expectativas, incitaciones y prohibiciones sobre ellos.

La noción de género, al ser una construcción cultural, cambia con el tiempo y la cultura de la que formamos parte. Los géneros tradicionalmente válidos para las culturas modernas occidentales (varón cis/mujer cis) no son los mismos que los de las culturas precolombinas, por ejemplo. De la misma manera que cuando hablamos de sexo, al referirnos al género, se arriba a la conclusión de que las distintas características que componen la expresión y la identidad de género² desbordan los modelos tradicionales

² Estos conceptos serán desarrollados más adelante.



femeninos y masculinos. Si bien el género es asignado por la sociedad de la que se es parte, las personas pueden o no reafirmar esa pertenencia o identificación. En esa correspondencia o contradicción se conforman los distintos géneros que habitan las personas: mujer cis, mujer trans, travesti, varón trans, varón cis, persona no binaria, persona de género fluido, entre otras posibilidades.

Un aporte fundamental para desarmar el modelo binario de construcción del sexo y el género es el concepto propuesto por la antropóloga estadounidense Gayle Rubin (1989) para describir el modo de ordenamiento social jerarquizado que naturaliza e invisibiliza desigualdades: **el sistema sexo-género**. Esta jerarquía reglamenta y condiciona la conducta de las personas en razón de su sexualidad y su identidad de género. Es un modo de organización socio-erótico cuyas normas regulan las vidas de las personas

En ese marco, la heterosexualidad no es una orientación sexual más, sino que es un régimen político: establece una parte del cuerpo como indicador de la identidad sexual; a cada identidad se le otorga un conjunto de atributos y capacidades; y determina que cada identidad debe desear a la identidad opuesta. Las relaciones interpersonales están atravesadas por la **construcción heteronormada de nuestras sociedades** y las violencias no se ejercen sólo sobre las mujeres, si no también sobre todos aquellos cuerpos que no se adecuan a los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad.

La **perspectiva de diversidad** implica tener en cuenta la existencia de una **jerarquía sexual** en la que unas sexualidades se consideran mejores, más legales, más morales o más sanas. Esto tiene como resultados más beneficios sociales, legales y económicos. Por ejemplo, en la primer Marcha del Orgullo LGBT en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 2 de julio de 1992, muchas personas marcharon enmascaradas debido al estigma y la discriminación que implicaba asumirse públicamente como homosexual, pudiendo incluso perder los puestos de trabajo o la tenencia de hijos e hijas.

Una perspectiva de diversidad se entrama entonces no solo como crítica de dicho sistema sexo-género, desanclando la premisa binaria y heteronormada de identidades, sino que habilita, produce y acciona otras formas de vida, más libres y dignas (con acceso a derechos que van desde la salud, el trabajo, la educación, la vivienda, como al respeto de identidades, deseos y cuerpos).

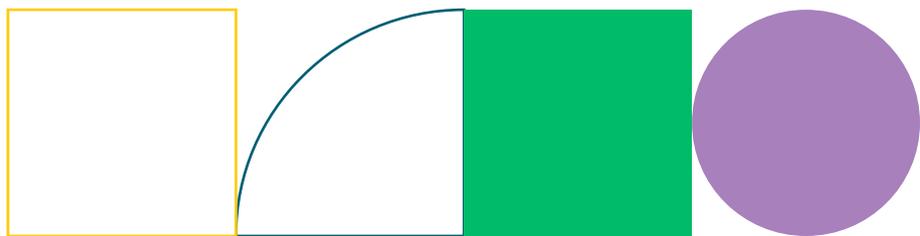
¿Desde dónde producir políticas de diversidad?

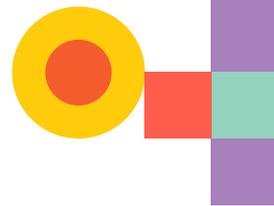
A lo largo de este material se procura establecer un enfoque para construir espacios y políticas de diversidad que se asienta en principios claves como:

Territorialidad: se trata de recuperar y reivindicar el territorio como espacio social donde sucede la vida comunitaria. Se propone como realidad social donde se vinculan diversos y desiguales actores, cuyas posiciones en las estructuras productivas, jurídicas, culturales, simbólicas y políticas generan diferencias en sus posibilidades de acción e interpretación de las situaciones. Sin embargo, esa diversidad se articula con la pertenencia a un mismo lugar, y la posibilidad de fijar horizontes comunes de acción. Reconocer el territorio desde el cuál y con el cuál se construyen políticas como espacio con vida propia, con rasgos propios que lo singularizan, le dan características específicas que generan una identidad(es) (Madoery, 2016).

Participación: construir espacios institucionales y políticas desde un enfoque participativo es clave para que los mismos se constituyan en lugares de pertenencia e identificación del colectivo LGTBI+. Hacer lugar a las voces, los cuerpos, las trayectorias y experiencias de aquellas personas para quienes se piensan las políticas produce una profundización de la democratización de los gobiernos locales y los ámbitos público-estatales. Se trata también de cuestionar como agentes estatales cuáles han sido los lugares que se les ha dado a la ciudadanía en general y a la diversidad en particular para la participación. Y, en ese sentido, cuestionar la construcción patriarcal y heteronormada de los espacios deliberativos existentes (Fraser, 1993), ¿quienes llegan a esos espacios y quienes no? ¿Qué lógicas y prácticas se reproducen ahí?. Se trata de propiciar y generar espacios amables, productivos y con poder de decisión para la participación de personas y organizaciones de la diversidad.

Intersectorialidad: pensar la articulación de los espacios institucionales de diversidad (o que atiendan dichas demandas) con otros actores estatales y no estatales es fundamental para construir políticas y dar respuestas integrales y transformadoras. Centrándose en actores estatales, este enfoque es necesario en la medida en que la complejidad de las problemáticas que atraviesa el colectivo LGTBI+, como se menciona más adelante, requieren del trabajo conjunto y de enfoques integrales para transformar dichas realidades. La intersectorialidad está entramada con la integración, como caras de una misma moneda (Cunill Grau, 2014). Esa integración se puede pensar hacia el interior de los gobiernos locales como hacia otros niveles de gobierno y actores públicos.





Interseccionalidad: es una perspectiva amplia e inclusiva que establece que la clase, la raza, la edad, la sexualidad, la (dis)capacidad corporal, las trayectorias migrantes, las creencias religiosas, entre otros, son factores fundamentales en las vidas de las personas y no pueden ser entendidas sin pensar cómo se entrecruzan y solapan. Podemos pensar el género y la sexualidad interseccionalmente porque se establecen en dinámicas desiguales de poder en función de otros aspectos de la vida de las personas, como su clase social, su raza, su edad, etc. Es importante reconocer las múltiples identidades que forman parte del colectivo LGBTQ+: hay personas con discapacidades, migrantes, gordas, racializadas, de diferentes edades y creencias religiosas, entre muchas otras. Por lo tanto, al abordar las múltiples discriminaciones que se atraviesan, la interseccionalidad es una herramienta fundamental para la transformación social.

Para reflexionar

La **interseccionalidad** nace como respuesta de la exclusión histórica de las mujeres negras en el movimiento feminista de los Estados Unidos del siglo XX, que estaba conformado principalmente por mujeres blancas de clase media. Buscaba cuestionar la idea de que la "mujer" era una categoría homogénea y universal.



Para profundizar

El libro "**Cinco historias de una inválida imprudente y un poema para no perder la dignidad**" de la activista cordobesa disca y bisexual **María Lucrecia Gómez Boschetti**

Para reflexionar

Marlene Wayar,
Psicóloga social por la Universidad
Popular de Madres de Plaza de Mayo,
y activista travesti.



Lohana Berkins y Carlos Jáuregui



Temáticas para abordar desde la perspectiva de diversidad

En este apartado se abordan una serie de temáticas que, a lo largo de los talleres que dieron origen a este material, se enunciaron como claves para producir políticas de diversidad. De esta manera, se presentan cuestiones como Identidad, Familia y Vivienda, Salud y Educación, Trabajo y Estigmatizaciones, Niñeces y Vejececes trans. Cada una es abordada a partir de un entramado conceptual, legal y pedagógico con diferentes recursos y elementos.

Sobre la Identidad

** "La necesidad de nombrarnos para hacernos visibles y tener voz, pero a la vez esta categorización que me encasilla en algún lado que por ahí queda muy pegado a la heteronorma"*

** "Volver al pueblo es difícil todavía"*

** "Nombrarnos es un problema" pero a la vez "nos ayuda a reconocernos y a identificarnos como parte de algo más grande"*

** "A pesar del avance de derechos de los últimos años, las diversidades siguen viviendo con sus derechos vulnerados. El reconocimiento de la Ley de Identidad de Género (Nº 26.743) es fundamental para la producción de políticas inclusivas y con perspectiva de diversidad. Los espacios institucionales de los gobiernos locales se constituyen en un actor clave para promover políticas públicas locales que se asienten en el respeto de la identidad, de la diversidad, sin encasillar, u homogeneizar, "no podemos hacer políticas focalizadas si no nombramos, lo que no se nombra no existe"*

(*) Participante del Taller con la Red de Municipios Inclusivos, 6 de agosto, 2024

La **ley de identidad de género** es parte de un marco legal de la diversidad que contiene un artículo clave: el Art. 12, de la Ley N° 26.743, uno de los más importantes ya que hace referencia al trato digno. Según el Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica³, realizado por la Agenda I+D+i y el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y publicado en el año 2023, el 82,2% de las personas que se censaron había realizado el cambio del DNI, pero el 17,2% de las personas de la comunidad trans y no binarie encuestadas no realizaron dicho trámite. De esta manera, conocer la Ley es fundamental ya que este artículo les da a los y las agentes estatales herramientas para reconocer las identidades de las personas.

¿Qué es el TRATO DIGNO?

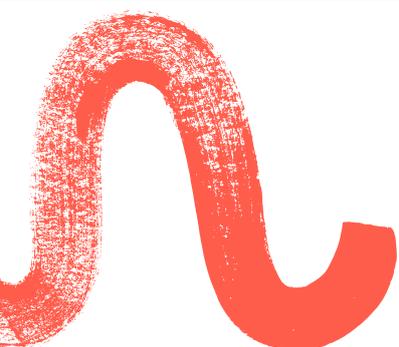
Según el ARTÍCULO 12 de la Ley 26.743 de Identidad de Género.

“ 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. ”

Cuando **no se ha realizado el cambio de nombre y sexo en el DNI:**

- En toda **documentación escrita**, las personas deberán registrarse con su apellido, las iniciales de los nombres que figura en el DNI, el nombre de pila que elijan conforme a su identidad autopercebida, fecha de nacimiento y número de documento.
- En **comunicaciones orales y menciones en público** se deberá utilizar siempre y de manera exclusiva el nombre de pila elegido por la persona de acuerdo a su identidad autopercebida.

³ Para conocer más sobre este relevamiento: <https://censodiversidad.ar/>





Reglamentación artículo 11 de la Ley N° 26.743 **sobre el Derecho a la Identidad de Género** - 2015. En el año 2015 el Decreto N° 903/2015 reglamenta el **artículo 11** de la Ley de Identidad de Género, donde se establecía el acceso gratuito a diferentes tratamientos que pueda requerir una persona transexual para adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercibida⁴.

Para reflexionar

Susy Shock,
poeta y activista travesti.

Entrevista por *Federico Simonetti*
en el programa *"País de Boludos"*



Para profundizar

Una política fundamental en torno a las identidades e historias de el colectivo travesti-trans son los **Archivos de la Memoria**, como políticas de recuperación y reconocimiento:



El **Archivo de la Memoria Trans (AMT)** es un espacio para la protección, la construcción y la reivindicación de la memoria trans



Archivo Sexo y Revolución del Centro de Documentación e Investigación de la Cultura de Izquierdas

⁴ Estas son algunas de las localidades de la Provincia de Córdoba que llevan a cabo Marcha del Orgullo: Unquillo (Corredor Sierras Chicas), Deán Funes, Río Cuarto, Cosquín, San Francisco, Alta Gracia, Villa María-Villa Nueva, Villa Carlos Paz, Córdoba Capital y Oliva.



Algunas aclaraciones conceptuales

Identidad de género

La **identidad de género** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer.

Por ejemplo: mujer cis o mujer trans, niño u hombre (cis o trans), travesti, no binarie, entre otros. Solemos asociar este término a las personas trans y no binarias, sin embargo, es importante remarcar que todas las personas tenemos una identidad de género, solo que las personas de dichas comunidades tienen que volverla explícita y luchar para que sea reconocida y respetada.

Algunas identidades se han construido como apropiación de un insulto: marica, puto, torta, travesti, puta devienen identidades sexogénéricas con una gran carga política que da cuenta de la lucha y cuestionamiento hacia lo normativo. Además, ponen de manifiesto la dimensión histórica, geográfica y política de la identidad, mostrando que la identificación es un proceso complejo que puede resignificar el lugar de lo "raro" y lo "ridículo".

Expresión de género

La **expresión de género** es la forma en que manifestamos nuestro género, nos mostramos al mundo, pudiendo o no coincidir con nuestra identidad de género.

Por ejemplo: el nombre, los pronombres, la ropa, el pelo, el comportamiento, los gestos, etc.

Orientación sexual

Cuando hablamos de **orientación sexual** nos referimos a la atracción afectiva y/o sexual que una persona siente hacia otra.

Por ejemplo: heterosexuales (mujer-varón), homosexuales (gay, lesbiana), bisexuales (atracción hacia dos géneros), pansexuales (atracción sin distinción de género), asexuales (no hay deseo sexual), entre otras.

Sobre familia y vivienda



** "Somos expulsados a edades muy tempranas, niñxs"*

** "Las personas del colectivo crecemos en diásporas, y eso implica un afecto que es político, y eso implica hablar no solo de los sentimientos sino del desarraigo, entonces lo que ahí tenemos que pensar son políticas de arraigo para el colectivo"*

(*) Participante del Taller con la Red de Municipios Inclusivos, 6 de agosto, 2024

En cuanto a **familia y vivienda**, se puede ver cómo las personas trans son ampliamente las más afectadas dentro de la diversidad. Existe en la mayoría de las familias un quiebre al momento de la transición, lo que en muchos de los casos provoca una exclusión del hogar a muy temprana edad. El desarraigo familiar implica una pérdida de derechos como por ejemplo las redes de sostén y acompañamiento, el sostén económico que da una familia, entre otras. La ruptura del lazo familiar suele estar atravesada por una gran vulneración de derechos así como también de la precarización de la vida.

En cuanto a esta temática específica, existe la necesidad de generar políticas públicas en relación a los acompañamientos, tanto a las personas que realizan su transición, como así también a sus familias y personas cercanas, para que hagan su proceso acompañadas. La contención a las niñeces trans es un tema de suma relevancia, en diversos territorios no se tiene acceso a los conocimientos o las herramientas para hacerlo, no tienen los vínculos con organizaciones de la diversidad que puedan guiar ni con instituciones, en esos casos es fundamental que los gobiernos locales puedan fortalecer redes de acompañamiento.

Para profundizar

Una ley fundamental para el reconocimiento de las familias y derechos es la **Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario**.



Informe Especial de la TV Pública: **Ley de Matrimonio Igualitario**
- 40 Años de Democracia

Sobre salud y educación



* *"Primeras experiencias de discriminación vienen primero de los pares"*

(*) Participante del Taller con la Red de Municipios Inclusivos, 6 de agosto, 2024

Pensar políticas públicas locales de arraigo es fundamental, para que las personas de las comunidades pequeñas de la provincia no tengan que irse a las grandes ciudades para tener igualdad de oportunidades laborales o de formación. Los espacios institucionales vinculados a la diversidad de los gobiernos locales deben realizar un trabajo articulado de sensibilización con los espacios de salud y educación de la localidad, ya que son espacios importantes en el arraigo que mencionamos anteriormente.

La expectativa de vida de la comunidad trans en Argentina es de 35-40 años de vida (Berkins, 2005; Ministerio Público Fiscal de Defensa C.A.B.A., 2017), por los límites que encuentran en el acceso al sistema de salud, debido a la falta de acceso a un trabajo formal también existe el limitante a una cobertura de salud, la mayoría no cuenta con una obra social. Además también son necesarios espacios de salud específicos para las diversidades, en cuanto a lo amigables, pero también para poder contar con un equipo de salud especializado, en la provincia de Córdoba hay experiencias de Consultorios Inclusivos en ciudades como Villa María y Río Cuarto.

Estos informes muestran la baja terminalidad educativa que existe por parte del colectivo LGTBI+, fundamentalmente de las personas trans. Esto se debe a la expulsión de las familias y del hogar a temprana edad como vimos anteriormente, pero también porque en algunos casos las instituciones educativas pueden convertirse en espacios no seguros.

Para profundizar

* **Algunas leyes importantes para recordar y trabajar son la Ley N° 26150 "Educación Sexual Integral" (ESI) (2006), la Ley 25.673 "Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable" (2002) y la Ley N° 26.657 de Derecho a la Protección de la Salud Mental (2010). A su vez, el Gobierno de la Provincia de Córdoba cuenta con el Programa provincial de acceso a la salud integral de la población LGTBTIQ+.**

* Una política de salud importante son los **Consultorios Inclusivos**, como espacios de atención y acompañamiento al colectivo LGTBI+ que, de manera interdisciplinaria y con perspectiva de diversidad, ofrecen atención médica y seguimiento para el acceso a diversos programas de salud⁵.

* **Programas de Terminalidad Educativa** con perspectiva de diversidad como:



**Programa de Extensión
Universitaria
"Maite Amaya"**



**Bachillerato Popular
Travesti, Trans
y No Binario
"Mocha Celis"**



**Terminalidad educativa
para personas
transexuales y
trabajadoras sexuales
en Río Cuarto**

Sobre trabajo y estigmatización

* *"Es necesario que desde las intendencias más allá de las leyes existan voluntades políticas para avanzar en el ingreso al trabajo formal de la población trans"*

* *"Lo que más identificamos son las complejidades de las personas trans y no binarias al momento de buscar y acceder a un trabajo"*

(*) Participante del Taller con la Red de Municipios Inclusivos, 6 de agosto, 2024

La situación de la comunidad trans, es la más excluida de sus hogares en edades tempranas, la falta de vivienda está vinculada como dijimos antes, a la exclusión del hogar, pero también a la falta de acceso al trabajo formal. En el caso de la población trans, muchas personas ejercen el trabajo sexual por no poder acceder a otros trabajos formales o incluso informales. Estas dificultades en el acceso al trabajo se ven potenciadas por la falta de estudios, que en su mayoría no terminan la primaria, no cuentan con experiencias laborales previas, o por los estigmas con respecto a su imagen.

⁵ Estas son algunas de las localidades de la Provincia de Córdoba que cuentan con Consultorio Inclusivo: Villa María, Unquillo, Río Cuarto y La Serranita.

Una herramienta legal fundamental para esta problemática es la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins" que establece un cupo mínimo de 1 % de los cargos y puestos del Estado Nacional para dicho colectivo, con el objetivo de que travestis y trans puedan acceder a un trabajo formal con ello a otros derechos y así a mejores condiciones de vida⁶.

Para reflexionar

Discurso de **Sheila Bravo**, Vicepresidenta de la Mesa de la Diversidad, en el marco de la aprobación del **Cupo Laboral Travesti Trans** por unanimidad en el Concejo Deliberante de Río Cuarto.



Para profundizar

Las estigmatizaciones y violencias que se ejercen sobre el colectivo LGBTBI+ tienen una especificidad propia que ha implicado fallos concretos e históricos para su visibilización y tratamiento:

El fallo por el travesticidio **Diana Sacayán** - 2018.

El 18 de junio de 2018 el Tribunal Oral en lo Criminal y Correccional N° 4 de la Ciudad de Buenos Aires, dictó sentencia y condenó a cadena perpetua al asesino de Diana Sacayán, en una causa donde el organismo fue querellante. En su veredicto, el Tribunal consideró que se trató de un crimen de odio y que medió la violencia de género según los incisos 4 y 11 del artículo 80 del Código Penal y reconoció el crimen, por primera vez en la justicia argentina, como **un travesticidio**.



El fallo **Tehuel de la Torre** - 2024.

El fallo del Tribunal N° 2 en lo Criminal de La Plata es histórico por diversas razones. Por un lado, por el agravante de crimen de **odio por identidad de género**, ya que es el primer juicio que incorpora esta mirada en el caso de un varón trans en nuestro país. A su vez, considera a la desaparición de Tehuel como un agravante en la pena. Por último, los jueces y la jueza dieron lugar a otros dos pedidos –de la familia y de la fiscalía– que hacen que el juicio, en vez de cerrarse, abra nuevas perspectivas: **solicita la creación de un protocolo específico de búsqueda de personas LGBTIQ+ desaparecidas** y da pie a la declaración de emergencia social de las personas travestis y trans en la provincia de Buenos Aires.



⁶ Estas son algunas de las localidades de la Provincia de Córdoba que actualmente implementan el Cupo Laboral Trans: Río Cuarto, Villa María, Oliva, Villa Dolores, Villa del Rosario, Valle Hermoso, Huinca Renancó y Bell Ville.

Sobre niñeces y vejezes trans

Como parte de las temáticas a abordar para generar políticas de diversidad, se mencionan dos cuestiones desde las cuales se han problematizado y producido proyectos de acompañamiento: las niñeces y vejezes trans. La organización social de la vida en torno a la edad productiva y adultocéntrica deja de lado momentos centrales como la vejez y las niñeces (MPFD, 2017). Abordar estas etapas con proyectos de cuidado, respeto y acompañamiento desde los gobiernos locales en articulación con otros actores institucionales y territoriales es central.

Para reflexionar

Película «Yo nena, yo princesa» cuenta la historia de Luana, una niña trans, la primera en Argentina en conquistar el Documento Nacional de Identidad (DNI) de acuerdo a su autopercepción, sin haber judicializado el caso. La película está dirigida por Federico Palazzo, y versiona el libro de Gabriela Mansilla, mamá de Luana y activista.

Libro **“Crianzas. Historias para crecer en toda diversidad”**

de Susy Shock, poeta y escritora trans, nace de un programa radial y se centra en pensar la crianza desde lugares amorosos y cuidados frente a las injusticias sociales.

Organización La Casita Trans en Córdoba, se especializa en el acompañamiento de niñeces y juventudes trans y no binarias.

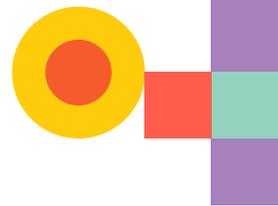


Informe audiovisual “Quereme Trans, un informe necesario: Vejezes” de Canal Encuentro, reflexiona en torno a las vejezes trans.



Programa Reflejar Diversidad es una política del Gobierno Provincial de promoción y protección de derechos destinado a las niñeces, juventudes trans/ no binarias y sus familias o referentes afectivos

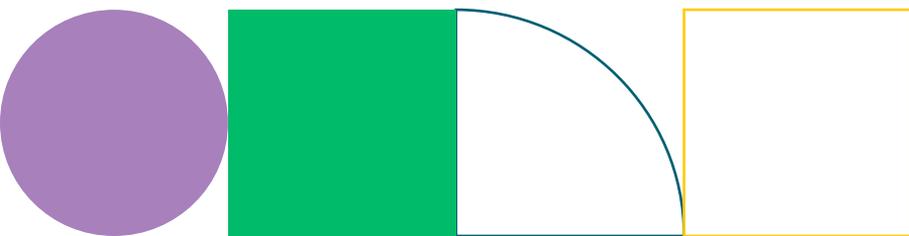




Para cerrar...

De esta manera, se presentan a lo largo de este eje, con **la intención de sensibilizar sobre las situaciones que atraviesan las personas del colectivo LGTBI+**, ya que el desconocimiento sobre las problemáticas y las herramientas existentes para abordarlas suele aparecer como una cuestión central para producir políticas de diversidad. En ese sentido, para cerrar este eje, y en pos de seguir reflexionando en torno a la transformación social, existe a nivel nacional una ley fundamental para discutir y proponer nuevas miradas en las administraciones públicas: **La ley 27.499 conocida como Ley Micaela, que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías** en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación y que ha sido incorporada en diversas instituciones públicas.

A su vez, en pos de la visibilización de las situaciones que atraviesan el colectivo LGTBI+ **la provincia de Córdoba estableció en el año 2018 que cada 17 de mayo se conmemore el "Día Provincial por la Igualdad, y la No discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género"**, con la intención de promover la organización y auspicio, entre otros, de actos, eventos educativos, artísticos y culturales, conferencias y actividades que tengan por finalidad contribuir a la construcción de un cambio social y cultural que posibilite dejar atrás prácticas discriminatorias y afirmar que hablar de los derechos de las personas LGBTIQ no es hablar de nuevos derechos ni de derechos especiales, sino de **Derechos Humanos**.



Eje 2

Dispositivos para el diagnóstico

Lohana Berkins

activista travesti argentina que luchó por los derechos de las personas LGBT y de las mujeres.

“ Ser travesti es la prueba viviente de que alguien que nace con una genitalidad se puede construir o autoconstruir en otra identidad. La genitalidad no determina la identidad. Una mujer no es mujer porque tiene una vagina, sino porque se acepta como mujer, porque construye su historia como mujer, porque le gusta ser mujer. Y lo mismo pasa con nosotras. El género es movible ”



Herramientas para el diagnóstico del colectivo LGTBI+

¿Cómo articular con las organizaciones para generar diagnósticos?

En nuestro país, el diseño y ejecución de los relevamientos sobre personas del colectivo LGTBI+, tiene una historia signada por la participación de las comunidades implicadas. Así sucedió con la primera sistematización de datos sobre las condiciones de vida travestis, transexuales y transgéneros, "La gesta del nombre propio"⁷ (Berkins, 2005), llevado adelante por Lohanna Berkins mediante su organización ALITT (Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual) en colaboración con Futuro Transgénerico, la editorial Madres de Plaza de Mayo y Josefina Fernandez. Más allá de la participación de activistas como la propia Lohanna y Marlene Wayar en el diseño de la herramienta, la implementación fue llevada a cabo por las compañeras de las organizaciones sociales. Este hecho resulta fundacional y marca el norte de las metodologías para llevar adelante los diagnósticos subsiguientes. Por ello, los dispositivos implementados en las diferentes regiones y provincias fueron realizadas con la participación de las organizaciones. Resulta fundamental el saber experto de las personas implicadas en el diseño y la implementación de los dispositivos, ya que realizan un valiosísimo trabajo simbólico, ya que llevan adelante la traducción de la realidad de un colectivo estigmatizado a los términos "legítimos" de la política pública.



Marlen, Diana y Lohana

⁷ Estas son algunas de las localidades de la Provincia de Córdoba que cuentan con Consultorio Inclusivo: Villa María, Unquillo, Río Cuarto y La Serranita.



A continuación les dejamos relevamientos que dan cuenta de la situación del colectivo LGTBI+:



"La gesta del nombre propio" (2005)
un informe sobre la situación de la comunidad travesti en Argentina, coordinadoras: *Lohana Berkins* y *Josefina Fernández*



"La Revolución de las Mariposas"
A diez años de *La Gesta del Nombre Propio*



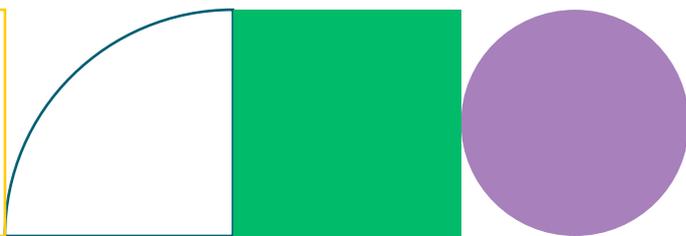
ConocerT
Relevamiento de Personas Trans y No Binarias de la Provincia de Córdoba

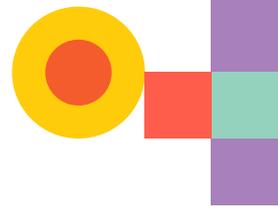
¿Por qué un diagnóstico con y del colectivo LGTBI+?

No se pueden producir políticas de diversidad sin esas diversidades presentes en los procesos. Es en el intercambio, la puesta en común, la proximidad y la participación que se generan cambios transformadores en el orden patriarcal y heteronormativo.

Ahora bien, para producir esas políticas, los y las agentes estatales, deben contar con información certera sobre las problemáticas y situaciones que atraviesan en su territorio.

La diversidad de gobiernos locales que son parte del territorio hace necesario diversificar las estrategias para que sean situadas y contextualizadas. Por eso, se acercan **algunas herramientas posibles de utilizar acorde a las características de cada comunidad a los fines de conocer la realidad del colectivo LGTBI+.**





- * **Acercamientos a partir de reuniones (individuales y/o grupales) con las personas que integren el colectivo LGTBI+ en la comunidad**
- * **Relevamientos a partir de encuestas**
- * **Uso de fuentes de información (investigaciones, censos, etc.)**
- * **Mapeo de actores a partir de espacios participativos para la comunidad***
- * **Talleres diagnóstico ***
- * **Árbol de problema ***

(*) Estas metodologías serán desarrolladas en el Eje 3

Herramientas para el diagnóstico institucional

¿Por qué un diagnóstico institucional?

Los diagnósticos son herramientas que permiten el reconocimiento de las capacidades y recursos con los que cuentan los gobiernos locales **para llevar a cabo la producción de políticas públicas.**

¿Qué se entiende por capacidades y recursos?

La idea de capacidades refiere a “la aptitud de los entes estatales para alcanzar los fines que le han sido asignados interna o externamente” (Bertranou, 2013, p.39), es decir, las condiciones que posee, en diversos grados, la entidad estatales para conseguir los objetivos planteados.

Las herramientas de autodiagnóstico permiten dialogar entre los equipos de trabajo, cuáles son aquellas capacidades que están ausentes, cuáles se necesitan seguir desarrollando, y cuáles fortaleciendo para profundizar la construcción de políticas públicas con perspectiva de diversidad.

- * **Agendar un momento de trabajo con disponibilidad de tiempo para que el diálogo sea fluido.**
- * **Reunir a todo el equipo de trabajo.**
- * **Tomar nota de aquello que va saliendo a partir de las preguntas disparadoras.**



Las herramientas que se presentan se dividen en **4 bloques** que se vinculan a diversas capacidades: **espacio institucional, equipo de trabajo, políticas públicas y trabajo en red.**

En cada bloque se propone una serie de preguntas que permitirán ir reconociendo las capacidades y recursos con los que cuenta (o no) el espacio, para desde allí avanzar en los puntos de mejora y fortalecimiento.

1

Espacio Institucional (EI)

¿Cuentan con un espacio institucional donde se elaboren e implementen políticas para la diversidad? (puede ser un espacio compartido con otras problemáticas)

El espacio institucional donde se desarrollan políticas para la diversidad, ¿cómo se llama?

¿Qué rango jerárquico tiene?

¿Qué lugar ocupa en el organigrama?

¿Depende de que otro EI?

¿Tiene presupuesto propio?

2

Equipo de trabajo

¿Cómo se compone el equipo de trabajo?

¿Se trabaja de manera interdisciplinar?

¿Cuántas personas de la comunidad LGTBI+ trabajan en el municipio?

3

Políticas públicas

¿Qué tipo de políticas públicas se desarrollaron o se desarrollan en la comunidad vinculadas a la perspectiva de la diversidad....

de sensibilización y/o capacitación?

de acceso a la salud?

de acceso a la vivienda?

de acceso al trabajo?

sobre educación y ESI?

de incorporación de personas travesti-trans al gobierno local generando articulaciones además con el sector privado?

4

Trabajo en red

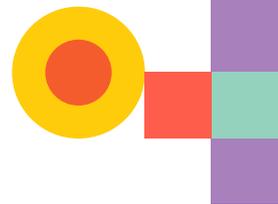
¿Se trabaja articulando con organizaciones de la comunidad LGTBIQ+?

¿Se trabaja o se ha trabajado articulando con el gobierno provincial?

¿Se trabaja o se ha trabajado articulando con el gobierno nacional?

¿Se realizan acciones con otras instituciones estatales (universidades, centros de salud, etc.)?

¿Existen espacios para el diálogo y la participación con la ciudadanía?



¿Cómo leer las respuestas?

A partir de los diálogos que habilitan estas preguntas, se propone una posible lectura de las respuestas que permita avanzar en este material, detectando herramientas situadas y contextualizadas a las necesidades, posibilidades y proyecciones de cada espacio institucional.

Equipo de trabajo: las preguntas de este eje permiten orientarse en la composición de los **equipo** de trabajo, valorando la interdisciplinariedad, las diversas trayectorias y experiencias de quienes lo componen, entendiendo que no se puede producir políticas para la diversidad sin la diversidad. Identificar si se está frente a equipos unipersonales o unidisciplinarios, por un lado, y si se cuenta con los recursos humanos suficientes para dar respuesta a las situaciones actuales así como a las proyecciones que se quieren hacer en el espacio.

Espacio institucional: las preguntas de este eje permiten reconocer el lugar que ocupa el espacio institucional en el gobierno local. Identificar nombre, rango jerárquico, lugar en el organigrama, presupuesto, resulta una manera relevante de indicar cómo se posiciona el espacio en relación a otras áreas. A su vez, también permite definir objetivos y el tipo de competencias que tendrá el espacio, así como el alcance del mismo. Por ejemplo, no es lo mismo una "dirección/secretaría/área de la diversidad" (que seguramente tendrá competencias más amplias) que una "dirección/secretaría/área de la salud de la diversidad" (que tendrá un tipo de objetivo concreto, con competencias más orientadas y probablemente requiera de un equipo de trabajo con capacidades específicas).

La institucionalización del espacio está vinculada a estos indicadores, que les permitirán proyectar nuevas acciones.

Políticas públicas: en este eje se pueden observar una serie de áreas de políticas que abarcan dimensiones de la existencia vinculadas a lo mencionado en el apartado de situación de la diversidad. A grandes rasgos, permite reconocer sobre qué dimensiones se está trabajando, sobre cuales falta trabajar y sobre cuáles se puede profundizar.

Trabajo en red: el trabajo articulado con actores estatales y no estatales es un punto central para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de la diversidad. Poder identificar con qué actores se trabaja y con cuales se pueden establecer nuevos vínculos es una parte fundamental de este diagnóstico.

¿Qué proyectamos? (Hacia dónde vamos)

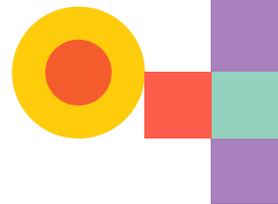
A partir del diagnóstico anterior se propone una proyección de trabajo a partir de **4 momentos**, que se encuentran interrelacionados. Si bien contienen cierta lógica temporal de trabajo, se entiende que la labor de los espacios institucionales conlleva permanentemente la articulación y superposición de estos momentos.

Momento 1: Sensibilización y capacitación

Este momento plantea un punto fundamental para los espacios y políticas vinculadas a la diversidad. La sensibilización es el primer paso cuando se habla de formación en la diversidad, en la medida en que habilita la reflexión, el acercamiento afectivo y la implicancia con la problemática. En ese sentido, es un proceso que permite visibilizar las desigualdades existentes y las necesidades de transformación de ese orden social patriarcal. Las sensibilizaciones constituyen un momento de diálogo con voces, experiencias y vivencias (propias o de otros y otras) que habilita el reconocimiento de las violencias, jerarquías y discriminaciones naturalizadas en la vida de las diversidades. De esta manera, se habilitan las reflexiones y autorreflexiones que conducen a la toma de conciencia como experiencia clave para el cambio social (Virgilí Pino, 2014).

Es una herramienta para crear conciencia por medio de la reflexión y abordar aspectos ocultos o naturalizados en las relaciones de poder de género; a la vez es una estrategia de aprendizaje que remueve las actitudes indiferentes a un problema social y promueve su cuestionamiento a través de la reflexión (Astelarra en Virgilí, 2014, p. 11).

Las capacitaciones son pensadas como una herramienta que conlleva siempre un momento de sensibilización (ya sea de manera previa o entrelazada a la misma), ya que capacitar se vincula a la introducción de conceptos, saberes y teorías propias de la perspectiva de la diversidad. Sin entrar en formaciones especializadas, para producir políticas de diversidad, se necesitan **agentes estatales sensibilizados/as y capacitados/as** en las temáticas, que sin ser expertos/as, puedan reconocer las situaciones de desigualdad, articular con otros actores y generar políticas transformadoras.



Algunos recursos para sensibilizar

- **Talleres:** trabajar con noticias, videos, películas, estadísticas, etc.
- **Conversatorios con activistas, organizaciones, referentes, etc.**
- **Espacios de diálogos con la comunidad.**

Algunos recursos para capacitar

- **Trabajo con materiales didácticos y de fácil lectura.**
- **Articulación con actividades y espacios de diálogo.**



Ley N° 27.499 conocida como "Ley Micaela".

La Ley que lleva el nombre de Micaela García, tiene como objetivo la capacitación obligatoria de las personas que integran los tres poderes del Estado, en todos sus niveles.



Ley N° 10.962 conocida como "Ley Sonia Torres".

Ley de la provincia de Córdoba que lleva el nombre de la Abuela de Plaza de Mayo Sonia Torres para capacitar en derechos humanos a los agentes de los tres poderes del Estado.



Momento 2: Construcción de equipos y espacios institucionales

Este momento es clave para avanzar en la institucionalización de un espacio que aloje demandas y produzca políticas para y con la diversidad.

El equipo: la existencia de **equipos de trabajo** con múltiples saberes y trayectorias permite el abordaje de las problemáticas y acciones desde miradas diversas que ponen el foco en diferentes aspectos. La construcción de esa perspectiva múltiple e integral habilita una comprensión más profunda complejizando la trama donde se desarrollan las políticas públicas. Poder reconocer los diversos factores, recursos, actores y experiencias que hacen a la problemática es un paso fundamental para que las acciones gubernamentales tengan un impacto más eficiente y transformador, mayores posibilidades de cumplir con sus objetivos.

A su vez, se puede pensar esta integralidad desde la diversidad de experiencias de las personas que componen los **equipos de trabajo**, no sólo en términos de disciplinas académicas sino de trayectorias vitales.

La interdisciplinariedad cobra sentido en la medida en que flexibiliza y amplía los marcos de referencia de la realidad, a partir de la permeabilidad entre las verdades de cada uno de los saberes (Carvajal Escobar, 2010, p. 159). **Se puede entender la interdisciplinariedad como la puesta en común de estos saberes que desafían los límites disciplinares, atravesando y transformándolos.**

Algunos criterios para construir equipos

- **Incorporar personas con diversas formaciones disciplinares.**
- **Incorporar personas con diversas trayectorias profesionales.**
- **Incorporar personas con diversas experiencias de activismo territorial, social, político, etc.**

Los espacios institucionales: estos espacios pueden cobrar diversas formas en consonancia a las voluntades políticas, los recursos estatales y las demandas de la ciudadanía, existen programas, coordinaciones, áreas, direcciones, subsecretarías y secretarías, entre otros. El lugar que ocupan en el organigrama del gobierno local suele ser un indicador de la edad y rol que asume en el mismo. Sin embargo, se considera que desde cualquier ámbito de los gobiernos locales existen posibilidades de acciones y políticas que generen cambios desde la perspectiva de la diversidad. Apuntar a la institucionalización (cuando no existen) o a su fortalecimiento y jerarquización (cuando ya están conformados) resulta un momento clave para la consolidación de municipios inclusivos.

Institucionalización: es la materialización de relaciones políticas, prácticas sociales y visiones del mundo que se legitiman como cosas públicas por medio de procesos precedidos por luchas políticas (...) **Se expresan en la difusión de nuevos discursos sobre las relaciones [entre géneros], en la promulgación de nuevas leyes, en la formulación de nuevas reglas y en la formación de organismos estatales y redes de interacción entre los actores públicos, privados y sociales que conforman los espacios de las políticas públicas** (Guzman y Montaña, 2012).

Algunos recursos para la institucionalización de los espacios institucionales

- Ordenanzas de creación de espacios.
- Ordenanzas de adhesión a leyes provinciales y/o nacionales.
- Dotación de presupuesto.
- Gestión de recursos mediante programas del **Ministerio**.

Momento 3: Políticas públicas y trabajo en red

Diseñar, implementar y evaluar políticas públicas es parte constitutiva de los gobiernos locales. De esta manera, el momento de producción de políticas no es ajeno a la construcción de municipios inclusivos. En la primera parte de este material se introdujo a que hacemos referencia cuando se habla de una perspectiva de diversidad en las políticas. Este es el momento en el cual se comienza a identificar las políticas realizadas, que pueden ser producidas por el espacio institucional o pueden haber sido producidas por otros espacios (o en articulación). Y, a su vez, construir nuevas líneas de trabajo sustentadas en los diagnósticos realizados.

Políticas públicas: conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil (Oszlak y O'Donell, 1995, p. 112-113). **Esto implica la negociación e interacción con diversos actores públicos y privados que poseen y movilizan diferentes recursos de poder.**

Algunos recursos para elaborar políticas públicas y trabajo en red

- Elaboración de proyectos (se trabaja en el Eje 3).
- Articulación con otros espacios institucionales del gobierno local: mesas de trabajo, consejos, etc.
- Articulación con organizaciones de la sociedad civil.
- Articulación con otras instituciones estatales.
- Mapeo de políticas.
- Mapeo de actores.



Momento 4: Consolidando Gobiernos Diversos e Inclusivo

Cada gobierno local encontrará entre estas herramientas aquellas que se adecuen a sus necesidades, recursos y objetivos. Este momento se enfoca en aquellos espacios institucionales consolidados que buscan profundizar y ampliar las políticas que vienen realizando.

Algunas dimensiones que son importantes atender y desarrollar tienen que ver con:

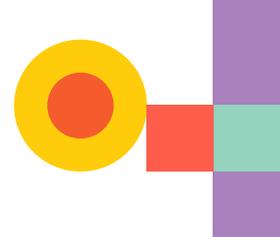
Participación comunitaria: la democratización de los espacios públicos (estatales o no) es un punto nodal en las políticas para y con la diversidad, en la medida en que ampliar e incluir diversidades de voces a los debates sobre qué hacer y cómo hacer desde los gobiernos genera políticas más legitimadas, transformadoras y asertivas.

Redes institucionales: impulsar redes institucionales, reforzando las articulaciones que se vienen mencionando, promoviendo el trabajo intersectorial e interinstitucional es clave para que el espacio institucional se sostenga y profundice el impacto de sus políticas.

Bases de datos y sistematización: la recopilación y sistematización de información sobre el trabajo diario así como sobre problemáticas puntuales que se quieran relevar es una herramienta sumamente importante para tener una visión del recorrido del espacio y proyectarse a futuro. Que la información tenga perspectiva de la diversidad es clave para producir políticas efectivas.

Políticas públicas para la transversalización: transversalizar significa construir las políticas públicas y espacios institucionales de todo el gobierno desde una perspectiva de la diversidad. La transversalización implica el diálogo y trabajo articulado de los espacios del gobierno con una voluntad política decidida a transformar las instituciones.

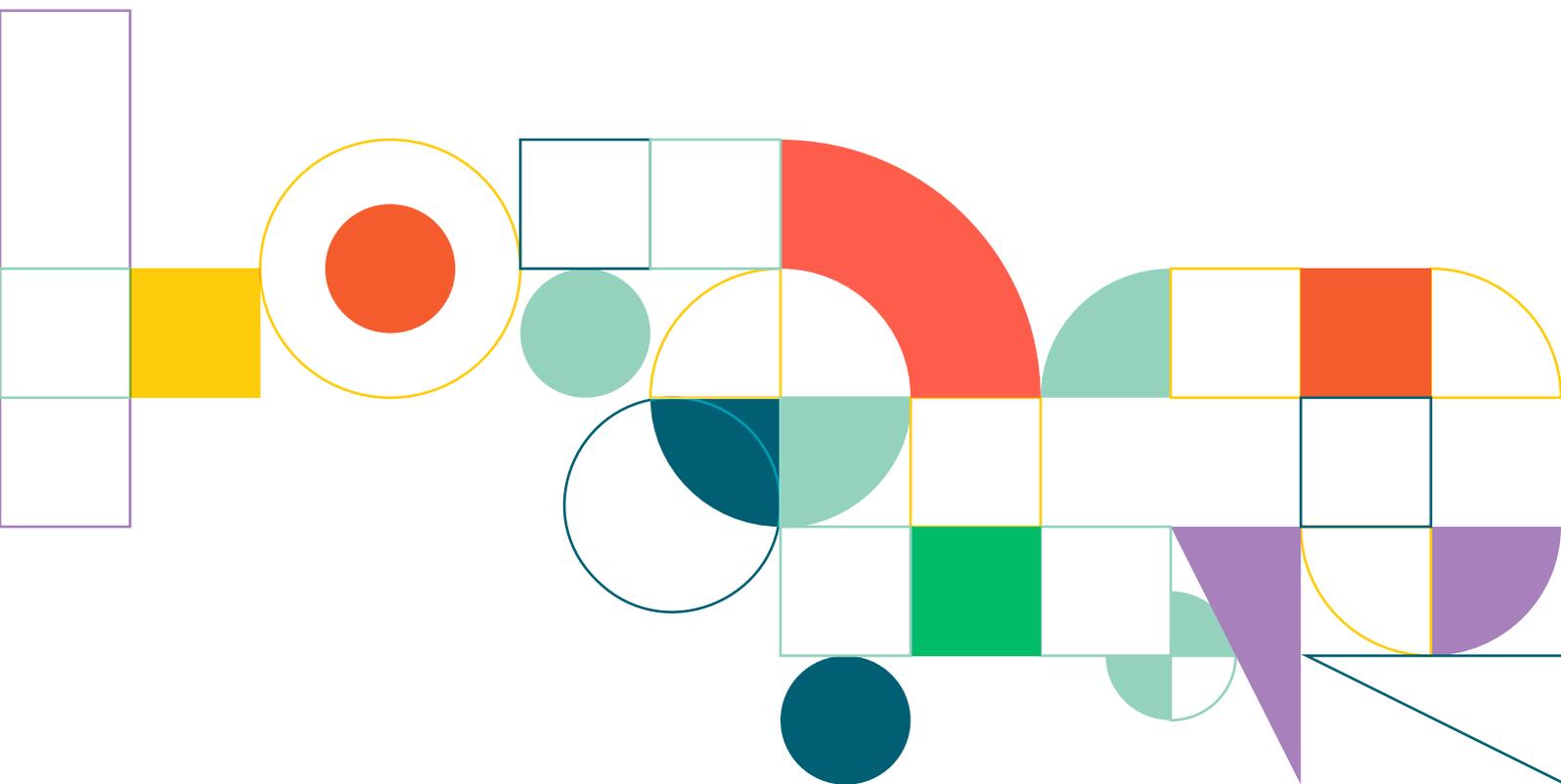
Transversalización: se vincula a “empapar” la política y las áreas de gobiernos con la perspectiva de la diversidad orientándose a reformar las estructuras institucionales que generan las desigualdades y violencias por razones de identidad sexual y/o genérica (Ferreyra, 2021).



Para cerrar...

La elaboración de diagnósticos se constituye en una herramienta central para producir espacios institucionales y políticas públicas.

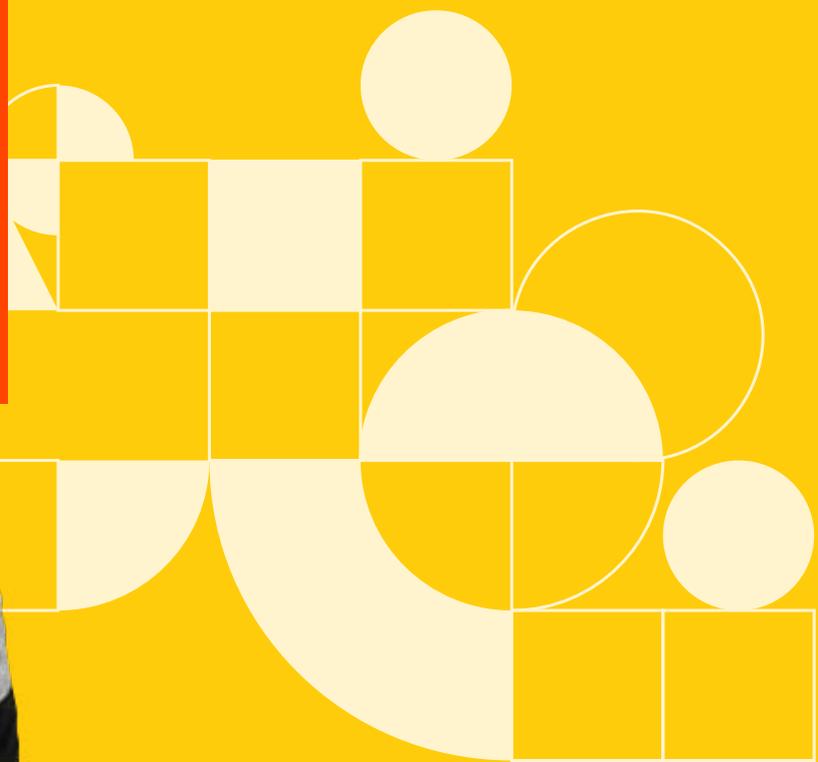
Esta instancia, que se entiende articulada con otras instituciones estatales y territoriales para su construcción, es fundamental para trabajar sobre el Eje 3, en el diseño de espacios institucionales y proyectos.



Eje 3

Espacios institucionales: creación, fortalecimiento y elaboración de proyecto

Ivana Aguilera





En este eje se comparte una estructura de momentos y herramientas que ayudan a formular, gestionar y evaluar proyectos locales de diversidad. Tal estructura se inspira en la base del “enfoque de planificación local desde una perspectiva transformadora” que trabaja el Observatorio de Políticas Públicas del Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales de la UNVM en su articulación y acompañamiento a gobiernos locales para la planificación de proyectos locales de diferentes índoles temáticas.

Para poder trabajar sobre el diseño de proyectos locales es clave haber comprendido los contenidos de los ejes 1 y 2 respecto a la perspectiva participativa de la comunidad LGTBI+ para el diagnóstico de sus situaciones problemáticas y la colaboración para pensar posibles soluciones en conjunto al gobierno local. Este criterio debe ser tenido en cuenta en cada momento y herramienta a trabajar a continuación.

Hacia la generación de proyectos locales desde una perspectiva de diversidad

Partiendo del **enfoque de planificación local desde una perspectiva transformadora**, la planificación se organiza en cuatro grandes momentos, entendiendo a estos como instancias que no son excluyentes ni cerrados, siempre están en constante revisión y retroalimentación. Cada momento cuenta con herramientas metodológicas particulares, adaptables a cada contexto territorial de los gobiernos locales y la comunidad LGTBI+.

Pensar la planificación a nivel de proyectos, permite entenderlos “como herramientas estratégicas para la toma de decisiones de organismos gubernamentales y sociales” (Baca-Tavira y Herrera-Tapia, 2016, p. 70), que, al mismo tiempo, a través de un conjunto de acciones sistémicas, coordinadas y estructuradas en función de determinados objetivos, materializan transformaciones concretas en las realidades del colectivo LGTBI+. Es decir, mejorar una situación entendida como insatisfactoria para un sector específico de la sociedad, utilizando recursos limitados y definidos de antemano, en un tiempo determinado (OPP, 2022).

En resumen, cada momento expresa lo siguiente:

1

El momento diagnóstico situacional: se indaga acerca de las oportunidades y problemáticas que enfrenta el colectivo LGBTI+, o un sector de éste, intentando explicar las causas y dimensiones que las generan.

2

El momento estratégico de diseño: en función de la construcción del problema, se piensan, diseñan y se construyen estrategias viables para ese escenario de intervención.

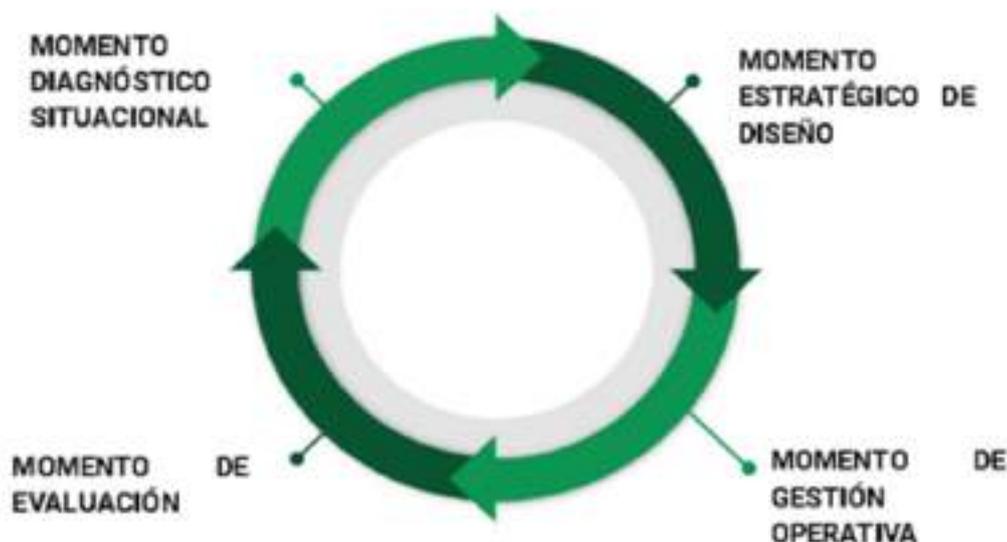
3

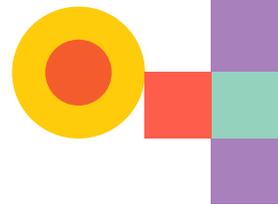
El momento de gestión operativa: en base a las estrategias construidas en el momento del diseño, se definen el conjunto de actividades que guiarán la implementación de la planificación.

4

El momento de evaluación: consiste en un proceso constante de seguimiento, revisión y reflexión de las acciones implementadas y de los resultados e impactos obtenidos en función de los objetivos de transformación social planteados en los distintos momentos de la planificación.

Momentos del Proyecto





Teniendo en claro lo anterior, profundizaremos en los aspectos claves y herramientas de cada momento:

1 Momento Diagnóstico Situacional

Delimitación de Situación Inicial

El diagnóstico consta de identificar una situación problemática que vivencia la comunidad LGTBI+, sus causas y consecuencias; como así también, las capacidades y recursos disponibles para formular diversas alternativas de solución. Para ello, tener en cuenta:

* El problema debe ser entendido como una situación inicial en la cual el desafío es pensar la situación objetivo, es decir, la posible solución. El ejercicio es pensar qué podemos hacer y cómo entre lo que "debería ser" una realidad y lo que actualmente "es".

* Un diagnóstico implica recabar datos y construir información contextualizada sobre la problemática, para que la posible solución se adecue lo mejor posible al contexto de vivencias de la comunidad LGTBI+.

Preguntas guía que ayudan a definir la situación problemática

- **¿Cuál es la situación que genera impacto negativo en la población?**
- **¿Cuáles pueden ser algunas de sus causas y consecuencias?**
- **¿A quiénes y a cuántos afecta directamente? ¿quiénes son los actores involucrados en la situación?**
- **¿En qué lugar se produce?**
- **¿Cómo se evidencia o pone de manifiesto la situación problemática?**
- **¿cómo hacemos para transformar ese aspecto de la realidad que impacta en el desarrollo de nuestra comunidad/localidad?**
- **¿Qué alternativas de solución tenemos ante este problema? ¿con qué recursos y capacidades contamos para pensar una solución?**
- **¿cómo articulamos entre los diferentes actores locales para incrementar los recursos y capacidades disponibles?**

Para poder responder a las preguntas guía, se comparten tres herramientas metodológicas claves, que mencionamos en el eje 2 para la realización de diagnósticos con y del colectivo LGTBI+, pero que acá nos detendremos a conocerlas desde lo práctico. Estos recursos ayudan a definir lo mejor posible la *situación inicial*.



Mapeo de actores

Para entender a quienes involucra y/o perjudica la situación problemática, se debe realizar un mapeo de actores/actrices individuales, institucionales y organizacionales que pueden aportar testimonios claves, construir una visión conjunta sobre la situación inicial y un imaginario de cómo podría abordarse la problemática.

Taller diagnóstico

El gobierno local es quien debe definir los criterios políticos para enmarcar la definición de la situación inicial, y a partir de ello, es quien debe convocar a las personas o representantes de sectores mapeadas a un taller participativo para definir la problemática.

En esa instancia, es clave la participación de un equipo/persona facilitadora del taller, es decir, quien pueda hacer que las personas dialoguen desde una posición que no condicione la motivación y participación de las mismas. Puede ser alguien del equipo del gobierno local con una referencia positiva entre los/as actores/actrices convocados/as o puede ser una persona externa, de instituciones como por ejemplo la universidad.

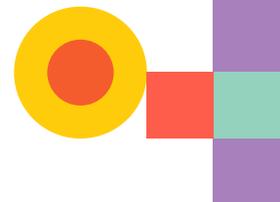
Árbol de problemas

Una vez delimitado el enunciado de la situación problemática, el árbol permite gráficamente identificar las causas en las raíces y escribir las consecuencias en sus ramas. De tal manera, cada causa es probable que genere una o varias consecuencias o, por lo menos, contribuya junto a otras causas, a determinada consecuencia. Cuanta mayor precisión tengamos en la definición de la situación inicial a mejorar, mayores serán las probabilidades de estructurar los objetivos y las actividades del proyecto para su abordaje.

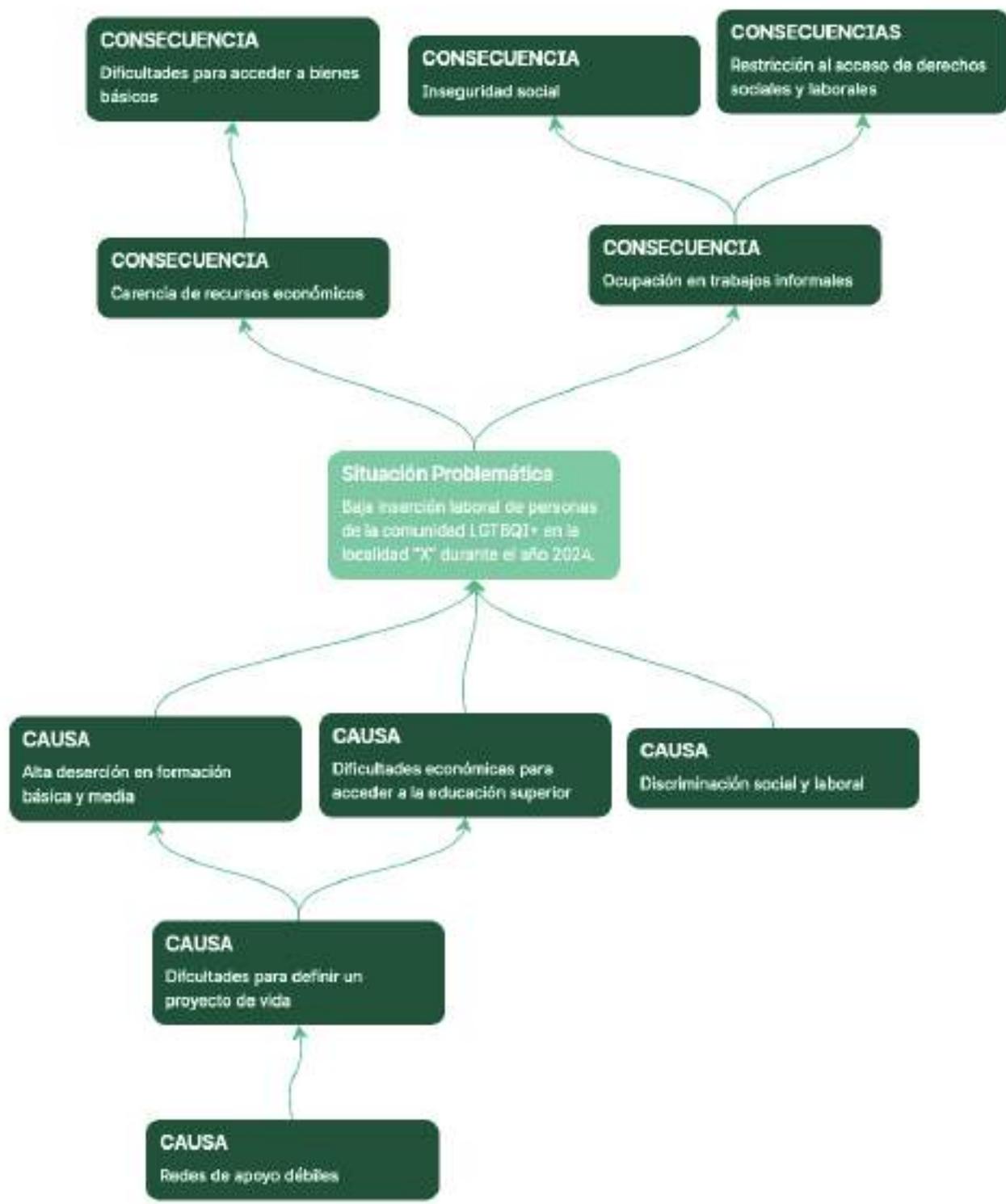
En ese sentido, es importante diferenciar entre las causas y consecuencias estructurales, que persisten en el tiempo y que revisten de soluciones a largo plazo y complejas, de aquellas causas y efectos directos, que son viables de resolver en el corto/mediano plazo mediante la formulación de proyectos.

Esta es una diferencia fundamental porque:

- * Ayuda a diferenciar cuáles son las capacidades con las que cuenta el gobierno local para abordar la problemática y cuáles son aquellas capacidades que son necesarias construir.
- * Evita generar falsas expectativas a las personas que participan del proceso.



Árbol de problemas



2 Momento Estratégico de Diseño



El momento estratégico de diseño orienta la elaboración y redacción del proyecto a partir de la información recabada en el momento del diagnóstico situacional. Es aquí donde se toman las decisiones claves respecto a cuáles son los lineamientos estratégicos que el proyecto seguirá a partir de una propuesta de mejora que parte de la delimitación de un propósito y de objetivos específicos. Técnicamente, estos objetivos se construyen a partir de convertir esas causas originarias identificadas (árbol de problemas), en estrategias concretas de mejoras.

* **Objetivo General (propósito):** para qué del proyecto, lo cual justifica el desarrollo de la intervención.

* **Objetivos específicos:** Lineamientos estratégicos a ejecutar.

Herramientas metodológicas que guían el momento de diseño:

Árbol de objetivos

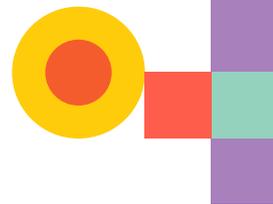
Así como el árbol de problemas es una expresión "negativa" de la situación problemática porque refleja causas y consecuencias, en este caso es necesario traducir dicho árbol en un sentido "positivo", es decir, definir qué aspectos deben las nuevas causas que ayuden a definir resultados positivos.

Matriz de actores y actrices claves

Si bien en el momento anterior se definió un mapeo de actores y actrices que son necesarios convocar para que participen del análisis y definición de la situación problemática; sucede que, para el diseño del proyecto de intervención, también suele ser necesario convocar a posibles nuevos actores y actrices vinculados/as a las causas positivas.

En ese sentido, la realización de una matriz, permite registrar quiénes son los actores sociales, instituciones, organizaciones, grupos, clases, empresas y/o personas que se encuentran vinculados y comprendidos de manera directa o indirecta a la posible solución. Este registro en la matriz incluye tener en cuenta a múltiples actores más allá de la comunidad LGTBI+.

La matriz se centra en la comprensión de la función, los intereses, las relaciones y los puntos fuertes y débiles de cada actor/actriz (individual o



colectivo) que participa, así como del contexto social en el que se desenvuelven. De este análisis se obtiene una red de relaciones complejas que permite visualizar posibles opositores/as u obstaculizadores y anticiparse a ello, o por el contrario, distinguir grupos aliados que se beneficien del proyecto de manera directa o indirecta y asuman el rol de promotores.

La técnica puede construirse en formato cuadro, con los siguientes aspectos

- **Nombre del actor/actriz**
- **Clasificación de actores** (en función de actores individuales o colectivos, públicos o privados, empresariales, comunitarios o religiosos, entre otros)
- **Relación predominante** (a favor de la propuesta de intervención, en contra o indiferente)
- **Capacidad de influir y poder en el proyecto** (alto, medio o bajo)

Análisis de alternativas y definición de lineamientos estratégicos

Una vez formulados todos los objetivos específicos (líneas estratégicas) que se deben alcanzar para contribuir al objetivo general, se debe realizar un análisis de alternativas. Es decir, reconocer las situaciones factibles, aquello realmente posible de proyectar y hacer según las capacidades con las que cuenta el gobierno local y los actores/actrices partícipes. Esta instancia dimensiona las posibilidades que tiene el proyecto teniendo en cuenta que cada problemática es compleja con sus múltiples causas y consecuencias. De hecho, a veces un solo proyecto puede ser insuficiente para abordar todas las causas de la problemática. Por ello, es importante reconocer e identificar cuál es/son el/los objetivo/s específico/s sobre el que se va/n a trabajar y cuál es la contribución directa que hace a la solución central.

En el análisis de alternativas se valoran las posibilidades de llevar cada estrategia a la práctica, teniendo en cuenta factores tales como la viabilidad y sostenibilidad. En este punto, es necesario que cada persona partícipe piense cómo se va a involucrar en las actividades del proyecto y detalle qué recursos y capacidades puede aportar. Lograr la articulación de recursos y capacidades interinstitucionales e inter actorales, es un punto nodal en toda propuesta de política participativa.

Para poder saber si el objetivo específico fue alcanzado, es importante tener definido de antemano cuáles son los resultados esperados para

cada objetivo. Para cada objetivo debe existir un resultado esperado. Tales resultados pueden ser cuantitativos o cualitativos.

Operativamente cada objetivo específico contiene una serie de actividades que se deben llevar a cabo en el proceso de ejecución. De tal manera, una vez que se realizan todas las actividades vinculadas con el objetivo, se podrá analizar si se obtuvieron o no los resultados esperados; es decir, si se alcanzó o no el objetivo. Es decir, de las actividades a los objetivos, de los objetivos a los resultados.

Cabe señalar que un aspecto central de la formulación del proyecto se vincula con una concatenación lógica entre la situación identificada, la propuesta de mejora (propósito/ objetivo general), sus lineamientos estratégicos (objetivos específicos), actividades y resultados e impactos.

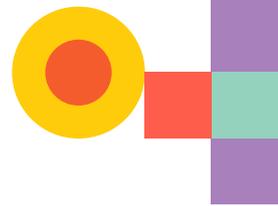
Tabla operacional del árbol de objetivos

Expresa en positivo el árbol de problemas

Propósito (objetivo general)	Lineamientos estratégicos (objetivos específicos)	Actividades	Resultados
<i>Expresa en positivo la situación problemática.</i>	<i>Expresa en positivo las causas del árbol de problemas.</i>	<i>Listas de actividades que corresponden a cada objetivo específico.</i>	<i>Definir el resultado esperado de cada objetivo</i>

3 Momento de Gestión Operativa

En ese punto, es necesario atender a los recursos, actividades, equipo responsable y tiempos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos en la formulación de la intervención. Por tal motivo, resulta de vital importancia que, en el momento del diseño, tengan en claro los instrumentos que posibilitan la ejecución del proyecto.



Para ello, surgen tres herramientas fundamentales:

Cronograma de Ejecución

El cronograma permite relacionar las actividades del proyecto de manera coherente con los tiempos de ejecución; como así también la definición de responsables para cada una de las actividades. Una de las herramientas más conocidas para realizar un cronograma es el Diagrama de Gant, el cual permite por medio de una tabla de doble entrada, registrar un listado de actividades lo más detalladas posible, por otro definir la distribución del tiempo en una misma unidad (ejemplo meses, o semana, etc.) y, en relación entre las dos variables, determinar cuánto tiempo necesitará cada actividad, como así también, saber qué actividades se realizarán al mismo tiempo.

Presupuesto

La elaboración del presupuesto posibilita organizar y tener en claro los recursos necesarios para el desarrollo de un proyecto. Es decir que el presupuesto consiste en asignar los recursos materiales, técnicos, humanos y financieros, y especificar los costos de los mismos.

Es importante tener distinguido en el presupuesto las fuentes de financiamiento previstas para la ejecución del proyecto ya que, junto al análisis general, posibilita evaluar la viabilidad del mismo, de acuerdo a los tiempos establecidos y los recursos existentes.

Estructura Organizativa del Proyecto

La estructura hace referencia al organigrama del proyecto necesario para trabajar de manera ordenada y planificada en base a los objetivos del proyecto. La estructura organizativa debe explicitar:

- **Las institución/organización ejecutante.**
- **Los diferentes roles** (niveles de autoridad) **que asumirá cada persona que participa, e incluso las relaciones e interacciones entre sí** (de comunicación, información, consulta, asesoramiento).
- **Las competencias de cada persona respecto a las actividades que deben llevarse a cabo** (modalidades de coordinación, supervisión, control).

A partir de ello, se puede realizar un seguimiento continuo y una evaluación interna del proceso operacional y técnico del proyecto (por ejemplo,

presentación de informes trimestrales, elaboración de registros diarios, etc.). En ese sentido, es preciso dejar en claro cuáles son los canales de información, para que cada persona sepa a quién hay que enviar informes, de qué tipo y con qué objeto.

4 Momento de Evaluación

La evaluación es un proceso de aprendizaje entre los diversos actores/actrices que participan de los distintos momentos mencionados con anterioridad. La evaluación implica reflexiones colectivas, comparaciones, valoraciones y recomendaciones para orientar la toma de decisiones en pos de contribuir a la mejora de la gestión y las políticas públicas; como así también un mayor conocimiento y análisis del bienestar de la comunidad LGTBI+.

Pueden surgir dos tipos de reflexiones:

* Aquellas que surgen a partir de la realización de comparaciones a partir de parámetros de evaluación ya establecidos en el proyecto.

* Aquellas que expresan juicios de valores de las personas que participan del proceso.

A partir de una evaluación se puede valorar en qué medida ha mejorado la situación de la comunidad LGTBI+ como resultado de la intervención realizada. Sin embargo, ***¿cómo podemos dar cuenta que con la ejecución de nuestro proyecto de intervención contribuimos a transformar cierta situación/problema de la comunidad LGTBI+?***

Las siguientes herramientas son de gran utilidad para responder esta pregunta:

A- Seguimiento mediante indicadores

Consiste en una recopilación sistemática de información sobre las actividades realizadas y los resultados alcanzados de la intervención. De esta manera, el seguimiento posibilita obtener datos de forma periódica, lo que permite visibilizar el avance de la política pública o proyecto. Así, es posible identificar puntos críticos en la gestión y ejecución, realizar revisiones, adecuaciones y mejorar la implementación del proyecto.



Ejemplos de tipos de indicadores (Osuna & Márquez, 2000):

De realización: miden la ejecución de las distintas actividades previstas en el momento del diseño de la política. Ejemplo: cantidad de jornadas de capacitación (ejemplo Ley de Cupo Laboral Trans) realizadas en las instituciones públicas locales; n° de talleres realizados.

De resultados: miden los efectos directos e inmediatos del proyecto/ política local, brindando información sobre los cambios que afectan al comportamiento de los/las destinatarios/as. Ejemplo: N° de personas de la comunidad LGBTI+ que se realizan controles de salud de ETS por el dispositivo de salud local.

De impacto: miden los efectos del proyecto/ política local, en sus destinatarios/as, a mediano y largo plazo. Ejemplo: Variación de la tasa de X enfermedad en la población joven de la comunidad LGBTI+ tras 2 años de implementado el proyecto, programa o política local.

En consecuencia, resulta oportuno **tener en cuenta los siguientes elementos para el desarrollo de un proceso de seguimiento en el ámbito local:**

- Detallar nombre del proyecto o política pública local objeto del seguimiento.
- Construir indicadores en sus diversas tipologías.
- Reconocer medios de verificación, que son los métodos y las fuentes de recolección de información que permiten medir los indicadores. En este punto, es importante que desde el gobierno local: se recuperen datos estadísticos; se realice seguimiento de la ejecución del presupuesto asignado a la política, como de los contratos de incorporación de personal/profesionales; se confeccionen planillas de inscripciones, asistencias; se elaboren informes de avance; se implementen encuestas/entrevistas a los diversos actores y actrices involucrados/as; se realicen registros fotográficos, entre otros.
- Establecer una periodicidad para la medición de indicadores (semestral, anual, etc.)
- Identificar responsables por cada línea de acción y/o actividad.

Por último, en el proceso de seguimiento se sugiere:

- Verificar sistemáticamente, mediante los indicadores, lo que se va realizando en función de lo planificado inicialmente.

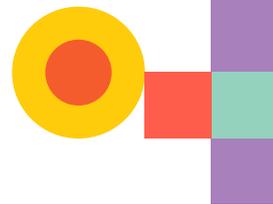
- Identificar oportunamente errores/obstáculos de ejecución.
- Reprogramar, en caso de ser necesario y/o posible, para mantener metas originales o mejorarlas.

B- Evaluación participativa

Constituye en un proceso de aprendizaje y reflexión del cual forman parte los diversos actores y actrices involucrados en los diferentes momentos del proyecto, con el objetivo de valorar las actividades implementadas, los resultados y efectos producidos por la política. El hecho de evaluar permite desarrollar capacidades en los y las involucrados/as (gobierno local, diferentes actores y actrices del territorio, universidad, y de la comunidad LGTBI+ como partícipe -- destinataria), y obtener mejor conocimiento sobre la manera en que opera la realidad, todo lo cual permite desarrollar un aprendizaje colectivo del proceso evaluativo.

Junto al aspecto participativo, uno de los puntos claves a la hora de realizar la evaluación de un proyecto, programa o política pública, es el **momento temporal** en el cual se decide llevarla a cabo, en función de lo que se quiere valorar. De este modo, si se evalúa antes de comenzar la ejecución, se realiza una **evaluación diagnóstica o ex-ante** (con foco en la situación inicial o en la formulación); si, por el contrario, se evalúa durante la implementación, se tratará de una **evaluación de proceso** (foco en los procesos de gestión del proyecto/política pública local); por último, si se evalúa una vez finalizada la ejecución, se trata de una **evaluación final, ex-post o de impacto** (con foco en efectos y resultados ampliados) (Nirenberg, 2010; Di Virgilio y Solano, 2012).

Es importante resaltar que al momento de realizar una evaluación participativa, los datos e información recabados durante el proceso de seguimiento, se tornan una base fundamental sobre la cual realizar las valoraciones necesarias.



Cuadro modelo para la estructuración del proyecto

Partes del Proyecto	Caracterización
Título	Debe resumir, de manera sintética, la idea central del proyecto.
Situación Inicial	Describir la situación que impacta en las condiciones de vida de la comunidad LGTBI+, identificar posibles causas y efectos.
Fundamentación	Exposición de las razones por las cuales el proyecto que presentarán es admisible, es decir, es una idea que puede y tiene sentido que sea realizada. - ¿Por qué es necesaria y posible la intervención que ustedes proponen? ¿Cuál es el aporte del proyecto para la comunidad LGTBI+?
Objetivos Generales y Específicos	Señalar cuáles son los objetivos del proyecto, ¿Qué se busca modificar?; ¿Cuáles son las líneas estratégicas definidas?
Plan de Actividades y Cronograma	<p>Detallar las actividades propuestas en relación con los objetivos formulados. Al mismo tiempo, construir un cronograma de actividades en base a la cantidad de meses totales de duración del proyecto.</p> <p>Por cada objetivo específico/línea estratégica: ¿Qué actividades debemos ejecutar para concretarlo? ¿En qué tiempo? ¿Quiénes serán los encargados/responsables de la ejecución?</p>
Métodos y Técnicas	Es preciso explicar cómo va a funcionar el proyecto. Es importante tener en cuenta ¿Qué actores/actrices territoriales están involucrados/as y cómo participan en el proyecto? ¿Qué articulaciones son necesarias y cómo se van a desarrollar? ¿Cuáles son los métodos y técnicas a utilizar para la ejecución de las líneas estratégicas definidas?
Destinatarios/as	Describir a quienes van dirigidas las actividades (de la comunidad LGTBI+). Consignar una cantidad aproximada de personas, instituciones y actores que se benefician de manera directa e indirecta con el proyecto.
Resultados	¿Cuáles son los resultados esperados del proyecto según sus objetivos? Se deben expresar cuantitativamente para poder tener referencia al momento de desarrollar el seguimiento y las evaluaciones necesarias.
Presupuesto y Recursos Necesarios	Detallar los recursos humanos, físicos, económicos, entre otros, que son necesarios para la ejecución del proyecto.
Seguimiento y Evaluación	¿Cómo se evalúan los impactos y resultados esperados?
Anexos	Agregar toda la documentación que consideren necesaria, a los fines de ampliar la información presentada en el proyecto.

Mapa de Experiencias Inclusivas

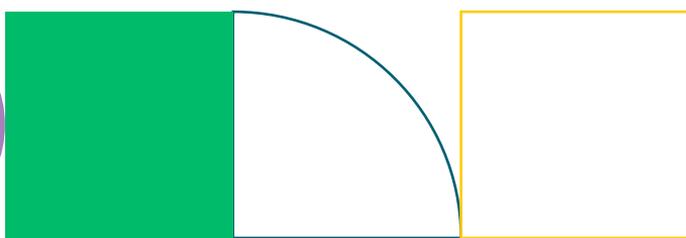


Como parte de lo producido a lo largo de los talleres que dan origen a este material, se creó un Mapa de Experiencias Inclusivas. Este mapa acerca una serie de políticas que se llevan a cabo en diversas localidades de la provincia de Córdoba. **Allí podrán ubicar geográficamente experiencias como Consultorios Inclusivos, Cupos laborales Travesti-Trans, Marchas del Orgullo, actividades artísticas y culturales, programas de acceso a la salud y educación, entre otras, y a su vez, los espacios institucionales con los que cuentan.**



Palabras finales...

El recorrido que se propone en este material **“Herramientas de gestión para Municipios Inclusivos”** prioriza ofrecer y articular herramientas conceptuales, legales y didácticas/pedagógicas para acompañar la creación y/o el fortalecimiento de espacios institucionales y políticas públicas de diversidad. Se espera entonces que este sea un instrumento que motive la incorporación de la perspectiva de diversidad en la gestión estatal.





Baca-Tavira, N. & Herrera-Tapia, F. (2016). Proyectos sociales. Notas sobre su diseño y gestión en territorios rurales. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. UAEM, núm. 72, septiembre-diciembre 2016, pp. 69-87. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v23n72/1405-1435-conver-23-72-00069.pdf>.

Belloni, Loréne y Kali Padilla (2024). Ciudadanías menguadas: violencia estadística hacia personas trans*. Primer Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinarios sobre Diversidad Sexual y de Género. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (Escuela IDAES), General San Martín. <https://www.academica.org/congresodiversidad/81>

Berkins, Lohana (2005). La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Asociación Madres de Plaza de Mayo

Bertranou, Julián (2013). Capacidad estatal: Revisión del concepto y algunos ejes de análisis y debate. *Revista Estado y Políticas Públicas*, (4), pp 37-59.

Carvajal Escobar, Yesid (2010). Interdisciplinariedad: desafío para la educación superior y la investigación. *Revista Luna Azul*, (31), 2010, pp.156-169.

Cunill Grau, Nuria (2014). La intersectorialidad en las nuevas políticas sociales Un acercamiento analítico-conceptual. *Gestión y Política Pública*, XXIII (1), pp. 5-46.

Di Virgilio, Mercedes y Solano, Romina (2012). Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales. Buenos Aires: CIPPEC y UNICEF. Disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1415.pdf>.

Equipo Programa de Género y Sexualidades. Capacitaciones en Ley Micaela. Módulo 1: Género y Sexualidades. 2 ed. VillaMaría: UNVM, 2023.

Ferreira, Marta. (2022). Elementos conceptuales de la teoría y enfoque de género. Enfoque de derechos humanos y enfoque de necesidades. En M. Ferreira... [et al.]. *Políticas públicas y perspectiva de género: indicadores, seguimiento y monitoreo*, - 1a ed., pp. 17-36, - CLACSO; INAMU; Cooperación Sur Sur. Cooperación Triangular; Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad, Santa Fe.

Fraser, Nancy (1993). Repensar el ámbito público: una contribución a la crítica de la democracia realmente existente. *Debate Feminista*, 7, 23-58.

Fossaceca Suárez, Gabriel y Lapasini, Carina (2023). Pensando las políticas públicas en clave local - 1a ed., pp21-75, Universidad Nacional de Villa María, Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales. Córdoba, Argentina.

Guzmán Barcos, Virginia y Montañó Virreira, Sonia (2012). Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010). Serie Mujer y desarrollo, (118), CEPAL y Naciones Unidas.

Ley N° 25.673. Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. Noviembre 21 de 2002. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/79831/norma.htm>

Ley N° 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Octubre 04 de 2006. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=121222>

Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral a las Mujeres. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. Marzo 11 de 2009. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=152155>

Ley N° 26.618. Matrimonio Civil. Código Civil. Modificación. Julio 21 de 2010. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>

Ley N° 26.657. Derecho a la Protección de la Salud Mental. Disposiciones complementarias. Diciembre 2 de 2010. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/175977/norma.htm>

Ley N° 26.743. Identidad de Género. Mayo 23 de 2012. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Ley N°27.636. Ley de Promoción del Acceso al empleo Formal "DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS". 24 de junio de 2021. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=351815>

Madoery, Oscar (2016). Contenidos. La disputa por el sentido del Desarrollo Territorial. Algunos aportes desde el pensamiento crítico Latinoamericano. *Desarrollo Y Territorio*, (01), 5-11. Recuperado a partir de <https://desarrolloyterritorio.unvm.edu.ar/ojs/index.php/desarrolloyterritorio/article/view/231>

Manzelli, Hernán, Marentes, Maximiliano, Matus, Ana, Navallo, Laura, Rabbia, Hugo, Riveiro, Manuel y Silva Fernández, Alejandro (2024). Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina. PICTO Género: Agencia I+D+i y Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. <https://censodiversidad.ar/docs/Informe-CensoDiversidad.pdf>

Ministerio Público Fiscal de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires [MPFD] (2017). La Revolución de las Mariposas. A diez años de La Gesta del Nombre Propio. Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires.

Nirenberg, Olga. (2010). "Enfoques para la evaluación de políticas públicas". Disponible en: https://proyectos-culturalesundav.files.wordpress.com/2015/03/enfoques_eval_polpublicas_dic2010-1.pdf

Osuna, José Luis & Márquez, Carolina (2000). Guía para la evaluación de políticas públicas. Instituto de Desarrollo Regional, Universidad de Sevilla.

Rubin, Gayle (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad". Vance, Carole. (Comp.) Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina. Editorial Revolución: Madrid.

Virgilí Pino, Dalia (2014). Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Apuntes de una propuesta para su implementación en contextos grupales. *Revista La Ventana*, (40), pp. 7-58.

<https://identidadydiversidad.adc.org.ar/wp-content/uploads/2017/05/Derechos-LGBT-Informe-Normativo.pdf>



GLOSARIO

Cisesixsimo

"Cis por cisgénero o cissexual, es un término acuñado en los años 90 en el seno de la comunidad trans para referirse a las personas que no son trans*. Desde entonces se han adoptado los términos cisgénero, cissexual y cis sobre todo por activistas e investigadorxs trans* que han sabido valorar su potencia teórica y política."* Blas radi

Cuando hablamos de cisesixsimo, nos referimos a un sistema de valores, actitudes y estereotipos que establece una referencia corporal universal centrada en un modelo donde mujer/hombre, a secas, denotan "no transgénero" por defecto a menos que esa condición sea nombrada. Un claro ejemplo de ello es la noción de que las personas trans han nacido "en un cuerpo equivocado". Este discurso sostenido por el sentido común, los medios masivos de comunicación y los Estados, sitúa universalmente a las personas trans a partir de una referencia corporal cis, como la única, verdadera y deseable realidad corporal que la humanidad tiene. En este contexto, los cuerpos trans siempre son medidos en referencia a lo que un cuerpo cisgénero posee. De esta manera, si el cuerpo trans no se adecua a la referencia cis, se asume que en esa existencia hay una falta que corregir.

Colectivo Intersexual (I+)

Hoy nos es posible concebir el sexo de una manera crítica, y hablar de características sexuales, gracias a el activismo de las personas intersexuales, quienes durante mucho tiempo fueron sometidas a procesos de mutilación y operaciones clandestinas. Para dar cuenta de ello, podemos recurrir al imaginario popular que las denominó durante siglos como "hermafroditas". Esta narrativa, basada en un personaje de la mitología clásica, impidió que durante cientos de años se consideraran los derechos humanos de este colectivo, habilitando prácticas inhumanas que no fueron conocidas de manera pública hasta hace algunas décadas. El término "intersexual" nombra a aquellas personas cuyas corporalidades tienen variaciones en las características sexuales que no se ajustan a las típicas corporalidades femeninas o masculinas. Por ejemplo, pueden nacer con variaciones en las formas genitales, en la composición de las gónadas, en los niveles hormonales o en los patrones cromosómicos.

Activistas y pensadores intersex cordobeses:

María José Brizuela (<https://www.instagram.com/lafedefenix/>)

Mauro Cabral Grinspan

Deseos

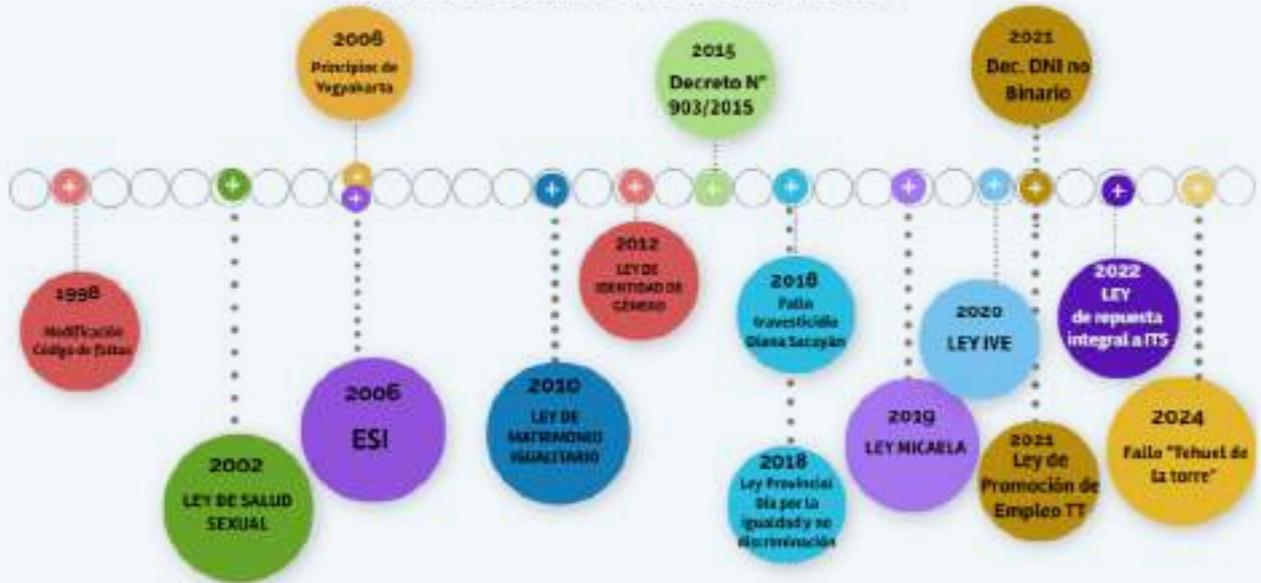
La sexualidad remite al espacio de lo íntimo, de lo privado, de lo propio, pero también la sexualidad se construye colectiva y socialmente: aprendemos a ser seres sexuales, incorporamos los relatos sociales a nuestras propias prácticas, fantasías, deseos y relaciones. Aprendemos los roles sexuales en función de nuestra identidad sexogénérica: descubrimos como seducir, besar, desvestir a otre, acariciar y erotizarnos por medio de determinadas imágenes e historias.

Las leyes, las prácticas educativas, las teorías psicológicas y médicas, los discursos religiosos, los productos culturales y los medios de comunicación ponen en circulación discursos y representaciones que nos dicen qué es el sexo, qué debería ser y qué no puede ser, es decir establecen el horizonte de lo posible y lo deseable.

MARCOS LEGALES

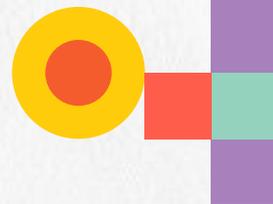


Marcos Legales y Derechos para personas LGBTI+



Documento con cada Ley:

https://docs.google.com/document/d/10z3zwwZQjArwtE73iy-Ub9DQI-zvQH3v-o2NbhysaZuY/edit?usp=drive_link



¿CÓMO HACER UN TALLER?

En este anexo se establecen algunas pautas claves a la hora de armar un taller

¿Qué es un taller?

Se trata de un espacio centrado en el hacer, que promueve el trabajo colectivo y colaborativo, la vivencia, la reflexión, el intercambio, la toma de decisiones y la elaboración de propuestas en equipos de trabajo. Se constituye como momento de expresión y construcción colectiva, habilitando la recuperación de saberes y experiencias de quienes participan.

Es una de las herramientas fundamentales para realizar procesos de deconstrucción y desnaturalización de las formas de pensar, vincularse y producir. Invita a la propuesta de actividades y acciones que promuevan el aprendizaje desde la creatividad, la interrogación, el deseo.

¿Cómo planificarlo?

La planificación ha de atender a una serie de componentes básicos:

- 1- Identificar el tema/problema que se quiere abordar y los objetivos del taller ¿para qué lo hacemos?
- 2- Identificar a quienes va dirigido el taller ¿para quiénes lo hacemos?
- 3- Planear actividades (que pueden estar acompañadas de breves desarrollos teóricos) vinculadas a la temática, atendiendo a dar espacio a la reflexión y dialogo.
- 4- Establecer por lo menos tres momentos:
 - * Inicio (presentación de las personas involucradas -coordinadores/as y participantes- y del taller en sí).
 - * Desarrollo (momento de realización de las actividades)
 - * Cierre (puesta en común).

Pautas a tener en cuenta

- * Establecer el rol de quienes coordinan y estar atentos/as a incentivar la reflexión, el diálogo interviniendo en momentos de conflictividad, tensión, paralización, etc.
- * Determinar el espacio físico y tiempo donde se desarrolla el taller, con la posible ambientación del mismo.
- * Dar espacio a la creatividad, combinando actividades teóricas o conceptuales con actividades artísticas o prácticas.
- * Introducir recursos audiovisuales, gráficos, noticias, o cualquier otro recurso que sirva para promover diversos disparadores para la creación y/o reflexión.

