



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA SAN JUAN BOSCO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO TRABAJO SOCIAL

CARRERA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

TESIS DE GRADO

POLITICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LAS PERSONAS LGTIQ+: INTERVENCIONES DEL ÁREA MUNICIPAL DE DIVERSIDAD Y GÉNERO EN LA CIUDAD DE TRELEW ENTRE 2020 -

2022

AUTORA: ANGELINI LAURA

DIRECTORA: DRA. DIAZ, MARTHA SUSANA

RESUMEN

La presente tesina busca conocer las políticas públicas ejecutadas en el Área de Diversidad y Género de la Municipalidad de Trelew destinadas a la población LGBTIQ+ sobre violencia por motivos de género y la vulneración de derechos durante el período 2020 – 2022, a partir de analizar las percepciones de las personas de identidades diversas destinatarias de tales políticas, de las referentes y el papel del Trabajo Social en el accionar de dicha institución.

El proceso de investigación adoptó una perspectiva de género y de derechos humanos examinándose el origen histórico de la problemática, producto del patriarcado y el sistema binario en las relaciones de género. La investigación colocó el foco en reconstruir la historia de las luchas del movimiento LGBTIQ+ a nivel nacional y local en la ciudad de Trelew. Se describieron los logros obtenidos plasmados en leyes que contribuyeron a la ampliación de los derechos de las personas diversas, sin embargo, se advirtió que tales avances no alcanzaron para cubrir las necesidades y expectativas de las personas LGBTIQ+ que continúan sufriendo situaciones de discriminación.

La metodología utilizada, basada en un enfoque cualitativo, requirió el uso de entrevistas en profundidad no estructuradas, descripciones de relatos de historias de vida y el análisis de fuentes pertinentes de material informativo tanto documental como periodístico.

La investigación dio cuenta de las políticas públicas aplicadas desde la Dirección de Diversidad y Género en el abordaje de la problemática, contrastándose con las percepciones de las personas LGBTIQ+ sobre tales políticas y sus propias demandas. Se observa que desde esta Dirección se realizaron numerosas acciones de visibilización y sensibilización en el marco del paradigma de la *reculturación de la sociedad*, pero aún así las personas diversas esperan una transformación cultural más profunda. Informan sobre una carencia de políticas de asistencia locales en relación al trabajo, salud y vivienda. Asimismo, aparece como uno de los subgrupos más vulnerables dentro de las personas diversas el de las mujeres trans.

Desde el TS se plantea una propuesta orientada a valorizar los Derechos Humanos.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera darles las gracias a todas estas personas que me han acompañado en este andar...

A mi mamá y a mi papá con los que siempre conté, quienes hoy estarían orgullosos de mí.

A mis hijas, Flor, Emi y a mi compañero de vida Héctor, que me acompañaron y apoyaron comprendiendo, sobre todo, dándome ánimo, tiempo y espacio para realizar esta tesina. Hubiera sido muy difícil sin ellos.

A Carla ¡con quien compartimos tanto! (entre pérdidas y desconsuelos, pero más entre risas y alegrías) siempre alentándonos a continuar a pesar de todo.

A Susana Díaz, mi directora de Tesis, que me acompañó en este proceso con mucha dedicación y paciencia, haciendo que este transitar resulte tan cómodo y armonioso.

A mis profesores que posibilitaron el desarrollo de mi formación en esta apasionante carrera, motivándome cada uno de ellos desde su impronta y con sus saberes.

A Nadia y a Florencia, quienes con total generosidad me acompañaron en esta investigación, brindándome su tiempo con mucha calidez y empatía, compartiendo sus experiencias, aprendizajes y anhelos en la Dirección de Diversidad y Género, sin ellas no hubiera sido posible la realización de esta tesina.

A las mujeres LGBTIQ+ entrevistadas, quienes, sin dudar y con total amabilidad y disposición, me permitieron conocer sus historias de vida y sus luchas cotidianas por el reconocimiento y respeto de sus identidades de género

A quien inspiró la realización de este trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO I. PERSONAS LGBTIQ+ Y VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO.....	15
1.1. Género.....	15
1.2. El Patriarcado como instaurador de la violencia por motivos de género.....	17
1.3. La Violencia de Género también es Violencia contra las personas LGBTIQ+..	20
1.4. Heteronormatividad y Heterosexualidad, modelos base de discriminación a las personas LGBTIQ+	21
1.5. Violencia.....	24
1.6. Identidad de Género.....	29
CAPITULO II POLITICAS PÚBLICAS Y DERECHOS HUMANOS.....	31
2.1. Proceso histórico de las luchas de las personas LGBTIQ+ en Argentina.....	31
2.2. Políticas Públicas y Derechos Humanos.....	35
2.3. Políticas Públicas con Perspectiva de Género.....	39
2.4. Derechos Vulnerados del Colectivo LGBTIQ+: la intersección como categoría de análisis.....	40
2.5. Estado garante de Derechos. Marcos legales en Argentina.....	41
CAPITULO III. DIRECCION DE DIVERSIDAD Y GENERO	46
3.1. Un poco de historia local. Diversidad en las calles de Trelew.....	46
3.2. Historia y Misión de la Dirección de Diversidad y Género. Actividades.....	49
3.3. Voces de las referentes institucionales	64
3.4. Voces y expectativas de personas y organizaciones LGBTIQ+.....	65
CAPITULO IV: TRABAJO SOCIAL, DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA PERSONAS LGBTIQ+.....	70
4.1. El Trabajo Social y los nuevos desafíos de intervención en los actuales escenarios.....	70
4.2. Trabajo Social y enfoque de Derechos.....	74
4.3. Trabajo Social y Perspectiva de Género.....	77

4.4. Experiencias y expectativas del Trabajo Social en la Dirección de Diversidad y Género.....	80
4. 5. Estado vs necesidades de las personas LGBTIQ+. Marcos legales inaplicados y realidades presentes.....	85
4. 6. Propuestas de Intervención desde el Trabajo Social en la Dirección de Diversidad y Género.....	86
CONCLUSIONES.....	92
BIBLIOGRAFIA.....	97

INTRODUCCIÓN

Esta tesis de grado se enmarca en la conclusión de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de la Patagonia San Juan Bosco. Se plantea examinar las políticas públicas que se ejecutan en el Área de Diversidad y Género de la Municipalidad de Trelew destinadas a la población LGBTIQ+ en respuesta a la violencia por motivos de género y la vulneración de derechos, entre los años 2020 y 2022. Para dichos fines se identifican las acciones y se analizan los discursos de los referentes que forman parte de dicha institución, además de las percepciones y opiniones de algunas personas de la comunidad LGBTIQ+ de Trelew. A partir de esta investigación, se propone contribuir a la reflexión sobre la problemática de las personas de identidades diversas.

La atención las personas LGBTIQ+ (disidencias) nos coloca en el marco teórico/metodológico de las violencias de género y en la observación de las políticas públicas con perspectiva de género destinadas a la atención de los grupos de identidades de género históricamente vulnerabilizados. A la vez nos permite examinar un problema de origen histórico, producto del patriarcado y de la exclusión de todas aquellas identidades sexuales que se separan de los binarismos en las relaciones de género (es decir, de los mandatos asignados del ser mujer o ser hombre). Dichas relaciones son objeto de análisis de los estudios feministas que plantean el género como una categoría analítica que permite visibilizar las desigualdades entre las mismas, construidas en procesos históricos y culturales, así como los binarios y regulaciones de género. Todas/os aquellas/os que se separan de esa regulación han sido históricamente excluídos/as de los distintos espacios, como muestran los diversos estudios consultados y trabajados en los capítulos de esta tesis. Quienes conforman ese grupo son las personas LGBTIQ+, o como las denomina Barrancos (2014): disidentes. Se trata de un grupo heterogéneo que comprende personas con una complejidad de sensibilidades, apariencias y conductas sexuales diversas. El lenguaje y la necesidad de identificarlas reduce estas diversas manifestaciones a categorías.

En este sentido podemos decir que, el término LGBTIQ+ refiere a un colectivo de personas autoidentificadas como Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgéneros, Intersex, Queers. La Organización de las Naciones Unidas agrega que sus

orientaciones sexuales, identidades, expresiones de género y características sexuales no se ajustan a las normas sociales tradicionales. El símbolo *más* habilita a incluir otras identidades que se identifican con otros términos distintos a los mencionados. La terminología varía de acuerdo a las culturas, países y/o lenguas (ONU, s.f.).

En cuanto a los vocablos particulares comprendidos bajo la sigla LGBTIQ+, *lesbianas* es utilizado para describir a aquellas mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres, ya sea en lo emocional, sexual o romántico. Las personas *gays* son quienes se sienten atraídas romántica, emocional o sexualmente por personas de su mismo sexo, generalmente el término es usado para describir a hombres, pero también hay mujeres y personas no binarias que se identifican como gays sin interesar su identidad de género o sus características sexuales. Las personas *bisexuales* son aquellas que sienten una atracción sentimental o sexual por personas de más de un género (ONU, s.f.).

En cuanto al término *Trans*, agrupa a Travestis, Transexuales y Transgéneros, se trata de personas que se identifican, sienten y/o expresan un género diferente al que se les ha asignado en su nacimiento. Aquí también la terminología es diversa y las categorías no son excluyentes, su significado cambia entre países, aun en los hispanohablantes (ATTAA y FALGBT, 2014). *Travestis* son quienes renuncian al estereotipo varón/mujer pero no realizan cambios en sus genitales (Barrancos, 2014), en general son personas a quienes se les asignó una identificación sexual masculina al nacer y construyen su identidad de género a través de expresiones de femineidad que incluyen modificaciones corporales mediante hormonas o prótesis (ATTAA y FALGBT, 2014), las personas *transexuales* también renuncian a dicho estereotipo y además a las marcas anatómicas por lo cual solicitan la realización de intervenciones quirúrgicas adaptativas. Las personas *transgénero* son quienes no desean adoptar el género sociocultural lo que no significa una orientación sexual determinada (Barrancos, 2014), ni necesariamente recurren a cirugías de reasignación y/o intervenciones de modificación corporal (ATTAA y FALGBT, 2014). Las personas *intersexuales* son aquellas que debido a una ambigüedad biológica adoptan uno u otro sexo a partir de una intervención quirúrgica (Barrancos, 2014). Queer significa extraño o diferente e incluye a las personas que no se sienten representadas por ninguna de las otras identificaciones ya que las consideran tipificantes (Pietro, 2019).

En los últimos años, las personas pertenecientes al movimiento LGBTIQ+ han logrado avances en su reconocimiento como sujetos de derechos, dentro de un contexto de intolerancia y postergación de una sociedad signada por preceptos patriarcales. Las luchas de las agrupaciones disidentes se basan en el reclamo al acceso igualitario a todos los derechos humanos y civiles comunes a todas las personas, más allá de la orientación de género. En ocasiones estas luchas se visibilizan a través de marchas como lo es la Marcha del Orgullo LGBTIQ+, que en la ciudad de Trelew se desarrolló en noviembre del año 2019. Uno de los logros más significativos ha sido la sanción de la Ley 26.743 de Identidad de Género en 2012, cuya importancia radica en el goce del derecho de todas las personas a su libre desarrollo conforme a su identidad de género; identidad entendida como una vivencia interna personal de cada individuo. Otro logro significativo surgió a partir de la lucha por la ley de Matrimonio Igualitario sancionada en 2010, y la Ley de Reproducción Médicamente Asistida en 2013. Todas estas leyes se suman a otras anteriores relacionadas con la amplitud de los derechos de las personas LGBTIQ+. Por otro lado, en 2016, a nivel internacional, se aprobaron los Principios de Yogyakarta: “Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos con relación a la Orientación Sexual y la Identidad de Género”.

Sin embargo, aún con los avances en materia legal, todavía son muchas las personas LGBTIQ+ que siguen siendo discriminadas desde las instituciones, y desde la misma la sociedad. Esas formas de discriminación se expresan desde no poder acceder a un alquiler para una vivienda a ser maltratadas o excluidas en ámbitos laborales, incluso en su infancia y adolescencia, suelen ser víctimas de bullying en los ámbitos escolares, o como víctimas de violencia de género durante la juventud como en la adultez. Es importante agregar que el promedio de vida de las personas travestis y trans en Argentina no supera los 40 años, pero además las adultas mayores de 50 años no eran más de 450 en 2021 (Pereyra, 2023).

La ciudad de Trelew no está excluida de las demandas de las personas LGBTIQ+, teniendo en cuenta además que esta localidad está inmersa dentro de la grave crisis económica y social que está atravesando la Provincia de Chubut con considerables consecuencias para todos los sectores poblacionales, signada a su vez por la pandemia mundial del virus COVID 19, que ha agudizado aún más los problemas sociales existentes y enervado las violencias de todo tipo.

Cabe preguntarse entonces, como pregunta central: ¿cuáles son los alcances de las políticas estatales implementadas en la comunidad de Trelew, tendientes a abordar, desde una perspectiva de género, el problema de la violencia hacia las personas LGBTIQ+ y la vulneración de sus derechos?, y como preguntas complementarias:

- 1) ¿qué acciones realiza la Dirección de Diversidad y Género de la Municipalidad de Trelew para garantizar los derechos de las personas LGBTIQ+?,
- 2) ¿cómo aparecen en los discursos del personal de la Dirección de Diversidad y Género las inquietudes acerca de la vulneración de los derechos sobre las personas LGBTIQ+ y las estrategias para abordar tal problemática?,
- 3) ¿de qué manera perciben estas políticas las personas con identidades diversas que se aproximan a la Dirección de Diversidad de Género de la Municipalidad de Trelew?) y
- 4) ¿qué acciones realiza el Trabajo Social en el abordaje de la problemática desde la intervención y la investigación en la Dirección de Diversidad y Género?

En virtud de ello se desarrolló esta investigación en la Dirección de Diversidad de Género dependiente de la Municipalidad de Trelew, órgano específico orientado a intervenir en la atención de las demandas de las personas LGBTIQ+, durante el período 2020 a 2022, analizando además la función del Trabajo Social como agente promotor del ejercicio de derechos vulnerados.

El interés por llevar a cabo esta investigación se originó en la magnitud del problema de la violencia por motivos de género y especialmente la cometida contra las personas LGBTIQ+ cuyos derechos son quebrantados por tratarse de un grupo postergado en la localidad Trelewense. Para dimensionar la cuestión cabe recordar los conocidos hechos de travesticidios y transfemicidios¹ ocurridos en la República Argentina, tales como el de Amancay Diana Sacayán, activista travesti asesinada en Buenos Aires en octubre de 2015 (Maffía y Moretti, 2023), impulsora entre otras de la posterior Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (Pereyra, 2023). O el de Evelyn Rojas, ocurrido en octubre de 2016 en Misiones, asesinada por su pareja y considerado por la justicia como crimen de odio (Agencia Presentes, 2022). A estos casos se suman los de Alejandra Benítez, de 34 años y Vanesa Solórzano, 20 años, ambas mujeres trans asesinadas en Tucumán en 2020 (Agencia Presentes, 2020a), entre otros.

¹ Definidos travesticidios y transfemicidios en página 27.

La visibilización de este problema se ha venido dando gracias a la lucha de diversos movimientos feministas, entre otros, pero también es cierto que debe seguir problematizándose desde el Trabajo Social a partir de una investigación dirigida a transformar desde una mirada comprometida y situada en el contexto actual, aportando conocimientos que permitan comprender y desnaturalizar aquellas representaciones instituidas e internalizadas por amplios sectores de la sociedad, incluidos los actores ejecutantes de políticas públicas, es decir desde una perspectiva de género.

Motivó también la necesidad de conocer aquellas acciones que se desarrollaron en la ciudad de Trelew inherentes a la promoción de derechos y la prevención de la violencia hacia personas LGBTIQ+, incluyendo las destinadas hacia niños/as y adolescentes, por considerar vital a la prevención como herramienta para poder acercarse a las posibilidades ciertas de combatir la violencia por motivos de género. La importancia atribuida a esta investigación radica en permitir conocer cómo se abordó el problema de la violencia hacia personas LGBTIQ+ en la localidad de Trelew desde la Dirección de Diversidad y Género de la Municipalidad. Con los resultados de la investigación se pretende reflexionar acerca de lo que resta por hacer, partiendo desde la implementación de estrategias de intervención del Trabajo Social, de visibilización y problematización de la cuestión, pero desde una mirada con perspectiva de género, que contemple identificar cuáles han sido los derechos reconocidos en el abordaje de la violencia por motivos de género desde el Estado local. Su posterior análisis servirá para determinar si los fundamentos de las acciones implementadas coinciden con las expectativas de los integrantes del grupo vulnerado, para lo cual es importante escuchar la voz de los diseñadores y operadores de políticas públicas, así como las voces de las personas LGBTIQ+.

Cabe agregar que el problema objeto de investigación es novedoso, hallándose escasas investigaciones sobre el mismo, de ahí su importancia como espacio de exploración y comienzo de futuras indagaciones. Una de las últimas y pocas investigaciones es la tesis de Maestría en Trabajo Social de la FHCS/UNPSJB de la Mg. Carina Aguirre sobre el cupo laboral trans denominada “Procesos de Inserción laboral de las Mujeres Trans en Comodoro Rivadavia. Un estudio sobre sus vivencias” año 2016-2022 y defendida en 2024. En ella la autora, incorporando la perspectiva de género, interseccional e intergeneracional, analizó los procesos de inserción y exclusión laboral de mujeres trans en Comodoro Rivadavia a partir

de la implementación de la ley de cupo laboral trans en el periodo comprendido entre 2016-2022, con la finalidad de entender si el cupo laboral contribuyó o no a la adquisición de derechos del colectivo trans, históricamente negados. En la misma concluye que persistieron y persisten situaciones de discriminación y se requiere un cambio cultural para lograr las transformaciones que realmente otorguen derechos (Aguirre, 2024)

Por esta razón, se descubren en esta tesis potenciales escenarios de abordaje para el Trabajo Social, ya que una de sus incumbencias es promover la efectivización y llegado el caso promover la restitución de derechos vulnerados. De ahí la importancia de su accionar en este problema social caracterizado por la discriminación, el desconocimiento y la invisibilización. El aporte de la profesión incluye tanto la investigación en el tema, como la construcción de estrategias de intervención desde una perspectiva de género, y de gestión ante la temática

Los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

Objetivo General:

Analizar la intervención del Área de Diversidad y Género en cuanto a políticas públicas con perspectiva de género para las personas LGBTIQ+ en la ciudad de Trelew durante el período 2020-2022, haciendo especial análisis en el papel de las/los trabajadores/as sociales en estas acciones.

Objetivos específicos:

- Identificar las acciones, tanto de prevención como de asistencia, desarrolladas por la Dirección de Diversidad y Género sobre las situaciones de violencia por motivos de género y vulneración de derechos hacia las personas LGBTIQ+, en la ciudad de Trelew durante el período 2020-2022.
- Examinar los discursos de los ejecutores de políticas públicas en cuanto al abordaje de la violencia por motivos de género y la vulneración de derechos hacia las personas LGBTIQ+.
- Analizar las percepciones de las personas LGBTIQ+ en relación a las políticas públicas ejecutadas para dicho grupo en la ciudad de Trelew.
- Indagar acerca del papel del Trabajo Social dentro del abordaje de esta problemática desde la intervención y la investigación con perspectiva de género.

En cuanto a la metodología, esta investigación adopta un enfoque cualitativo, ya que se analizará, como dice Vasilachis de Gialdino (2006), por la forma en la que el mundo es comprendido, experimentado, producido; por el contexto y por los procesos; por la perspectiva de los participantes, sus sentidos, sus significados, por su experiencia y sus relatos. Tal como remarca la autora, las investigaciones cualitativas se caracterizan por utilizar un método flexible, ser reflexivas y se apoyan en descripciones sobre subjetividades a través de entrevistas abiertas y la observación, teniendo en cuenta para los análisis el contexto social en el que se producen los datos (Vasilachis de Gialdino, 2006).

En esta investigación colocamos el foco de análisis en las *acciones* realizadas por el Área de Diversidad y Género dependiente de la Municipalidad de Trelew, para dar respuestas a la vulneración de derechos y el ejercicio de violencia por motivos de género y hacia las personas LGBTIQ+ y en los *discursos* y *expectativas* de las referentes institucionales que diseñan y/o ejecutan tales acciones. Por otro lado, se analizan las *experiencias* que ha tenido la trabajadora social en la puesta en marcha y ejecución de esas acciones. Se complementa el objeto de estudio incorporando en el análisis las *percepciones* y *expectativas* de las personas LGBTIQ+ en relación a esas acciones.

Para ello se realizó un primer acercamiento con la Directora de Diversidad y Género de la Municipalidad de Trelew en la institución a su cargo para posteriormente concertar una entrevista.

Se utilizaron diversas técnicas para la recolección de información, entre ellas la entrevista en profundidad no estructurada, considerándola adecuada para la consecución de los fines de la investigación porque permite al investigador/a favorecer una conversación, realizada a informantes claves que fueron seleccionados mediante el muestreo intencional (Piovani, 2007). Para esto se solicitó el consentimiento de los mismos a conceder las entrevistas y a su grabación como método de registro. Se realizaron cuatro entrevistas en profundidad, las primeras a dos referentes institucionales de la Dirección de Diversidad y Género: su Directora y la Trabajadora Social. Las otras dos, a dos personas del colectivo LGBTIQ+, que además relataron en breves palabras sus historias de vida. El método de la historia de vida intenta determinar a través del relato de una vida, problemáticas replicadas en un grupo o sector de la sociedad (Mallimaci y Giménez Béliveau, 2006). Una se realizó en el domicilio laboral de la entrevistada y la otra en el hogar de la entrevistada. Por último,

se realizó el análisis de documentos pertinentes que arrojaron luz a los objetivos de la investigación, dado que se articuló la información recabada en las entrevistas con material aportado por la propia institución siendo gran parte de este generado en sus redes sociales especialmente Facebook e Instagram y por la página web de la Municipalidad de Trelew. También se utilizó material periodístico de los diarios de la zona, así como otra información proveniente de la esfera gubernamental en cuanto a Decretos y Programas.

Cabe agregar que la presente tesis está atravesada por dos perspectivas de análisis: la del enfoque de género y la de Derechos Humanos. Las mismas se encuentran plasmadas específicamente en los capítulos I, II y IV, en la definición de género y la perspectiva de género, propuestas por Marta Lamas. Con respecto al enfoque de derechos, se explica en detalle en los capítulos II y IV, a partir de las reflexiones de Víctor Abramovich (2004)

Sobre el diseño de la estructura de la Tesis la misma se presenta en 4 capítulos y una conclusión:

El primer capítulo desarrolla conceptos teóricos claves como género, violencia por motivos de género, para ello analiza las significaciones de género y violencia, teniendo en cuenta los marcos legales vigentes, tanto nacionales como provinciales, así como también los aportes de varias autoras especialistas en el tema género. Se considera la cuestión del patriarcado como agente patrocinante de la violencia por motivos de género y se detiene en la observancia de las categorías heterosexualidad y heteronormatividad como originadoras de discriminación hacia las personas que deciden desplazarse de los binarios aceptados socialmente como hombre-mujer, o masculino-femenino. Se hace referencia a la implicancia de la expresión: identidad de género.

El segundo capítulo expone un breve desarrollo histórico recorrido por las personas LGBTIQ+ en Argentina, presentando los acontecimientos más relevantes, desde cómo han ido tomando forma sus reclamos a partir del nacimiento de diferentes organizaciones e integración con otras ya existentes, hasta las marchas multitudinarias a lo largo del país como forma de visibilización. Cómo han ido transitando diferentes luchas, apoyados o no por los gobiernos y la comunidad en general, hasta los logros obtenidos a partir de la sanción de diversas leyes en respuesta a la demanda por derechos vulnerados. También analiza el concepto de políticas públicas y su relación con los Derechos Humanos y sus principios fundamentales. Se hace referencia en general a los derechos vulnerados de las personas

LGBTIQ y la cuestión de la interseccionalidad que implica otros factores a tener en cuenta en las situaciones de violencia y discriminación.

El tercer capítulo se inicia con una breve reseña de la diversidad en la ciudad de Trelew y posteriormente presenta la historia de la conformación de la Dirección de Diversidad de Género en la ciudad de Trelew, desarrolla una descripción de las actividades más relevantes llevadas a cabo en el marco de la ejecución de políticas públicas locales y nacionales, durante el período de investigación de la presente (2020 a 2022). También se plasman las voces de quienes desempeñan sus tareas en la Dirección de Diversidad y Género, como su Directora y la Trabajadora Social, además de las voces de personas LGBTIQ+ de la comunidad de Trelew, que además de expresar sus sensaciones como receptoras de acciones destinadas a sus compañeras/os pertenecen a agrupaciones o colaboran desde su lugar para generar un adecuado y efectivo cumplimiento de sus derechos.

En el capítulo cuatro se analiza la situación de la profesión del Trabajo Social como agente ejecutor de políticas públicas dentro del Estado, en un contexto de cambios de paradigmas vinculados a la temática de la diversidad que emerge como una nueva cuestión social. Se presentan las experiencias y expectativas del Trabajo Social dentro del organismo objeto de investigación procurando la generación de estrategias de intervención desde una perspectiva de género, en el marco de un enfoque de derechos humanos. Se articula con una propuesta de intervención desde el Trabajo Social.

Por último, las conclusiones, dan cuenta de los aspectos investigados sobre la temática colocando el eje en el ejercicio de la ciudadanía.

CAPITULO I: PERSONAS LGBTIQ+ Y VIOLENCIA DE GÉNERO

A los fines de esta investigación serán tenidas en cuenta y desarrolladas las siguientes categorías de análisis, entendiendo que se trata de una investigación que se encuadra en los estudios de género.

1.1. Género

Según Lamas (1996), la palabra género designa las relaciones sociales entre los sexos, es decir, el conjunto de ideas, prescripciones y valoraciones sociales sobre lo masculino y lo femenino. A su vez señala Velázquez, fundada en Mary Nash, que el concepto de género enmarca a la organización sociocultural de la diferencia sexual como el eje de la organización política y económica de la sociedad (Nash, 2001, citado en Velázquez, 2006).

Para Scott (2008) el concepto de género se asienta en dos proposiciones: como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos y, a su vez, como una forma primaria de significar las relaciones de poder. En el género como campo se articula y distribuye el poder, por lo cual está involucrado en la construcción misma del poder. Sólo teniendo en cuenta estas acepciones, diferencias entre sexo, y género, se puede interpelar la violencia (Velázquez, 2006). La primera acepción de Scott (2008), está conformada a su vez, por cuatro elementos interrelacionados. Los símbolos, que evocan representaciones diversas. El segundo elemento está dado por los conceptos normativos, que interpretan los significados de aquellos símbolos y se expresan a través de las doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales o políticas. Un tercer elemento se conforma por las organizaciones o instituciones sociales, como la familia, o el mercado de trabajo o el sistema educativo y la política. En los sistemas mencionados y en otros se desarrolla el proceso de construcción del género. El último y cuarto elemento tiene que ver con la identidad subjetiva, es decir, cómo se han construido las identidades de género a través de actividades, organizaciones, representaciones culturales (Scott, 2008). Se puede pensar en todas aquellas luchas, que hoy continúan, de los movimientos LGBTIQ+ en pos del reconocimiento de sus derechos.

Es así como, a través de la interrelación de estos cuatro elementos, se van construyendo las relaciones de género, desde las representaciones que enmarcan al individuo

en su recorrido, contribuidas por las doctrinas de los ámbitos dónde se desarrolla: político, social, educativo y religioso, inserto en las distintas instituciones que reproducen tales normativas, desde la familia hasta el mercado laboral, entre otras. No menos importante es la identidad de género para conformar este entramado.

En cuanto a la segunda parte de la concepción de Scott (2008), considera que el mismo configura un campo dentro del cual se articula el poder, si bien no es el único. La autora afirma que los conceptos sobre el género estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de la sociedad. Es decir que la sociedad a lo largo del transcurso de la humanidad va incorporando esas ideas, esas representaciones, acerca de lo que se entiende por ser hombre y ser mujer, sin embargo, actualmente se han incorporado todas aquellas identidades que circulan entre ser hombre y mujer, el género también supone qué roles desempeña cada uno. Además, agrega:

Y el género queda implicado en la concepción y construcción del poder en sí mismo, en la medida en que tales referencias establecen unas determinadas distribuciones de poder (el control diferencial sobre los recursos materiales o simbólicos y el acceso a ellos). (Scott, 2008, p.68)

Así pues, el *género* alude a una construcción social por la cual, a través de la cultura y el Estado, se definen e imponen los roles que se les adjudican a los hombres y a las mujeres en el sentido de determinar qué posición ocupan dentro de la sociedad y qué tareas les corresponde desarrollar en virtud de su sexo biológico. Se vislumbra entonces un sistema que deja afuera a toda otra alternativa distinta al binarismo masculino femenino. Las disposiciones aludidas le son impuestas al ser humano desde su llegada al mundo internalizándolas de manera tal que las acepta sin interpelarlas y en ese contexto crea su propia subjetividad.

Tal como sostiene una de las precursoras de la teoría sobre género, éste no es más que un mandato cultural que implica procesos psíquicos y un conjunto de creencias y prácticas que jerarquizan y discriminan a los seres humanos (De Beauvoir, 1949, citado en Martín Bardera, 2014). Así el conjunto de preceptos es naturalizado a lo largo de los años a través de las instituciones. “Distintos agentes de socialización, pero principalmente la escuela, la iglesia, la familia y el Estado, han contribuido a crear la apariencia de que esas estructuras

binarias son algo natural. El concepto de género denuncia esta naturalización” (Martín Bardera, 2014, p.17). Dicho proceso de “naturalización” es imperceptible, incorporándose inconscientemente en los seres humanos durante el devenir de su ciclo vital. Es así como esas creencias infundadas acerca del deber ser de mujeres y hombres originan relaciones de desigualdad que pasan a estar legitimadas, generándose así situaciones de violencia en virtud de la “admitida” dominación del hombre hacia la mujer.

En el mismo orden de ideas Velázquez (2006) reflexiona acerca de los mitos y estereotipos que conforman el imaginario social sobre la violencia de género, citando a Gilberti: “Responde a la dinámica de complejos procesos sociales que, en forma de ideologías, privilegian determinados valores, opacando o postergando otros, proponiendo o defendiendo distintas éticas que se autodefinen como las únicas y las mejores” (Gilberti, 1989, citado en Velázquez, 2006, p 25). Dicho imaginario social actúa sobre el imaginario personal permitiendo el paso a pensamientos y acciones libres de todo cuestionamiento. Se conforma así un conjunto de creencias que se perpetúan y los hechos de violencia de género se terminan minimizando o naturalizando (Velázquez, 2006).

1.2. Patriarcado como Instaurador de la violencia por motivos de género.

Segato afirma lo arcaico de la instauración de las relaciones de género: “...Existe un núcleo duro de sentido de prolongada vigencia, atribuible al larguísimo tiempo de la historia del género, que se confunde con la historia de la propia especie” (2003, p.13).

Lerner (1986) desarrolla el proceso histórico de la constitución del patriarcado, plantea que desde los inicios los tradicionalistas religiosos y científicos consideraban la subordinación de las mujeres como un hecho universal y divino, la explicación de tal suceso es la capacidad reproductiva de las mujeres. Esta desigualdad también se entiende a partir de factores biológicos, la mayor fuerza física y agresividad de los hombres les permiten ser cazadores proveedores de alimentos lo cual determina su mayor consideración y respeto en detrimento de las mujeres.

Esta visión determinista biológica ha sido utilizada desde la Edad de Piedra hasta la actualidad, basada en esa natural superioridad del hombre, aunque ha sido rebatida por evidencias antropológicas. En general la caza era una actividad auxiliar, las mujeres y los niños realizaban actividades de recolección y caza menor, de ahí que hayan sido importantes

proveedoras de alimentos junto a sus hijos. Si bien la capacidad reproductora de las mujeres responde al sexo como realidad biológica, la crianza de los niños se debe al género como construcción cultural. La dominación masculina es un fenómeno histórico que surgió de una situación de tipo biológico, pero con el tiempo se convirtió en una estructura impuesta por la cultura (Lerner, 1986). Es así como el patriarcado se ha explicado como consecuencia de la biología y a veces, de la psicología masculina.

En este último caso, Mary O'Brien, citada por Lerner (1986), ha contemplado el origen de la dominación masculina como causa de una necesidad de los hombres de compensar su incapacidad para tener hijos construyendo instituciones de dominación. Pero estas dilucidaciones acerca de los cambios ocurridos a través del pasaje de las sociedades cazadoras recolectoras nómadas a las agrícolas sedentarias se completan a partir de un importante factor: el intercambio de mujeres, identificado por Lévi-Strauss como la principal causa de la subordinación femenina, con los matrimonios acordados como una de sus formas.

Lerner (1986) explica que en ese proceso se pasa de sociedades relativamente igualitarias -con una división del trabajo basada atribución de tareas- a otras mucho más estructuradas, en las cuales al intercambio de mujeres y la propiedad privada se vuelven normales, pero dice Lerner (1986): "...la primera apropiación de propiedad privada consiste en la apropiación del trabajo *reproductor* de las mujeres" (p. 87). Basa su argumentación en la distinción entre las necesidades ancestrales, a las cuales los hombres y mujeres se adaptaban, y las costumbres e instituciones determinadas culturalmente, fueron estas las que pusieron en situaciones de desventaja a las mujeres y las forzaron a ejercer papeles subordinados. Se puede entender al patriarcado como una construcción histórica que data de aproximadamente 2500 años. Su primera forma apareció en el Estado arcaico con la familia patriarcal como unidad básica de organización. El patriarca era el centro de la vida, que tenía derechos sobre su prole y esclavos. Dentro de esta organización la sexualidad de las mujeres fue controlada por los hombres (Lerner, 1986).

Segato (2003) entiende el patriarcado como una estructura de relaciones de posiciones jerárquicamente ordenadas, la misma es inconsciente y funciona distribuyendo valores entre los personajes del escenario social. Los discursos o representaciones, la ideología de género vigente en una sociedad, constituyen el patriarcado. La autora advierte que existen oposiciones a esa estructura: "...las ambivalencias y las formas de vivencia de género que

resisten a ser encuadradas en la matriz heterosexual hegemónica están y siempre estuvieron presentes en todos los contextos como parte de la interacción social y sexual” (Segato, 2003, p. 15). Se trata de aquellos grupos que no se circunscriben a las normas impuestas por el sistema patriarcal, las disidencias, las personas que conforman el colectivo LGBTIQ+.

Segato (2003) se explaya y considera que aun cuando existan resistencias, el poder patriarcal es muy fuerte porque está implícito en el ámbito del discurso, lo cual genera una categorización que se circscribe a lo permitido socialmente:

Sin embargo, el control del patriarcado y su coacción se ejercen como censura en el ámbito de simbolización de esa fluidez -el ámbito discursivo- en el cual los significantes son disciplinados y organizados por categorías que corresponden al régimen simbólico patriarcal. El discurso cultural sobre el género restringe, limita, encuadra las prácticas. Y, de hecho, este ensayo intenta mostrar que, comparado con otros ejemplos etnográficos, la construcción occidental del género es una de las menos creativas, una de las menos sofisticadas, pues enyesa la sexualidad, la personalidad y los papeles sociales de manera mucho más esquemática que otras culturas no occidentales. (Segato, 2003, p. 15)

Es aquí donde entra en juego nuevamente esa estructura de poder inherente a las relaciones de género en cuanto a posiciones dispuestas jerárquicamente. Se trata de una estructura fija que retiene símbolos, por detrás de una gran variedad de tipos de organizaciones familiares y uniones conyugales (Segato, 2003).

Aun así, pese a ese poder del patriarcado y como se expresó anteriormente, las relaciones de género se van liberando a través de movimientos y luchas, pero sería importante que para que estos cambios -o “tránsitos”- sean percibidos se haga hincapié en la inscripción en el discurso de la cultura de los mismos (Segato, 2003). “... es necesario escrudiñar, a través de las representaciones, ideologías, discursos acuñados por las culturas y prácticas de género para acceder a la economía simbólica que instala el régimen jerárquico y lo reproduce” (Segato, 2003, p. 14).

Lerner (1986), explica el concepto de patriarcado como: “... la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños de la familia y la ampliación de ese dominio masculino sobre las mujeres a la sociedad en general” (p. 341).

Se infiere que el patriarcado como sistema social instituido y legitimado confiere al “varón” ciertas virtudes y pone a la mujer en desventaja, considerándola débil e incapaz de incursionar en terrenos “masculinos”. Esta concepción aceptada mayoritariamente es la que aprueba la tolerancia de las desigualdades entre hombres y mujeres sin cuestionamiento alguno generándose así situaciones de violencia.

En este contexto se desenvuelve el patriarcado, concepto que permite comprender la expresión: violencia de género.

1.3. La Violencia de Género también es Violencia contra las personas LGBTIQ+

En cuanto al uso de las expresiones alusivas a los conceptos de violencias, generalmente se habla de “violencia de género” y “violencia contra la mujer” sin reparar en la distinción entre ambas dicciones, las leyes referidas a la temática en general la mencionan como violencia contra la mujer e identifican a las víctimas como mujeres, sin embargo, si se quiere entender claramente la locución “violencia de género” o “violencia por motivos de género” debe conceptualizarse cada término.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, aprobada en junio de 1994, abordó la temática de la violencia contra la mujer. De la misma manera lo hizo la Ley de Protección Integral, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485, sancionada por el Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina en marzo de 2009. Estos marcos legales se dirigieron solo a mujeres como víctimas de violencia. Sin embargo, en noviembre de 2018, la Provincia de Chubut sanciona la Ley de Protección Integral e Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género que amplía las definiciones anteriormente expuestas de violencia contra la mujer:

(...) debe entenderse por violencia de género la ejercida contra la mujer adulta, niña, adolescente, adulta mayor, lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, queer, que conforman el colectivo LGBTIQ+, a cualquier acción, conducta u omisión, inclusive las amenazas, que basadas en su género, identidad de género o su orientación sexual, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. (Provincia de Chubut, 2018, p. 1)

En virtud de lo expuesto se puede dilucidar que la violencia de género es también violencia contra las personas LGBTIQ+. En este sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos observó que la Convención de Belém do Pará –también llamada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, redactada en Brasil en 1994- no se refirió expresamente y exhaustivamente a la orientación sexual y la identidad de género como factores a ser tenidos en cuenta ante las situaciones de vulnerabilidad a la violencia hacia las mujeres, sin embargo al considerarla como un “instrumento vivo” (ONU, 2015, p.50), entiende que su artículo 9º lo sugiere de manera implícita cuando enuncia la obligación del Estado de considerar especialmente varios factores entre los cuales necesariamente se encuentran la orientación sexual y la identidad de género (ONU, 2015). La mencionada Convención enuncia en su artículo 9º que los Estados Parte tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia a la que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. (ONU, 1994).

La enunciación “violencia por motivos de género” pone de relieve directamente la existencia de una motivación basada en el género, tomado éste como concepto conductor de lo que a las mujeres y personas LGBTIQ+ les está “ vedado” por no adecuarse a esos roles previa y autoritariamente establecidos, determinados por el “legado” binario, por el cual se torna imposible concebir a las diversidades emergentes contrapuestas al absolutismo biológico.

1.4. Heterosexualidad y heteronormatividad, modelos base de discriminación a las personas LGBTIQ+

Ligada al eje del patriarcado se presenta la heterosexualidad como circunstancia funcional que debió procurarse para justificar una “normalidad” en cuanto al ejercicio de la sexualidad, que no se aparte de los cánones presentes del sistema hegemónico imperante: patriarcal, masculino, heterosexual. Es decir, para el funcionamiento del patriarcado se necesita de la conjunción de ciertas condiciones, una organización funcional que se basa en la familia patriarcal, un hombre jefe, blanco, propietario y heterosexual. Una distribución del trabajo en la que las mujeres se dedican al cuidado y la crianza de los niños, a las tareas domésticas de mantenimiento del hogar y la preparación de alimentos (espacio doméstico).

El padre como proveedor y trabajador fuera del hogar: División Sexual del Trabajo, que deja afuera y excluye a todo aquel/la que no se adapte a esa heteronormatividad.

El concepto de heterosexualidad es entendido en varios sentidos, en el siglo XIX el término estuvo ligado a la perversión, más tarde en el mismo siglo, su significado se alejó de lo considerado inmoral y se lo designó como un erotismo normal y procreador entre personas de sexo distinto, un hombre y una mujer. Luego Freud sugirió la idea de que los heterosexuales no nacen, sino que se hacen, teoría provocadora en la que se vislumbra a la heterosexualidad como una creación histórica (Katz, 2012), por tal motivo se dice que es una construcción social.

Asimismo, Lamas (1994) refiere al *proceso de naturalización de la heterosexualidad* que fuera estudiado por Foucault en su obra Historia de la Sexualidad, donde habla de la construcción de una identidad sexual como un fenómeno que surge a partir del siglo XVIII. Antes, el sexo existía como una dimensión de la vida humana y luego, a partir del régimen moderno, se establece como una identidad. Debido a las pestes y hambrunas del siglo XVII en Europa, que hacían desaparecer la población, el poder se concentró en normar las formas de vida para asegurar la reproducción ante tanta muerte. Es así que comienza a regularse el sexo, derivando entonces en una justificación de la heterosexualidad como natural.

Se concluye entonces que la heterosexualidad también es un concepto fuerte socialmente construido, necesario para organizar la constitución de ese modelo basado en la dominación del hombre a la mujer y la consecuente aceptación de la desigualdad entre ambos sexos.

En este orden de ideas Butler señala lo que se conoce como: matriz de inteligibilidad heterosexual. Dicha matriz presenta los límites bajo los cuales se intenta ubicar a las personas. Afirma: "...la coherencia y la continuidad de la persona no son rasgos lógicos o analíticos de la calidad de persona sino, más bien, normas de inteligibilidad socialmente instauradas y mantenidas" (2007, p. 71). El problema para esta matriz de inteligibilidad se presenta cuando se pone en duda el atributo de persona porque se asoman en el seno social aquellos "seres con género incoherente o discontinuo" que no se corresponderían con las normas de género inteligibles bajo las cuales se definen los individuos (Butler, 2007). "Los géneros inteligibles son aquellos que mantienen relaciones de coherencia y continuidad entre sexo, género, práctica sexual y deseo" (Butler, 2007, p.72). En definitiva, una persona no

sería considerada normal si se apartase de estas reglas de inteligibilidad. Son estas identidades “apartadas” de lo inteligible, ó “matrices diferentes y subversivas de desorden de género” (Butler, 2007, p.73), las que en el lenguaje popular se conocen como personas LGBTIQ+.

Esta matriz obligatoria heterosexual va ligada a los preceptos del sistema más global imperante y patriarcal, “... la restricción binaria del sexo está supeditada a los objetivos reproductivos de un sistema de heterosexualidad obligatoria” (Butler, 2007, p. 75). Es decir que la complementariedad entre uno y otro sistema, el patriarcado y la matriz heterosexual, reside en el mantenimiento de la reproducción como baluarte significativo para el desarrollo de una sociedad segura y pacata en la cual se necesita a la mujer sólo ejerciendo su función (que le ha sido otorgada indiscutiblemente) como reproductora. Con este criterio quedan invisibilizadas y excluidas las identidades trans, pero en los hechos, tales identidades se rebelan. La realidad muestra que las personas travestis o trans, expulsadas a menudo de sus propias familias heteronormativas, configuran nuevos modos de organización familiar. Habilitan estrategias colectivas que disputan el sentido del concepto de familia nuclear. Luchan por generar proyectos de vida alternativos y núcleos familiares que abracen y contengan a las personas independientemente de su identidad de género y orientación sexual para posibilitar infancias libres de violencia y de discriminación (Pereyra, 2023).

La heteronormatividad, a su vez, entiende a la heterosexualidad como norma necesaria para la “correcta” sociedad, por ende, castiga, ataca, estigmatiza, e invisibiliza a quienes no la practiquen. De lo expuesto deviene indefectiblemente la discriminación hacia las personas LGBTIQ+. El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) se expresa en ese sentido citando a Warner (1993), la heteronormatividad da por supuesto que todas las personas son heterosexuales, considerando que la heterosexualidad es la más deseable de las formas de vivir la sexualidad con lo cual la heteronormatividad es la base de las prácticas sociales discriminatorias hacia aquellos que no practiquen la heterosexualidad (INADI, s.f.)

Esa discriminación por orientación sexual e identidad de género se remite a todas aquellas acciones que impliquen humillación y malos tratos en general a quienes no se encuentren dentro de los parámetros de la heteronormatividad y que, dado su peso y legitimadas por instituciones sociales, determinen la vulneración de derechos de las personas

LGBTIQ+. La misma se manifiesta a través de distintos tipos de violencia como pueden ser la violencia física, verbal, o simbólica.

1.5. Violencia

Una vez determinados los conceptos de género, patriarcado y heterosexualidad como ejes a partir de los cuales se comprende la violencia contra las personas LGBTIQ+ es necesario aludir a lo que se entiende por violencia. Existen muchas acepciones a este vocablo. Velázquez se refiere a la palabra “violencia” como aquella “manera de proceder que ofende y perjudica a alguien mediante el uso exclusivo o excesivo de la fuerza” (2006, p. 27). Continuando en esta línea se determina que la violencia no solamente se traduce en violencia física, existen otros tipos de violencias que son explicitadas en la ley 26.485, como la simbólica o psicológica, entre otras. Las mismas se han visibilizado a través de estudios de género que han permitido asociarlas a pautas culturales y sociales diferenciadas para hombres y mujeres. La autora deduce que la violencia es inseparable de la noción de género porque su ejercicio se basa en y por la diferencia social y subjetiva entre los sexos (Velázquez, 2006). En sus palabras: “... la omisión se puede comprender como una estrategia de la desigualdad de género: si las violencias se consideran “invisibles” o “naturales” se legitima y se justifica la arbitrariedad como forma habitual de la relación entre los géneros” (Velázquez, 2006, p. 27).

En este sentido los marcos legales se han expliado en cuanto a las definiciones de violencia y la han clasificado a través de tipos y modalidades por las cuales se presenta. Para explicar las manifestaciones de la violencia, a través de las cuales se expresa la discriminación hacia el colectivo LGBTIQ+, se toma lo enunciado por la Ley de Protección Integral e Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género XV N° 26 de la Provincia del Chubut, que titula su artículo 2º como: “Definición: Violencia de Género contra la mujer y personas que conforman el colectivo LGBTIQ+”. Luego afirma que la violencia de género es la ejercida contra mujeres adultas, niñas, adolescentes y mayores, e integrantes del colectivo LGBTIQ+. Consiste específicamente en acciones, conductas y omisiones que basadas en el género, identidad de género u orientación sexual puedan causar daño o sufrimiento tanto físico como psicológico, dentro de la esfera pública como en el ámbito privado, incluyendo amenazas (Provincia de Chubut, 2018).

Se trata de una clasificación que permite comprender las características de cada violencia. Los *tipos de violencia* enunciados en la ley 26.485 y en la Ley Provincial XV N° 26, 2018 son:

La *violencia física*, consiste en agresiones a la integridad física. Este tipo de violencia es una de las más frecuentemente dirigida a personas cuya orientación sexual o identidad de género difiere con lo aceptado socialmente a expensas de la heteronormatividad como modelo único, se manifiesta desde la represión, malos tratos y torturas por parte de agentes de seguridad del Estado, pasando por la propia familia, la escuela, la comunidad en general, llegando a extremos tales como los llamados “crímenes de odio”, cuyas víctimas son generalmente personas trans y los perpetradores de tales atrocidades ven su motivación en el deseo de castigar a quienes se alejen de los roles de género establecidos (ONU, 2015).

La *violencia psicológica*, incurrida en el afán de cohesionar la autoestima, provocar daño emocional, degradar el pleno desarrollo personal (Provincia del Chubut, 2018). También se descubre este tipo de violencia desde el seno familiar, pasando por los centros educativos y la sociedad en general. Se manifiesta en el constante control y la restricción de las conductas y decisiones, en el acoso y hostigamiento, el generar sentimientos de culpa, la exigencia de obediencia o sumisión, abandono, celos, indiferencia, violencia verbal, coerción de la autodeterminación, etc. (República Argentina, 2009a).

La *violencia sexual*, ya sea física o aquella que se dirija a vulnerar decisiones en cuanto a la vida sexual o reproductiva a partir de amenazas, intimidación, coerción, etc. Incluye la violación dentro de una relación vincular o de parentesco, con o sin convivencia. Este tipo de violencia también se refiere a la prostitución forzada, la explotación, la trata, la esclavitud, así como el acoso y el abuso sexual (República Argentina, 2009a).

La violencia *económica o patrimonial* se refiere a la intención de ocasionar un detrimento en los recursos económicos y patrimoniales de las personas, ya sea mediante la perturbación de la posesión o propiedad de sus bienes; la pérdida y/o destrucción de objetos o documentos personales y derechos patrimoniales; la limitación de recursos económicos para satisfacer necesidades vitales o la limitación y control de sus ingresos; y la percepción de un salario menor por igual tarea en el mismo lugar de trabajo (República Argentina, 2009a).

La *violencia simbólica* parte desde el propio seno de la sociedad, consiste en transmitir y reproducir -a partir de valores, mensajes, modelos estereotipados, mediante instituciones sociales tales como la familia, la escuela, la iglesia- patrones de dominación, desigualdad y discriminación, que, naturalizados por el tiempo y las mencionadas entidades, generan subordinación de algunos grupos de personas, en desmedro de otras (Provincia del Chubut, 2018).

La *violencia política*, consiste en aquellas acciones u omisiones que se dirigen a obstaculizar o impedir el ejercicio de derechos en el plano político. El *acoso político* tiene que ver con la persecución y el hostigamiento hacia personas electas o candidatas para el ejercicio de una función política, o a sus familias, con el objeto de restringir o perjudicar el desarrollo de tales funciones (Provincia de Chubut, 2018).

La *violencia por prejuicio* es aquella referida al rechazo, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que eligen desarrollarse fuera del sistema binario de género (Provincia de Chubut, 2018), también llamadas violencias por odio y crímenes de odio. Este último tipo de violencia es la dirigida específicamente contra las personas LGBTIQ+ en función de la intolerancia a orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como también a aquellas personas cuyos cuerpos no encajan con lo que la sociedad determina en cuanto a cómo debieran ser los cuerpos masculinos o femeninos (ONU, 2015).

La violencia por prejuicio puede especificarse acudiendo a los conceptos de *travesticidio/transfemicidio*. El asesinato de la activa militante travesti Amancay Diana Sacayán en 2015, mencionado en la página 9, y la posterior muerte de Lohana Berkins en 2016, otra promotora de los derechos de las personas travestis y trans, impulsaron la búsqueda de definiciones y precisiones del sistema de violencias específicas que constituyen el día a día de estas personas. Se desarrollaron investigaciones sobre documentos de organizaciones de derechos humanos y revisiones de denominaciones usuales como “transfobia” llegando a la conclusión de que éstas últimas tienen una connotación más dirigida a los prejuicios personales, pero no visibilizan las condiciones de subordinación sistemática a las que son sometidas las personas travestis y trans en virtud de su género. Precisar los nombres de estas violencias implica sacarlas del ámbito de los crímenes de odio dentro de un vínculo interpersonal focalizado en la patología del agresor y ubicarlas en una red más amplia de vínculos sociales cuya trama muy pocas veces permite llegar a la justicia

y naturaliza la violencia dentro de la que viven las personas LGBTIQ+ (Maffia y Moretti, 2023). Los términos *travesticidio/transfemicidio*, otorgan un sentido más integral:

El travesticidio/transfemicidio es el extremo de un continuum de violencias que comienza con la expulsión del hogar, la exclusión del sistema educativo, del sistema sanitario y del mercado laboral, la iniciación temprana en la prostitución/el trabajo sexual, el riesgo permanente de contagio de enfermedades de transmisión sexual, la criminalización, la estigmatización social, la patologización, la persecución y la violencia policial. Esta trama de violencias constituye el espacio de experiencia de travestis y mujeres trans y se espeja en su menguado horizonte de expectativas. (Radi y Sardá, 2016, citado en Maffía y Moretti, 2023, p. 436)

El abandono del Estado ante las situaciones de inseguridad y vulnerabilidad, el impedimento del ejercicio de los derechos básicos como el trabajo, la salud y la educación, el registro, particularmente en las personas travestis/trans, de un índice muy alto de muertes violentas ha sido acuñado como “travesticidio social” (Maffía y Moretti, 2023, p. 442).

Se mencionó en párrafos anteriores a las *modalidades de la violencia*, las mismas hacen referencia a los ámbitos donde puede desplegarse la violencia, según la ley 26.485 serían: familiar, laboral, institucional, entendiendo estas como:

La *violencia familiar* es aquella que se ejerce desde el seno familiar por un integrante del mismo, puede consistir en uno o más tipos de violencia de los ya mencionados, tiende a menoscabar el pleno desarrollo de la víctima. Se entiende por grupo familiar al originado en el parentesco por consanguineidad o por afinidad, por ejemplo, las convivencias (no siendo la convivencia requisito indispensable), parejas o ex parejas (República Argentina, 2009a).

Una modalidad aún más específica que asedia a las personas LGBTIQ+ es la violencia familiar por orientación sexual e identidad de género. Tiene como base la violencia por prejuicio y se da cuando una familia no acepta la orientación sexual y la identidad de género de un integrante y prohíbe al niño o adolescente asistir a la escuela, ingresa a la víctima de violencia a una institución psiquiátrica (por considerar al sujeto portador de una enfermedad mental), fuerza matrimonios, obliga a la renuncia de la víctima a sus hijos, impone sanciones por actividades de militancia y ataca a la reputación personal (Provincia del Chubut, 2018).

La *violencia institucional* es la ejercida por funcionarios públicos, profesionales y agentes de instituciones públicas, que se dirigen a obstaculizar y/o impedir el ejercicio pleno de los derechos en relación al acceso a políticas públicas. Se ejerce en sindicatos, partidos políticos y organizaciones varias (República Argentina, 2009a).

La *violencia laboral* se da en los ámbitos de trabajo ya sean públicos como privados. Se refiere a la violencia tendiente a impedir el acceso al empleo, contrataciones, ascensos, estabilidad y permanencia. Este tipo de violencia se caracteriza por exigir requisitos inadecuados a la hora de solicitar un trabajo, sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de tests de embarazo. También es violencia laboral la violencia económica, por la cual no se respeta el derecho de igual remuneración por igual tarea, y el hostigamiento psicológico sistemático (República Argentina, 2009a).

La *violencia contra la libertad reproductiva* se refiere a impedir a las personas gestantes a decidir sobre sus embarazos (República Argentina, 2009a).

La *violencia obstétrica* se refiere a la ejercida sobre los cuerpos y procesos reproductivos de las personas gestantes, el trato deshumanizado, el abuso o la falta de medicalización (República Argentina, 2009a).

La *violencia mediática* es la ocurrida en el ámbito de los medios masivos de comunicación y de las redes sociales. Hace referencia a la violencia que se ejerce a través de publicaciones o difusión de mensajes o imágenes estereotipados que promueven la explotación, la injuria, la difamación, discriminación, deshonra y humillación de las víctimas de violencia por motivos de género, y de aquella que construya y fomente patrones socioculturales que reproduzcan desigualdad y generación de violencia (Provincia del Chubut, 2018).

La *violencia pública-política* impide el ejercicio pleno de los derechos políticos y de la vida o carrera política a través de amenazas, acoso, persecución. Generalmente ocurre en los partidos políticos, organizaciones sociales, sindicatos, ámbitos laborales (Provincia del Chubut, 2018).

El *acoso escolar o bullying por orientación sexual e identidad de género* es el que se produce en el ámbito escolar, entre pares, sostenido y sistemático, referido a la intolerancia a niños y adolescentes que posean una identidad de género u orientación sexual distinta a la normada heterosexual. También puede estar dirigida a niños y adolescentes que muestren

comportamientos distintos a los establecidos para el hombre y la mujer de acuerdo a los patrones tradicionales, sin que su orientación sexual e identidad de género sean diferentes de la marcada por la heterosexualidad (Provincia del Chubut, 2018).

1.6. Identidad de Género

Cabe agregar aquí lo que se entiende por la expresión *identidad de género*, la misma alude a la vivencia interna que cada persona siente en relación al género, que puede corresponder o no al sexo asignado al nacer. Puede implicar o no la modificación de la apariencia corporal a través de procedimientos varios ya sean quirúrgicos o farmacológicos, siempre y cuando la decisión en cuanto a esta modificación sea libre y consentida. Involucra también las distintas expresiones de género, a través de la vestimenta, modos de hablar y modales en general (República Argentina, 2012). La expresión de género tiene que ver con la exteriorización de la identidad de género de las personas, abarca el lenguaje, la apariencia, el comportamiento, el uso de determinada ropa y la elección del nombre propio (ATTAA y FALGBT, 2014).

Las personas LGBTIQ+ poseen identidades, expresiones de género, características y orientaciones sexuales que no se ajustan a las normas sociales establecidas (ONU, s.f.). Pensemos por ejemplo en el caso de las *mujeres lesbianas*, ellas pueden tener cualquier expresión de género (vestirse como hombre o como mujer, tener actitudes inclinadas a lo masculino o a lo femenino) o características sexuales. Lo mismo sucede con los *hombres gays* (ONU, s.f.). En ambos casos su orientación sexual difiere de la heterosexual, aceptada tradicionalmente.

Como vimos y profundizando un poco más, las *personas trans* (vocablo que abarca travestis, transexuales y transgéneros, como se mencionó en la página 7) pueden tener cualquier expresión de género, orientación sexual o características sexuales y pueden identificarse con identidades de género como hombre, mujer, hombre trans, mujer trans, persona transgénero, persona no binaria, dentro de una gama de términos que además difieren de acuerdo al lugar y el idioma (ONU, s.f.). Las *personas transexuales* construyen una identidad de género, expresada por sentimientos, actitudes, comportamientos y atuendo, distinta a la asignada al nacer. En virtud de ello, recurren a la realización de intervenciones quirúrgicas de reconstrucción genital y/o tratamientos hormonales (ATTAA y FALGBT, 2014).

En los casos de las *personas transgénero*, algunas deciden modificar su cuerpo a través de procedimientos quirúrgicos o mediante la toma de hormonas y/o recurren al ejercicio de su derecho a la identidad de género a través de medidas jurídicas, solicitando el cambio de nombre y sexo en el Documento Nacional de Identidad. Otras deciden no hacer nada (ONU, s.f.). En ocasiones no se identifican con ninguno de los géneros tradicionales, femenino y masculino (ATTTA y FALGBT, 2014.).

Las *personas travestis*, son en general aquellas a las que se les ha asignado una identificación sexual masculina al nacer y construyen una identidad de género según distintas expresiones de la femineidad incluyendo modificaciones corporales a través de prótesis, siliconas u hormonas, pero sin recurrir a una correspondencia femenina mediante una intervención quirúrgica genital (ATTTA y FALGBT, 2014.).

Las *personas intersex*, son aquellas cuyo cuerpo sexuado, constituido por cromosomas, gónadas y órganos reproductivos, no encuadra dentro de los estándares sexuales masculino ni femeninos (ATTTA y FALGBT, 2014). El espectro de las características sexuales de estas personas es muy amplio y diverso. Estas personas también pueden tener cualquier identidad de género, expresión de género y orientación sexual (ONU, s.f.).

En cuanto a quienes se identifican con la palabra *queer*, conforman un grupo de personas que no se sienten reflejadas por las normas sociales impuestas referidas a la orientación sexual, identidad o expresión de género (ONU, s.f.). El término, inglés, significa anodino, extraño o diferente, e incluye a quienes no se sienten incluidos en ninguna de las identificaciones vistas anteriormente, por considerarlas binarias (Pietro, 2019).

Mas allá de las diversas denominaciones que conforman al conjunto de personas LGBTIQ+, la realidad es que sus derechos continúan siendo vulnerados, por ello es necesaria la indagación en el conocimiento de sus luchas y el análisis de los conceptos de los derechos humanos y las políticas públicas.

CAPITULO II: POLITICAS PUBLICAS Y DERECHOS HUMANOS

2.1. Proceso histórico de las luchas de las personas LGBTIQ+ en Argentina

La historia de los orígenes de las luchas de las personas LGBTIQ+ en Argentina se desarrolló durante mediados del siglo XX a partir de las primeras manifestaciones de personas declaradas homosexuales. En concordancia con el Patriarcado como sistema social instaurado y legitimado desde épocas inmemorables, la heterosexualidad configuró la figura por excelencia. Toda otra forma de sexualidad fue sancionada y reprimida, relacionándola con lo inmoral y lo patológico. Las disidencias como “anormalidades” de la sexualidad fueron condenadas en mayor o menor medida de acuerdo al sistema de Gobierno imperante en la sociedad argentina en distintas etapas del proceso político (Barrancos, 2014).

En las décadas del 60 y 70 surgieron las primeras manifestaciones a favor de los derechos de la comunidad homosexual, sin embargo, tuvieron una efímera existencia a causa de los embates militares de la dictadura. En 1967 nació la agrupación Nuestro Mundo, posteriormente en 1970 comenzó a funcionar el Frente de Liberación Homosexual (FLH), conformado por jóvenes intelectuales homosexuales. El Frente de Liberación homosexual a su vez, se vinculó con dos incipientes agrupaciones feministas, la Unión Feminista Argentina (UFA) y el Movimiento de Liberación Femenina (MLF). Entrados los 80, ya en Democracia, se abrieron paso y se afianzaron tanto los movimientos feministas -y dentro de ellos las mujeres lesbianas- como los movimientos GAYS. En 1984 nació la Comunidad Homosexual Argentina (CHA) presidida por Carlos Jáuregui, que posteriormente en 1992, fue reconocida por la justicia como Organización Civil. La homosexualidad consiguió visibilizarse a partir de importantes luchas a raíz de la pandemia del SIDA, este flagelo de alguna manera posibilitó que la acción estatal se dirigiera a los gays, aunque no solo dichas personas eran alcanzadas por la enfermedad, las personas heterosexuales también eran víctimas (Barrancos, 2014).

En 1992, se llevó a cabo la primer Marcha del Orgullo, encabezada entre otros por el anteriormente mencionado historiador y militante gay Carlos Jáuregui (Barrancos, 2014). Las Marchas del Orgullo se originaron a partir de la conmemoración de las revueltas de Stonewall, en Nueva York en junio de 1969 durante un violento desalojo policial en un pub

gay. No solo convocan a activistas LGBTIQ si no a todas las personas que se sienten discriminadas y estigmatizadas (Costantino, 2017).

Finalmente, a mediados de los noventa, irrumpieron en la escena pública las personas trans, creando agrupaciones de lucha y generando espacios de transformación de supuestos inmóviles en cuanto a identificaciones sexuales y género (Barrancos, 2014). El movimiento trans y travesti se hizo más visible en Buenos Aires, muchas personas travestis provenientes de otras provincias, sobre todo las más conservadoras, decidieron emigrar a dicha ciudad (Berkins y Fernández, 2005, citado en Barrancos, 2014). En 1993 se fundó la Asociación de Travestis Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTAA) por Belén Correa y Claudia Pía Baudracco, importantes activistas que organizaron un espacio de resistencia y refugio para las travestis y trans hostigadas y maltratadas por la policía (Pereyra, 2023).

Otro militante gay y ensayista, Flavio Rapisardi, colaboró desde el ambiente universitario con la lucha y visibilización de personas diversas. En 1997 fue el organizador del Área de Estudios Queer y Multiculturalismo en el Centro Cultural Ricardo Rojas, dependiente de la Universidad de Buenos Aires, en la Facultad de Filosofía y Letras (Barrancos, 2014).

En los noventa Argentina atravesaba un contexto político y social de pobreza y exclusión, dentro de un marco de políticas neoliberales llevadas a cabo por el gobierno del entonces presidente Carlos Menem. Las mujeres, personas trans y travestis que ejercían la prostitución eran perseguidas por la policía. En medio de este escenario se planteó la reforma de la Constitución de la República Argentina. Dicha reforma, en 1994, dio lugar a la autonomía de la ciudad de Buenos Aires, que hasta entonces no tenía independencia política (con lo cual sus intendentes eran escogidos por el Poder Ejecutivo Nacional). En 1996 estableció su propio estatuto constitucional, producto de la deliberación de un buen número de representantes progresistas y feministas. También fueron importantes las manifestaciones de quienes sufrían los abusos policiales que sirvieron para determinar qué derechos debían plasmarse. Así, el nuevo estatuto garantizaba la igualdad de género y de todos aquellos que vieran afectados sus derechos debido a su orientación sexual, se ponía fin a los Edictos policiales derogándose los mismos, que hasta entonces habían servido para justificar la represión y hostigamiento a prostitutas, gays y travestis (Barrancos, 2014). El artículo 11º de la Constitución de la ciudad de Buenos Aires reconocía el derecho de ser diferente, no

admitiendo discriminaciones por género y orientación sexual, proponiendo remover cualquier obstáculo que limite la igualdad y la libertad. Sin embargo, siguieron practicándose los códigos de faltas, sobre todo en el interior del país, penalizando y criminalizando a quienes ejercían la prostitución (Costantino, 2017).

Las acciones colectivas de las personas travestis y trans, unidas en la exclusión y en el maltrato, siguieron adelante. Las asociaciones civiles tuvieron un importante rol en la promoción y defensa de los derechos de la comunidad travesti y trans, irrumpiendo y cuestionando la heteronorma (Pereyra, 2023). Es de destacar el activismo precursor de la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti (ALIT), también forjada entre otras personas por Lohana Berkins. Esta Asociación impulsó la Cooperativa *Nadia Echazú*, dedicada a la confección de prendas con la particularidad de que entre sus filas solo trabajan personas trans, además dio vida al Bachillerato Popular Trans *Mocha Cells*, entre otros emprendimientos (Barrancos, 2014).

El año 2001 fue signado por una importante crisis económica y social, provocando un descreimiento general hacia el gobierno. Los movimientos sociales como así también el activismo de la diversidad sexual, comenzaron a participar y a articularse entre y con diferentes actores sociales: asambleas barriales, movimientos y partidos políticos. Éstos últimos conformaron dentro de sus propias filas distintas agrupaciones que hicieron visibles las identidades gays y lesbianas, así como también lo hicieron sindicatos, centros de estudiantes y otras organizaciones (Costantino, 2017). Es a partir del año 2003, ante un nuevo cambio de gobierno, cuando el Estado comenzó a incluir en su agenda los reclamos de las organizaciones LGBTIQ+, incorporando el tema en los discursos y en las estructuras gubernamentales, como algunas secretarías destinadas a cuestiones de género y sexualidad, como por ejemplo las áreas de Diversidad Sexual, Mujeres y Perspectivas de Género dentro de la Secretaría de Derechos Humanos dependiente del Ministerio de Justicia de la Nación (Costantino, 2017).

En el año 2006 se conformó la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FLGBT), una de las agencias más importantes de disidentes de la sexualidad en Argentina. Cabe agregar que gracias a la lucha de estas organizaciones se ha llegado a la sanción de importantes leyes como la Ley de Educación Sexual Integral, la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de género (Barrancos, 2014), o la ley de Acceso

al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros Diana Sacayán – Lohana Berkins, sancionada en 2021 (Pereyra, 2023). Además de las mencionadas luchas, la política estatal del período 2003 a 2015 sumó a la consecución de estos logros, generándose una mayor aceptación de la diversidad sexual por parte de la sociedad (Costantino, 2017). El rol del Estado fue cobrando otra impronta fortaleciéndose las formas de involucrarse en los temas públicos, la sociedad comenzó a participar políticamente (Carballeda y Maier, 2011).

Quienes también sufrieron y fueron parte de la lucha por la obtención de derechos fueron las personas intersexuales. Durante el siglo XX estas personas eran sometidas a intervenciones quirúrgicas, a menudo siendo menores de edad y sin su consentimiento, para adaptar sus cuerpos a una normalidad supuesta en procura de rectificar su anatomía. Pocos años atrás esta situación cambió y han menguado estas operaciones sin la voluntad de la persona debido a la interposición del paradigma de los derechos humanos y de las crecientes Convenciones y Pactos emanados de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es así como en el año 2006 se crea el documento llamado *Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género* (Barrancos, 2014). El mencionado documento expresa en su artículo 18 que ninguna persona será obligada a someterse a ningún tipo de tratamiento, o procedimiento o examen, por motivo de su orientación sexual e identidad de género, ya que éstas últimas no son cuestiones médicas, por lo tanto, no deben ser tratadas, ni curadas, ni tampoco suprimidas (Principios de Yogyakarta, 2007)

La historia en general de los integrantes de las diversidades sexuales tiene que ver con las luchas por el reconocimiento de derechos civiles y sociales básicos, tales como educación, vivienda, trabajo, cupo político, ejercicio de la maternidad, paternidad o comaternidad. Lo interesante es que a lo largo de los años los lemas de tales luchas se han ido ampliando e integrando, cambiando de formas a través de las múltiples marchas replicadas en todo el país. Comenzaron con los códigos contravencionales y razias policiales, siguieron con la consecución de derechos y repudio a la discriminación, luego las consignas promulgaron la igualdad de derechos, el matrimonio igualitario, el cupo laboral, la identidad de género, la educación sexual integral y otras (Constantino, 2017).

La ciudad de Trelew no fue ajena a estos movimientos, personas muy importantes de la comunidad LGTIQ+ han luchado y siguen trabajando para que se reconozcan sus

derechos y se mejore su calidad de vida. Este tema será desarrollado en el siguiente capítulo de la presente tesina.

2.2. Políticas Públicas y Derechos Humanos

Tal como afirman Fernández y Rozas (1988), las políticas estatales son decisiones de los Estados dadas en el marco de su campo de actuación a fin de atemperar las relaciones de dominación y desigualdad existentes en las sociedades, abocándose así a múltiples tareas que incumben diversos aspectos de la vida. Dentro de estas políticas se encuentran las políticas sociales. El Estado interviene atenuando las diferencias de los distintos sectores sociales con intereses contradictorios. “La política social es un conjunto de decisiones que crea derechos y obligaciones en el seno de la sociedad involucrada y en el propio sector social dominante” (Fernández y Rozas, 1988, p. 23).

Por otro lado, la Comisión Internacional de Derechos Humanos definió en 2009 a las políticas públicas como “los lineamientos o cursos de acción que definen las autoridades de los Estados para alcanzar un objetivo determinado, y que contribuyen a crear o transformar las condiciones en que se desarrollan las actividades de los individuos o grupos que integran la sociedad” (ONU, 2018a).

Cabe agregar la importancia *del enfoque de derechos en las políticas y estrategias de desarrollo* que considera que esas políticas públicas deben enmarcarse conceptualmente dentro del derecho internacional de los derechos humanos, guía ésta aceptada por la comunidad internacional (Abramovich, 2004).

Argentina es uno de los países miembros que suscribió desde 1948 a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Los gobiernos que se suscribieron a la adopción de la citada declaración quedaron obligados a garantizar y proteger los Derechos Humanos de todos los habitantes de sus naciones. El preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice específicamente en uno de sus Considerandos: “...los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con las Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre” (1948). A su vez, la proclamación de la misma agrega que todos los pueblos y naciones deben unir sus esfuerzos para que los individuos e instituciones promuevan el respeto a los derechos y

libertades y asimismo aseguren su reconocimiento y aplicación efectiva en su calidad de Estados Miembros (ONU, 1948)

Los Derechos Humanos son garantías jurídicas de calidad universal que protegen a todas las personas contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y derechos fundamentales y la dignidad humana. Se pueden distinguir, entre otros, los siguientes: el derecho a la vida, la libertad y la seguridad, el derecho a la libertad de expresión, el derecho a no ser sometido a malos tratos, el derecho al trabajo en condiciones dignas y equitativas, el derecho a la vivienda, a la seguridad social, a la educación y al ejercicio del voto (ONU, 2006).

Los Derechos Humanos se basan en ciertos principios, ellos son:

Universalidad e inalienabilidad: los Derechos Humanos son universales, para todas las personas del mundo. No se pueden transferir, son innegables y se contraen al nacer. Se basan en la igualdad de los individuos y en la no discriminación, no se considera ni la raza, ni el sexo, ni la religión o el origen étnico, para su ejercicio (Alianza Global contra la Trata de Mujeres, 2003). Este principio también es conocido como Principio de igualdad y no discriminación, pilar de los sistemas democráticos y base fundamental del sistema de protección de derechos humanos. Según la Declaración Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre, en su artículo 2º “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (1948, citado en ONU, 2018a). Abramovich (2004) también se refiere a este principio llamándolo de Inclusión, vinculado a los estándares legales de igualdad y no discriminación. El Estado no solo tiene la obligación de no discriminar sino también de adoptar acciones afirmativas que garanticen la inclusión de grupos discriminados, sancionando normas y adoptando medidas que incluyan políticas de protección. Para ello debe determinar cuáles son los grupos de atención especial.

Interdependencia entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales: No se considera la preeminencia de ninguna categoría de derechos sobre otra (Abramovich, 2004). Todos revisten igual importancia por lo tanto son indivisibles, ninguno es inferior a otro, la interdependencia refiere a la dificultad de hacer efectivo un derecho en forma aislada de los demás derechos. Es inútil hablar del derecho a voto si las personas votantes son discriminadas por su color de piel, sexo o religión (ONU, 2006).

Participación: este principio se vincula con el ejercicio de derechos civiles y políticos. No solo contempla el sistema institucionalizado de elecciones periódicas sino también el ejercicio de otros derechos tales como el de asociación, de libertad sindical y de expresión, entre otros. Esto es lo que permite que determinados sectores puedan incidir y participar en las orientaciones de las decisiones de los Estados (Abramovich, 2004).

Responsabilidad de los Estados, mecanismos de reclamos y acceso a la justicia: los Estados deben responder por el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos, para ello este principio impone obligaciones de acción y de omisión a los Estados y a los agentes de los mismos (ONU, 2006). El aparato estatal debe proveer recursos judiciales accesibles, efectivos e idóneos a aquellas personas que hayan sufrido una violación de sus derechos (ONU, 2018a).

Producción y Acceso a la información como garantía de transparencia y rendición de cuentas: obligación del Estado de producción de información, su correspondiente difusión y accesibilidad, tales actividades posibilitan que la sociedad pueda fiscalizar el accionar estatal en relación a la gestión de políticas públicas en pos de garantizar los derechos de los ciudadanos. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos agrega que los Estados deben garantizar que las bases de datos contemplen información desagregada de género y diversidad, además de otros elementos como edad, etnia, discapacidad, situación socioeconómica, etc. (ONU, 2018a). Es la obligación positiva por parte del Estado de producir información pública (Abramovich, 2004).

Protección prioritaria a grupos en situación de discriminación histórica: obligación de los Estados de proteger a las personas o grupos que, por alguna razón en particular, se hallan en situación de discriminación y exclusión. Para ello deben ejecutar acciones para la prevención, reducción y eliminación de las situaciones que generan tal discriminación, priorizando a tales comunidades en cuanto a la implementación de políticas, a partir de su visibilización (ONU, 2018a).

Inclusión de la perspectiva de género y diversidad: este principio es introducido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su publicación de 2018. En este sentido la misión es la incorporación de la perspectiva de género, diversidad e interculturalidad en la adopción de políticas públicas que garanticen el ejercicio pleno de los derechos humanos usando para ello los instrumentos principales como es la Convención de

Belém do Pará, entre otros. Asimismo, la citada comisión avanza en el principio de diversidad en sus informes, contemplando así las situaciones y riesgos particulares que enfrentan las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no normativas o diversas. También toma en cuenta la intersección de distintos factores tales como raza, etnia, que aumenten las situaciones de violencia y discriminación (ONU, 2018a).

A partir de la suscripción por parte de los Estados Miembros a la Declaración Universal de los Derechos Humanos dichos Estados tienen la obligación de garantizar los derechos humanos mediante la sanción de leyes y la formulación e implementación de políticas públicas adecuadas, además de la vigilancia y supervisión del efectivo cumplimiento de las mismas. Los Estados asumen su compromiso a partir de la observancia de Tratados Internacionales y Convenciones.

En un momento el concepto de derechos humanos fue pensado como un medio para poner límites a los abusos de poder efectuados por los Estados, porque de hecho en ocasiones los Estados cometían irregularidades u omisiones que derivan en el incumplimiento de los estándares de derechos humanos. Sin embargo, en la actualidad también son pensados como guías para orientar políticas públicas de los países. Tal es así que los instrumentos internacionales orientan políticas públicas a través de estándares como ser el de “razonabilidad”, “adecuación”, “progresividad” o “igualdad”, que sirven de marco a las políticas estatales (Abramovich, 2004).

En cuanto a la efectiva concreción de determinada obligación afirma Abramovich: “Los derechos establecen obligaciones correlativas y éstas requieren mecanismos de exigibilidad y responsabilidad” (2004, p. 3). Se conoce como *Justiciabilidad* o *exigibilidad judicial* a la posibilidad de exigir una reparación ante el supuesto de que los sujetos obligados a hacer o no hacer incumplan su deber, con lo cual el ciudadano puede reclamar, ante un juez, para que se haga cumplir la obligación. Los derechos a cumplir incluyen tanto los económicos y sociales como los civiles y políticos (Abramovich, 2004).

Con la sanción de la Ley de Identidad de Género se da un paso significativo en cuanto al goce de los derechos humanos de las personas diversas, ya que la misma aprueba en su artículo primero el derecho al reconocimiento de la identidad de género de las personas LGTBIQ+, así como su libre desarrollo, trato e identificación de acuerdo con su identidad de género, otorgando la posibilidad de solicitar la rectificación registral de su sexo, nombre e

imagen, si así lo desearan (República Argentina, 2012). Hemos visto en los párrafos anteriores que estos derechos estaban totalmente vedados a las personas LGBTIQ+, siendo reprimidos violentamente en las calles en virtud de sus expresiones de género, en un contexto de discriminación, ignorancia y marginación.

2.3. Políticas públicas y perspectiva de Género

Lamas (1996) explica que se entiende por perspectiva de género a aquella mirada que persigue el análisis crítico y los cuestionamientos a todas aquellas construcciones culturales que marcan el transcurso de la vida de las personas según el género en las sociedades y las regulan. “La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (1996, p. 5). En este sentido dicha perspectiva debe ser tenida en cuenta de manera preponderante porque, como también señala Lamas (1996), existen características diferentes en los seres humanos, hay identidades diversas, personas LGBTIQ+, travestis, transexuales, y una variedad de posibilidades que combinan tres elementos: el sexo (hombre, mujer), el género (masculino, femenino) y la orientación sexual (heterosexual, homosexual o bisexual). La perspectiva de género reconoce el peso del contexto cultural, la historia de desigualdades construidas socialmente y promueve la generación de políticas que apoyen el desarrollo pleno de las personas, sin importar la identidad de género que tengan, ya sea en los ámbitos laborales, sociales o políticos, rompiendo así los estereotipos rígidos que se transmiten durante generaciones.

Uno de los ámbitos desde los cuales se ha intentado transmitir la perspectiva de género es la educación. De ahí la sanción de la Ley de Educación Sexual Integral (E.S.I.) en nuestro país en el año 2006. Esta ley no solo promueve el respeto a la diversidad sino que entre los contenidos de los espacios curriculares, se encuentran aquellos que enseñan y procuran la eliminación de las imágenes, discursos, representaciones y todo lo que reafirme e induzca a los estereotipos de género que han ido abonando durante años ciertas creencias aceptadas incuestionablemente como por ejemplo que las niñas tienen que jugar con juguetes relacionados a la cocina y los niños con autos o camiones de juguete, reforzando lo que en el futuro serían las actividades de su vida adulta. Afirma Lamas:

“Un lugar privilegiado, tanto para la modificación de pautas sexistas como para su reforzamiento es la educación. Tanto la educación formal (en la escuela) como la

informal (en la casa y la calle) reproducen los estereotipos de género: el mensaje de que hay cuestiones “propias” para niños y otras para niñas cobra forma en las actividades diferenciadas que todavía se dan en muchos planteles escolares: taller de mecánica para varones, de costura para muchachas. Respecto al deporte se llega incluso a plantear que, el patio es territorio masculino”. (Lamas, 1996, p. 8)

2.4. Derechos Vulnerados de las personas LGBTIQ+: la intersección como categoría de análisis.

El artículo IV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada por la IX Conferencia Internacional Americana en Bogotá en 1948, expresa claramente las características del derecho a la libertad de expresión en el sentido de que “toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio” (ONU, 2015, p. 140). Este derecho es general para todas las personas que habitan el planeta con lo cual ante la premisa de Igualdad debe ejercerse totalmente sin existir ningún impedimento por motivos de género. Es por ello que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos reconoce que el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, aprobada bajo la Ley N° 23.054 en 1984, contiene el derecho a expresar la orientación sexual y la identidad de género (ONU, 2015). La citada Ley específicamente refiere:

Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional. (República Argentina, 1984)

Argentina se hizo parte de lo referido por el mencionado Pacto en 1984, sin tener en cuenta tal vez las futuras identidades que se visibilizarían décadas después, como en la actualidad, pero así y toda la redacción del artículo da lugar a una apertura a nuevas enunciaciones. La expresión “por ningún motivo” hace alusión a esta amplitud y la palabra “inclusive” infiere que la enumeración no es taxativa. Incluso en relación a la inclusión de la identidad de género percibida (por los demás), más allá de que sea real o no, la Comisión

Interamericana de Derechos Humanos expresa, haciendo referencia a lo declarado por la Corte Interamericana, que la prohibición de discriminar con base a la identidad de género se entiende no sólo con respecto a la identidad auto percibida o real, sino a la identidad percibida de forma externa (ONU, 2018b).

Debe tenerse en cuenta que la violencia que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ no sólo pasa por su condición de identidades de género no normativas, sino que se intercepta con otros factores que también hacen esta violencia común con otros sectores de la población, aquí es donde se une con otras tantas comunidades oprimidas. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos llama a este hecho “violencia que enfrentan las personas en la intersección” (ONU, 2015, p. 15). Se trata del tránsito específico de la violencia de género sumado a la violencia determinada por la coexistencia de distintos factores como la raza, el color de la piel, la edad y sobre todo por la condición de pobreza que muchas personas de la comunidad LGBTIQ+ atraviesan (ONU, 2015). En este sentido, la categoría interseccionalidad cobra importancia para entender estos procesos. Kimberlé Crenshaw (1989), utilizó el término interseccionalidad en el marco de una crítica a las teorías feministas y las políticas antirracistas en Estados Unidos en virtud de un caso de discriminación en la compañía General Motors. La *interseccionalidad* según la autora describe la compleja articulación entre categorías tales como la raza, el género y la clase que afectan la vida de mujeres negras en ese país. En una publicación posterior la citada autora propone a la interseccionalidad como una herramienta teórica posible de aplicarse a las experiencias de mujeres no solo negras sino de otros diversos orígenes. Pero además en el concepto de interseccionalidad comienzan a jugar otras variables, no solo la raza y el género sino la cultura, el idioma, la nacionalidad, la situación migratoria, la clase social (Crenshaw, 1991). La interseccionalidad es un concepto que permite hablar de desigualdades múltiples e interdependientes (Viveros Vigoya, 2016).

2.5. Estado garante de Derechos. Marcos legales en Argentina

Diversos movimientos a través de marchas en las provincias argentinas como la Marcha del Orgullo Gay y numerosos grupos pertenecientes a sectores disidentes han visibilizado la cuestión de la violencia y discriminación contra las personas LGBTIQ+ abriendo la capacidad de reflexionar acerca nuevos problemas sociales relacionados con la

desigualdad y la falta de reconocimiento de derechos civiles y sociales básicos a las personas que integran este grupo. El Estado Argentino ha tomado parte en esta cuestión a través de la sanción de la Ley 26.743, de Identidad de género, en mayo del 2012, que establece el derecho a la identidad de género de las personas, otorgándoles a muchas personas el derecho a recibir un trato digno y respetuoso más allá de que su vivencia interna en cuanto a su género corresponda o no al sexo asignado al momento de su nacimiento (República Argentina, 2012). Como antecedente a nivel internacional, en el año 2006, se aprobaron en el ámbito de las Naciones Unidas los Principios de Yogyakarta: Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos con relación a la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Cabe resaltar la importancia de la ley mencionada en cuanto a dos cuestiones. Por un lado, el ejercicio del derecho de todas las personas de modificar su apariencia o su función corporal a través de diversos medios tanto farmacológicos como quirúrgicos, obviamente siempre y cuando tal decisión sea manifestada libremente es decir con un consentimiento informado, sin la necesidad de una autorización judicial o administrativa. Por otro lado, la posibilidad de solicitar, si la persona así lo deseara, la rectificación registral del sexo y/o el cambio de nombre de pila e imagen en el Documento Nacional de Identidad, cuando los datos existentes en el mismo no coincidan con la identidad de género autopercibida (República Argentina, 2012).

Otra importante ley relacionada a la amplitud de los derechos de las personas LGTBIQ+ en Argentina es la Ley de Matrimonio Igualitario, sancionada en 2010. La sanción de esta ley fue celebrada con alegría por un amplio sector de la sociedad, a pesar del desacuerdo de algunas posiciones conservadoras, aunque las menos (Barrancos, 2014). El aspecto fundamental de la misma radica en la sustitución del artículo 172 del Código Civil de la Nación Argentina que modifica su redacción y expresa puntualmente que el art.2 establece: “El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o diferente sexo” (República Argentina, 2010)

A partir de la sanción de esta ley tuvieron lugar otras diversas cuestiones con respecto a las dinámicas de las familias, no ya las tradicionales heterosexuales sino las nuevas familias derivadas del matrimonio entre personas del mismo sexo. Una de ellas a destacar es la Ley de Reproducción Asistida, sancionada en la República Argentina en el año 2013, cuyo objeto es según el art. 1º: “garantizar el acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-

asistenciales de reproducción médicaamente asistida” (República Argentina, 2013). Tales procedimientos y técnicas son los que se persiguen a los fines de alcanzar un embarazo (República Argentina, 2013). Obviamente los alcances de la mencionada Ley se hacen extensivos a todas las personas, sin distinción de género. Esto es así dado que en su artículo 7º, cuando menciona a los beneficiarios se refiere a “toda persona mayor de edad” (República Argentina, 2013) en el marco de lo previsto por la Ley N° 26.529 de los Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud, sancionada en 2009. Esta última ley puntualmente indica que los pacientes tienen derecho a ser asistidos sin menoscabo o distinción alguna, producto de su sexo y orientación sexual, entre su enumeración taxativa. De la misma manera se expide en cuanto al trato digno y respetuoso que debe recibir el paciente (República Argentina, 2009b)

Otra cuestión no menor que emerge a partir de la vigencia y puesta en práctica de la ley de Matrimonio Igualitario y de la Ley de Identidad de Género es la de la revisión del concepto tradicional de Familia. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos se expide en su informe del 2018 y concuerda con la Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI en que el concepto aludido debe comprenderse en sentido más amplio para incluir y reconocer otros vínculos diversos distintos a los heterosexuales respetando así la orientación sexual y la identidad de género. Lo que se entiende por familia no puede limitarse a los estereotipos de género binarios ni a las orientaciones sexuales meramente heteronormativas (ONU, 2018b). En este mismo sentido se expresan los Principios de Yogyakarta cuando enuncian:

Toda persona tiene el derecho a formar una familia, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes (Principios de Yogyakarta, 2007).

El tema del cupo laboral trans fue otro asunto que figuró en las agendas gubernamentales, en septiembre del año 2020 bajo el Decreto Nacional N° 721 se consideró, entre otras cosas, que la Identidad de género y su expresión, además de la orientación sexual, constituyán categorías prohibidas de discriminación. En virtud de tales consideraciones se estableció que en el Sector Público Nacional los cargos de personal deberían ser ocupados en una proporción no menor al 1% de su totalidad por personas travestis, transexuales y

transgénero, reuniendo condiciones de idoneidad necesarias para el cargo vacante (República Argentina, 2020b).

Posteriormente, la lucha de dos promotoras y activistas entre otras muchas personas generaron la sanción de la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero Diana Sacayán y Lohana Berkins, en junio de 2021 (Pereyra, 2023). En su artículo 1° la mencionada ley establece como objetivo instaurar medidas positivas orientadas a la efectiva inclusión laboral de personas travestis, transexuales y transgénero. Entre las medidas de acción positiva en su artículo 5° instituye que el cupo de personas LGBITQ+ debe ser una proporción no menor del 1% de la totalidad del personal, dentro del Estado Nacional comprendiendo los tres poderes, los Ministerios Públicos, organismos descentralizados y autárquicos, entes públicos no estatales, empresas y sociedades del Estado. La ley también prevé en su artículo 12° la promoción de líneas de crédito con tasas preferenciales de parte del Banco Nación Argentina, para el financiamiento de emprendimientos llevados a cabo por personas LGBTIQ+ (República Argentina, 2021a).

En materia de educación, como se señaló en la página 39, en el año 2006 se sancionó la Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150, que, desde el enfoque de la perspectiva de género, promocionó el respeto por la diversidad y el derecho de recibir educación sexual integral en todos los niveles educativos, tanto en las escuelas públicas como en las privadas.

Asimismo, la Ley N° 27.499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado representa en Argentina la herramienta propulsora de capacitación en perspectiva de género. En su artículo primero expresa que se establece “la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación” (República Argentina, 2019). Es decir, está dirigida a todas las personas que se desempeñen en los poderes señalados, desde legisladores, funcionarios públicos, funcionarios de la justicia, personal de salud, educación, policía y organizaciones en general. Es aquí el nexo de la introducción de la perspectiva de género con el cumplimiento de los derechos humanos ya que el objeto final es la erradicación de toda discriminación, exclusión y violencia por motivos de género, pensando también en la responsabilidad del Estado en sus tres poderes y

en todos sus niveles como garante de la aplicación de las políticas adecuadas para cumplir dicho objetivo.

Las múltiples conquistas de las personas diversas, a partir de sus duras y persistentes luchas por el cercenamiento de sus derechos, vieron luz en un posterior ejercicio de los mismos en algunos ámbitos donde desarrollan su cotidianeidad. Este arduo proceso dio paso al origen de diferentes instituciones encargadas de la implementación de políticas públicas encargadas de velar por los derechos personas LGBTIQ+, a lo largo de toda la Argentina, como lo es la Dirección de Diversidad y Género, en Trelew, Chubut.

CAPITULO III. DIRECCION DE DIVERSIDAD Y GENERO

3.1. Un poco de historia local. Diversidad en las calles de Trelew.

La Provincia de Chubut y específicamente la ciudad de Trelew no se mantuvieron al margen de los acontecimientos que marcaron los cambios de paradigmas con respecto a la diversidad a partir de la visibilización y luchas de los grupos LGBTIQ+.

La ciudad de Trelew nació como consecuencia de la colonización galesa en el valle inferior del río Chubut. El barco “Mimosa” proveniente de Gales desembarcó en las costas del Golfo Nuevo (hoy Puerto Madryn) el 28 de julio de 1865 y a partir de allí comenzó el establecimiento de inmigrantes en los alrededores, dedicándose a la agricultura. En mayo de 1889 se construyó el Ferrocarril Central Chubut en la zona de Punta Rieles, impulsada la gestión por Lewis Jones, uniendo el valle con Puerto Madryn y facilitando así la comercialización de productos como el trigo. El sitio lindero al ferrocarril sería llamado por los colonos “Trelew”, que significa en lengua galesa, “Pueblo de Luis”, instalándose en sus alrededores las primeras casas de comercio, el banco, correo, transportes, hotelería y talleres. Trelew se encuentra en el Departamento Rawson, posee una superficie de 249 km² de ejido y 16 km² urbanizados (Patagonia, s.f.b). Está situada en el noreste de la Provincia de Chubut, encontrándose a 17 km de Rawson, la capital de la provincia (Municipalidad de Trelew, s.f.d). Se ubica como la segunda ciudad más grande y poblada luego de Comodoro Rivadavia, contando con 106.214 habitantes según datos oficiales del Censo 2022 (Diario El Chubut, 2024). Oficia como base para actividades turísticas ya que conecta puntos de importancia como Península Valdés, Punta Tombo, Gaiman, entre otros lugares interesantes para el turismo nacional e internacional. El Museo Regional Pueblo de Luis posee gran relevancia exponiendo aspectos relacionados con las vivencias de los pueblos originarios y la colonia galesa. El Museo Paleontológico Egidio Feruglio, visitado por personas de todo el mundo, conserva restos del patrimonio paleontológico de la Patagonia Entre las principales actividades económicas de la ciudad se encuentran la actividad agrícola, ganadera, industrial y el turismo, este último fruto de los atractivos que rodean la ciudad, ofreciendo servicios de hotelería, gastronómicos, centros comerciales y fiestas tradicionales. La actividad industrial dentro de los Parques Industrial Liviano y Pesado comprende actividades como la textil lanera, textil sintética, metalúrgica, química y de la construcción (Patagonia, s.f.c). Sin

embargo, como se mencionó en la página 32, la crisis que comenzó en los años noventa en Argentina basada en políticas neoliberales, hizo mella sin dudas en la economía de Trelew, sobre todo en el sector del parque industrial, generando el cierre de varias fábricas importantes dejando a muchas familias sin sus fuentes de trabajo.

Mayka Acuña fue una de las primeras referentes de la comunidad LGBTIQ+ nacida en la ciudad de Trelew. Se formó en Teología y Filosofía durante ocho años y en 1987 se retiró de la actividad religiosa para vivir plenamente su identidad como mujer trans. Durante diez años trabajó como vedette en el ámbito del Cabaret a nivel nacional, luchando y defendiendo los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Mayka fue la primera activista travesti trans en la Provincia de Chubut, sensibilizando instituciones que en algún momento criminalizaron a las personas LGBTIQ+, tales como la Iglesia, el Estado y el Poder Político. En el año 1992 organizó el primer encuentro del “Orgullo Gay” mientras que en Buenos Aires se realizaba la primera marcha del Orgullo Gay. En 1993 convocó en la ciudad de Puerto Madryn, con el grupo Conciencia Joven, a personas LGBTIQ+ y jóvenes heterosexuales en una campaña de concientización del VIH SIDA, denominada “Juntos Venceremos el SIDA”. Posteriormente, en 1997, realizó la primera fiesta Gay en su ciudad natal. En 1998 se sumó a la lucha colectiva contra la violencia policial sufrida por las personas LGBTIQ+ recurriendo a los medios de comunicación tanto locales como regionales. En 2009, Mayka junto a la activista travesti Claudia Pía Baudracco, presentaron un proyecto de ley de Identidad de Género en la Universidad Nacional San Juan Bosco, sede Trelew. Ese mismo año fue propuesta como referente de la Asociación de Travestis, Transexuales, Transgéneros de Argentina a nivel provincial. En 2014 fue reconocida por esta misma asociación por su activismo por la diversidad y la inclusión, en el marco del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+, que se celebra el 28 de junio. En 2019 fue elegida por la Comisión Provincial de los Derechos LGBTIQ+ para ser la madrina de la Marcha del Orgullo (Leeming, 2022).

A lo largo de los años otras referentes se fueron sumando, luchando para proteger y promocionar los derechos de las personas LGBTIQ+ en la ciudad de Trelew, algunas ya han fallecido como Jessica Castillo, quien fuera militante y transexual de la ciudad de Trelew, miembro de la Dirección de Diversidad y Género en sus inicios hasta su muerte en 2018 (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género 2021a). Jessica fue la primera

persona trans en la ciudad de Trelew en acceder al documento acorde a su identidad de género, en el marco de la Ley Nacional de Identidad de Género, a sus 36 años, en 2012 (Diario El Chubut, 2012).

No siempre los acontecimientos fueron felices, corría el año 2014 cuando un joven fue golpeado salvajemente a la salida de un boliche en la zona céntrica de la ciudad. En un primer momento fue foco de insultos para posteriormente ser agredido físicamente, los golpes provocaron lesiones en su rostro y en su cuerpo. En su denuncia radicada en la seccional primera de Trelew atribuyó el feroz ataque a su condición de homosexual y a su vestimenta intentando encontrar una justificación al brutal accionar de sus agresores (Minuto Uno, 2014). Estas escenas no distan de otras sucedidas en múltiples ciudades de la Argentina.

En junio del año 2016 se llevó a cabo en la ciudad de Trelew, la marcha “Ni una menos”, sumándose la ciudad con sus organizaciones y activistas trans al reclamo nacional contra la violencia de género (El Diario, 2016).

Varias personas trans de la ciudad de Trelew, desde los años noventa hasta la actualidad, han muerto en la lucha por sobrevivir ante la discriminación, la criminalización, la patologización y el abandono dejando sus historias de vida en aquellos barrios -de los márgenes de la ciudad- donde vivieron, Barrio Oeste, Tiro Federal, Don Bosco e Inta y en las esquinas donde han estado en situación de prostitución (Zúñiga, 2019, citada en Municipalidad de Trelew, 2019).

En el año 2019 sus historias fueron recordadas en una muestra fotográfica organizada por la Dirección de Diversidad y Género, siendo homenajeadas a través del poema de Nadia Zúñiga “Las calles de Trelew saben” (Sur Actual, 2019). El 27 de junio de 2021 se llevó a cabo en Trelew la tercera marcha contra los travesticidios, transfemicidios, transhomicidios y por Tehuel, una persona trans desaparecida en marzo del 2021 en Buenos Aires. Se reclamó la presencia del Estado y la inclusión en el presupuesto de las políticas públicas destinadas a la diversidad. Se hizo especial hincapié en el cupo laboral trans y la urgencia de perspectivas de género (Diario Jornada, 2021).

El 20 de octubre de 2022, al cumplirse el 136 aniversario de la ciudad de Trelew, la referente LGBTIQ+ Mayka Acuña fue reconocida por el Municipio por sus acciones en la historia cotidiana de la ciudad. Fue la primera vez que se reconoció en el marco de esta celebración a una mujer trans (Leeming, 2022). Mayka imprime su lema en cada discurso

diciendo; “...la homosexualidad no es sinónimo de delincuencia sino de ser una persona con derechos” (Acuña, 2022, citada en Leeming, 2022).

3.2. Historia y Misión de la Dirección de Diversidad y Género. Actividades.

La creación de la Dirección de Diversidad y Género dentro de la Municipalidad de Trelew, tuvo su antecedente a partir del accionar de un grupo de activistas en el año 2013. Eran aproximadamente 10 compañeras que se comenzaron a organizar y su inquietud en común era la búsqueda de una salida laboral, pero también la intención de hacerse visibles. La Sra. Nadia Zúñiga, mujer trans, fue elegida entonces como referente de ATTTA (Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de la Argentina) en Trelew. Nadia se encontraba para entonces desempleada y haciendo diversas actividades para ganarse la vida tales como venta de productos, ropa, clases de apoyo o cuidado de niñeces (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022) Nadia afirma que siempre contó con el apoyo de su familia y eso permitió que no entrara al sistema de la prostitución:

“...yo digo bueno bien por mi familia, que me pudo acompañar, y eso también te ubica en otro lugar, te posiciona en otro lugar socialmente [...] digamos, no es lo mismo ser prostituta que no ser prostituta en la sociedad”. (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022)

En cuanto a la búsqueda de estrategias para la visibilización del grupo, Nadia expresa: “... la estrategia que utilicé como referente fue que a nuestras reuniones participen otras personas que puedan ir a ver cómo trabajábamos, qué hacíamos, periodistas, estudiantes de comunicación social, la cátedra de género de la universidad..., que pudiéramos generar vínculos, empezar a buscar personas aliadas que de alguna forma nos acompañen a visibilizarnos y a que vayan sabiendo nuestra lucha...”. (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022)

En una oportunidad acudieron a la Oficina de Empleo de la Municipalidad de Trelew para consultar qué posibilidades de capacitaciones existían y se les ofreció desarrollar una capacitación en inglés. De este hecho surgió la intención que tenían como agrupación. Una de las compañeras no estaba de acuerdo con hacer tal capacitación y con evidente indignación expresó que sin haber terminado la escuela primaria era casi una burla comenzar una

capacitación en inglés (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022). La Sra. Nadia respondió ante el planteo de su compañera:

“... se me ocurrió decirle mirá, sabes para qué es, es para que nos vean, para que nos sentemos en sus bancos, para que nos huelan, para que nos toquen, para que podamos charlar, para ocupar los espacios, no importa si aprobamos o no aprobamos, bajo esa condición nos fuimos el grupito de travestis a cursar inglés. Ese fue como nuestro primer impulso...”. (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022)

Así entonces, siempre juntas, fueron haciéndose conocer. A fines del año 2014 Nadia fue invitada a militar en las filas del Madernismo (A. M. era candidata en aquel momento para Intendente de la ciudad de Trelew). Ella, según refiere, que nunca había participado en política partidaria, decidió charlar con sus compañeras, algunas se sumaron, otras no. Sin embargo, incluso las que no estaban de acuerdo asistieron a la reunión que posteriormente tuvieron con el candidato a Intendente y allí, muy firmemente la Sra. Nadia le hizo entrega de un proyecto que fue leído en ese mismo momento. El entonces candidato ganó las elecciones en el año 2015 y así la Dirección de Diversidad y Género comenzó a desarrollar funciones (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

El 5 de febrero del año 2016 se presentó oficialmente la Dirección de Diversidad y Género de la Municipalidad de Trelew, dependiente de la Secretaría de Gobierno, a cargo de la Sra. Zúñiga Sánchez, Nadia Jazmín del Rosario, primera mujer trans en asumir tal compromiso (Diario Jornada, 2016).

Las Misiones de la Dirección de Diversidad y Género incluyen la prevención y la asistencia, en cuanto a discriminación y a vulneración de derechos, trabajando bajo el paradigma de *la rehumanización de la diversidad sexual humana o reculturación de la sociedad*, comprometiéndose con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las acciones se han focalizado en esa modificación cultural. Las políticas públicas con las cuales se ha trabajado se vinculan a las áreas de capacitación, educación, trabajo y vida cotidiana. Las demandas sociales que tienen que ver con lo socioeconómico se han atendido en la medida de lo posible, pero trabajando con otros sectores del municipio, como por ejemplo las solicitudes de subsidios generalmente se han articulado con el Área de Desarrollo Social

de la Municipalidad o la solicitud de una beca con el Área de Empleo (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

Las actividades han consistido en reconocer, proteger y difundir los Derechos Humanos de lesbianas, gays, bisexuales, trans y heterosexuales y otras minorías, se han concretado a partir de la cooperación con organizaciones civiles y otros organismos provinciales, de allí la celebración de un acuerdo tripartito entre el Municipio de Trelew, la Provincia de Chubut y la Asociación Puerto Madryn VIHDA (Diario Jornada, 2016).

En enero del año 2020 se avanzó en la posibilidad de generar una agenda común entre la Dirección de Diversidad y Género y la Coordinación de Políticas Integradoras de la Municipalidad de Trelew, para maximizar los recursos disponibles y generar actividades conjuntas, en el marco del “Plan de Articulación para el Trabajo” (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2020). La Dirección también ha trabajado articuladamente con la Defensa Pública, dependiente del Poder Judicial, específicamente con los equipos técnicos, sólo ante situaciones emergentes complejas en las que se necesita asesoramiento o en las que se debe derivar a la persona a tal organismo (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

La Dirección desarrolla sus tareas en una oficina de la terminal de ómnibus de la ciudad de Trelew, ubicada en el sector norte de la misma, en la calle Urquiza 150 esquina Lewis Jones. En el período objeto de la presente investigación estaba conformada por su directora y dos personas más dependientes de la Municipalidad bajo la modalidad de contratos precarios. Una de ellas enfermera. Realizaban tareas de difusión, manejo de las redes sociales y eventos, atención al público, además de prestar colaboración, a partir del 2022, con el Equipo Interdisciplinario conformado por la Directora de la Organización, una Trabajadora Social y un Abogado (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Como parte de sus tareas, la Dirección de Diversidad y Género ha recibido capacitaciones para todo su personal. La primera capacitación fue la de Victimología, en el año 2016 con el SAVD (Servicio de Atención a las Víctimas de Delitos), dependiente del Poder Judicial. Esa capacitación fue importante porque aprendieron el tema de la *no revictimización*. En ese sentido, ante las demandas por situaciones de violencia, por ejemplo, podían preguntarse si estaban capacitadas para poder escuchar, si realmente eran

el organismo que tenía competencia, si eran atravesadas por la misma problemática que la víctima solicitante, entonces se derivaba la cuestión dentro de ese trabajo en red al SAVD, dependiendo del caso (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022). Incluso hubo demandas de atención de mujeres que debían ser derivadas a otro sector:

“Alguien tiene una situación de violencia, desde la Dirección, ehh, no trabaja solamente con el colectivo LGBTIQ+, nosotras no preguntamos, no tienen que confirmar si es gay, lesbiana, etc. Lo que pasa es que bueno lo que hacemos por ahí les decimos bueno, intuyo, deduzco, presupongo que es una mujer cis, bueno mirá, está el área de la mujer, que queda en tal lugar, no nos cuentes nada acá porque ... vas a tener que ir contar allá...” (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

También se dan situaciones en las cuales las personas diversas eligen la Dirección, pero la misma no cuenta con los recursos humanos y técnicos para satisfacer la necesidad, entonces, ante tales circunstancias, se origina una articulación con otro organismo:

“Entonces por ejemplo, viene una persona en esta situación, en una crisis, nosotras no teníamos psicóloga, tratamos de contactar la psicóloga que tiene el municipio, pero bueno estaba sobrecargada de trabajo también, no podía atender esa emergencia entonces llamamos al SAVD, qué hace la psicóloga del SAVD, hace la atención por teléfono, no es su función, no es función del SAVD, pero permanentemente está prestando colaboración, en lo jurídico, en lo social, porque tiene todo un equipo técnico ahí, esto de consultarnos cosas, siempre estamos trabajando de esa forma con la mayoría de las instituciones de Trelew” (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

En cuanto a las capacitaciones la Trabajadora Social agrega que el hecho de trabajar en esta Dirección posibilita acceder a distintas charlas, eventos informativos, que la misma organización propicia (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Actividades de la Dirección de Diversidad y Género: Espacios en general

En marzo del año 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró una pandemia por el brote del coronavirus (COVID 19), en virtud de ello en Argentina se aplicó

la emergencia en materia sanitaria con lo cual se tomaron medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio, según el artículo 1º del Decreto N° 297/2020 (República Argentina, 2020c). A partir de ese momento todas las organizaciones públicas y privadas en cumplimiento a estas disposiciones debieron modificar sus estrategias para prestar sus servicios, así la Dirección de Diversidad y Género puso a disposición el uso de sus redes para seguir acompañando a quienes necesitaran de alguna manera encontrarse y ser escuchados ante un contexto de tanta incertidumbre generando espacios de exposición de dudas, consultas, recomendaciones de materiales de lecturas o audiovisuales. Para ello habilitó el espacio *Tiempo de Nuevas formas de Vincularnos*, a través de las vías de comunicación de WhatsApp y correo electrónico (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2020).

Para el año 2021 la Dirección decidió trabajar bajo el lema *Abrazando Identidades*. La idea fue recuperar lo que no se pudo hacer desde lo presencial durante 2020, pensando en la identidad de género de toda la sociedad, ya que hubo ciertos proyectos que quedaron en suspenso. Los ejes de trabajo incluyeron niñez y adolescencias, juventud, personas adultas y personas adultas mayores. La prevención fue el objetivo que se propuso la Dirección como prioridad para lograr una ciudad más segura para las personas LGBTIQ+, en el sentido de una ciudad libre de discriminación y violencia por cuestiones de identidad de género o por orientación sexual, incluyendo para ello el trabajo de los aspectos culturales, educativos, laborales, comerciales y turísticos. Para lograr este objetivo de prevención se focalizó el trabajo en conjunto con otras áreas municipales y con organizaciones sociales y feministas. Por otro lado, se puso en marcha un nuevo sitio web de la Dirección, integrado al portal oficial de la Municipalidad de Trelew, el contenido del sitio incluía información sobre la historia de la Dirección y los marcos legales a partir de los cuales la misma se desenvuelve, videos de conversatorios realizados y otros materiales (Directora de Identidad y Género, 2020, citada en Diario El Chubut, 2020).

En el año 2022 la Dirección de Diversidad y Género tuvo su primer equipo técnico interdisciplinario, compuesto por una trabajadora social y un abogado, al momento de esta investigación carecía aún de psicólogo/a. La incorporación del equipo mencionado permitió poder trabajar con Programas nacionales dirigidos a personas LGBTIQ+ (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

Programa de Apoyo y Acompañamiento a Personas en situación de riesgo por Violencia por razones de género. Acompañar

En septiembre de 2020 se creó el Programa de Apoyo y Acompañamiento a Personas en situación de riesgo por Violencia por razones de género, a partir del Decreto Nacional N° 734/2020, en el marco de la Ley N° 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Uno de los Considerandos cita el artículo 7º de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención Belem Do Pará” en el entendimiento de que los Estados Partes se comprometen a actuar con la debida diligencia para lograr los objetivos de la mencionada Convención. Otro Considerando reconoce que el reparto desigual del trabajo de cuidado no remunerativo limita las posibilidades para que las mujeres y las personas LGBTIQ+ puedan acceder a empleos remunerados y si accedieran puedan seguir desempeñándolos en igualdad de condiciones. Por otro lado, expresa que la violencia de género a menudo tiene un componente de dependencia económico por lo tanto es prioridad del Estado promover la autonomía de las personas en situación de riesgo por violencia por razones de género, destinando para ello asignaciones económicas excepcionales con el objetivo de disminuir la situación de vulnerabilidad. El objetivo del Programa entonces, es promover la autonomía de mujeres y personas LGBTIQ+, quienes acrediten su situación de violencia de género, otorgándoseles un apoyo económico y fortaleciendo sus redes de acompañamiento en pos del desarrollo de un proyecto de vida autónomo (República Argentina, 2020a).

Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero

Este Programa se puso en marcha a través de la Resolución Nacional N° 228/2021, modificatoria a su vez de la Resolución Nacional N° 83/2020 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en el marco de la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Las personas destinatarias del mismo incluyen travestis, transexuales y transgénero mayores de 18 años, que habiten en la Argentina y se encuentren en situación de vulneración de derechos por motivos de su identidad y expresión de género, según cita el artículo 4º de la Resolución citada en primer término. El artículo 5º, a su vez,

reza que se pretende contribuir para que las personas mencionadas puedan solventar sus necesidades básicas inmediatamente conforme a determinados requisitos y que, según el artículo 6°, el apoyo económico será de dos salarios mínimos, vitales y móviles (República Argentina, 2021c).

Estos dos programas nacionales comenzaron a implementarse en la Dirección, pero sin el acompañamiento de un profesional del Trabajo Social, lo cual generó una demanda del mismo. La Dirección garantizaba que las personas tuvieran acceso a internet a través de la oficina para solicitar y mandar información para inscribirse en dichos programas. En ciertos casos se acompañaba a la persona a realizar algún trámite, por ejemplo, en la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), solo cuando las personas estaban solas y no tenían ningún familiar o lazo afectivo en su entorno con el cual contar y su situación era de externa vulnerabilidad, pero la idea era que las personas gestionen sus propios trámites, a veces hay una persona amiga o del entorno familiar que puede acompañarlas. A partir de la incorporación de la Trabajadora Social, en el año 2022, las tareas de armado de solicitudes e informes pudieron desarrollarse directamente desde la Dirección (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022). La puesta en ejecución de los programas requiere la realización de una entrevista en profundidad a los potenciales beneficiarias/os (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (Progresar)

Este programa desarrollado por el Ministerio de Educación se puso en vigencia a partir del Decreto Nacional N° 84/2014. El objetivo del mismo fue generar igualdad de oportunidades en Argentina en pos de la inclusión social y laboral, destinado a jóvenes en situaciones vulnerables entre 18 y 24 años que procuraban finalizar la escolaridad obligatoria, iniciar o continuar la educación superior, y realizar prácticas y formación en ambientes de trabajo; mediante la generación de acciones integradas que permitan capacitaciones e inserción laboral. En el marco de este programa se creó la Prestación Progresar (República Argentina, 2014b). En marzo del año 2020 se establecieron nuevos grupos prioritarios, entre ellos las poblaciones de travestis y trans, sin límite de edad. La idea fue lograr la finalización de la educación obligatoria y fomentar la educación terciaria y superior como también los cursos de formación profesional (Agencia Presentes, 2020b). Al igual que en los casos anteriores, la Dirección de Diversidad y Género garantizó que las personas pudieran tener

acceso a internet para realizar el trámite, que se realizaba a través de una página web, brindando sus instalaciones y su asesoramiento para ello (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

Atención de demandas espontáneas. Programa Escucha Activa

En cuanto a qué tipo de demandas se reciben en la Dirección, la Directora de Diversidad y Género reconoce que son en su mayoría de trabajo, algunas se pudieron gestionar a través de becas municipales. Otras demandas son de ayuda económica. En este sentido hay subsidios que se dan por única vez, trabajando en red con Desarrollo Social municipal o con el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Se trata de situaciones particulares (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022). En este sentido también se expresa la Trabajadora Social que enumera otras cuestiones como falta de contención familiar, problemas de salud, cambios registrales, hambre, vulnerabilidad social y emocional (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Ante la pregunta sobre demandas por violencia de género, la Directora de Diversidad y Género responde que ha habido, pero si se trata de mujeres CIS², se les pide que concurren directamente al C.I.M. que es el Centro Integral de la Mujer que depende de la Dirección del Área de la Mujer Del Municipio. Para los casos de mayor dificultad se trabaja con el *Programa Escucha Activa*, creado, desarrollado y promocionado por la Dirección en el año 2022. Consiste en un espacio para asistir las situaciones más complejas. Dos días de la semana fuera del horario habitual se trabaja en este programa. Se escucha y se busca y piensa una estrategia a seguir, a veces puede tratarse de un plan nacional, a veces provincial, a veces no hay un plan:

“Se puede pensar un plan, y si esa persona quiere o no. Siempre poder escuchar, no decidir por la otra persona, el consentimiento de la persona y también diciéndole mira si vos mañana me decís que no, es no [...] las personas te dan todo un poder, una persona que está vulnerable o que ha sido muy vulnerada, en ese momento no tiene la posibilidad... [...], pero después que pasa la angustia viste., es eso, ocurre otra cosa, después ya te dice sí, no. O por ahí a otros que vos les decís mira, nosotras no podemos

² Las personas CIS son aquellas cuya identidad de género coincide con el sexo que se les asignó al momento de nacer (Maffía y Moretti, 2023).

hacer nada con esto, esto que vos querés nosotras no podemos. Esto no es acá, es en este lugar, ¿querés que nosotras llamemos desde acá? para que vos vayas y obviamente vamos a contar algunas cuestiones para que vos no vayas y tengas que contar otra vez, ¿viste? De esa forma, pero también es un trabajo muy silencioso, ocurre de esa forma, pero es muy silencioso” (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

La trabajadora social también se refiere a este programa en cuanto a quienes está destinado, ya que se trata de un espacio abierto al que puede asistir un amigo/a, un parent, cualquier miembro de una familia. Resalta la cantidad de población adolescente que concurre a este espacio, se trata de una demanda espontánea, personas que acuden a consultar por ellos/as mismos/as o por otros/as. Generalmente todo lo que es administración pública funciona de mañana, y frecuentemente la población LGBTIQ+ tiene otra dinámica de la vida cotidiana, entonces hace falta llenar espacios por la tarde (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Capacitaciones otorgadas por la Dirección de Diversidad y Género:

Jornadas de Sensibilización sobre Identidad y Género.

Desde 2021 se desarrollaron las “Jornadas de Sensibilización sobre Identidad y Género”, trabajo en conjunto entre el Dispositivo de Género de la Defensa Pública de la Ciudad de Trelew y las áreas municipales de Diversidad y Género y Mujeres y Género destinadas a todo el personal de Asesorías de Familia, Defensoría Civil y Oficina Penal de la circunscripción Trelew. Dicha capacitación se fundó en resolución de la Defensoría General de la Provincia que convoca a consolidar un espacio para fortalecer la perspectiva de género en la gestión interna y en el servicio que se provee en la institución. Cabe agregar que estas jornadas se realizaron en el marco de la reglamentación del cupo laboral trans para el Poder Judicial y también en la profundización del análisis de la legislación ante la demanda de acceso a derechos de infancia y adolescencias travesti trans, para garantizar la tutela judicial efectiva. Fueron dictadas por la Directora de la Oficina de la Mujer y Violencia de Género del Superior Tribunal de Justicia y por la Directora de Diversidad y Género (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a). Estas capacitaciones continuaron en

2022 desde el mes de abril (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2022).

Educación Sexual Integral. ESI. Capacitaciones a docentes.

Desde el año 2018 la Dirección de Diversidad y Género ha desarrollado capacitaciones a docentes de todos los niveles, avaladas por el Ministerio de Educación de la provincia (Municipalidad de Trelew, s.f.a), en virtud de la Ley Nacional N° 26.150 de Educación Sexual Integral y lo referenciado en su artículo 8º, inciso e), en cuanto a la implementación del programa a través de la capacitación permanente en el marco de la formación docente continua. En el nivel secundario, las propuestas se han destinado a docentes en general, preceptores/as, profesores/as orientadores/as tutores/as (POT), equipos directivos y estudiantes de institutos de formación docente y profesorados de la Universidad, se ha realizado en conjunto con la Coordinación de Educación de la Municipalidad de Trelew, han colaborado la Catedra Abierta de Género y la Cátedra Libre de Sexualidad, Género y Derechos Humanos de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, además del Instituto Patagónico de Desarrollo Social (Diario El Chubut, 2019). Estas capacitaciones también se han desarrollado en los años 2019 y 2020, en las ciudades de Esquel, Puerto Madryn y Trelew. A partir de estas actividades la Dirección de Diversidad y Género ha llegado a muchas escuelas, en los establecimientos escolares hay muchas personas LGBTIQ+, que no pertenecen a organizaciones ni están acompañadas por las mismas (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

Talleres y Conversatorios en el marco de la ESI

Se han recibido solicitudes de centros de estudiantes para el dictado de talleres o conversatorios. La Sra. Nadia cuenta con una Diplomatura en Educación Sexual Integral que le permite estar autorizada a brindar este tipo de capacitaciones. La Dirección de Diversidad y Género también ha sido invitada a brindar talleres en las E.P.J.A. (Escuelas para Jóvenes Adultos), se trata de establecimientos educativos a los cuales asisten personas adultas que no han terminado la escuela, en horario nocturno. Sin embargo, en algunas escuelas ha habido resistencias con respecto a esta capacitación por lo cual no se han podido llevar a cabo (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

“... nosotras entendimos [...] esto de que era parte de un proceso [...], que si yo me enojaba cerraba otra posibilidad más [...]. Poder pensar en eso también, no cerrar, no enojarnos con la institución porque la institución también es como el terreno [...] donde se da la batalla” (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

Los conversatorios y talleres tienen como objetivo garantizar el ejercicio del derecho a la educación libre de discriminación y violencia. Se han realizado en instituciones como escuelas secundarias, para docentes y estudiantes, o clubes. Se trabaja en el marco de la ESI y Construcción de la Ciudadanía. La Dirección de Diversidad y Género ha sido convocada desde otras localidades de la Provincia del Chubut, además de Trelew como Gaiman, Rawson, Puerto Madryn y Dolavon. Los temas abordados se acuerdan según la necesidad de las instituciones. Se hace hincapié en la ley de Identidad de Género. Se aclaran y refuerzan conceptos. Se dan a conocer los marcos normativos vigentes (Zúñiga, 2022, citada en Etcheverry, 2022)

Se realizaron entre otros, los Conversatorios virtuales “Hablemos de la Ley Micaela”, destinado a Funcionarios municipales y del Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew, en virtud de la Ley Nacional N° 27499 Micaela, la Ley Provincial VIII N° 129 de Adhesión a Ley Micaela para la capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los niveles y jerarquías de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (Provincia del Chubut, 2019) y la Ordenanza Municipal N° 013030/19 (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2020). También el Taller “Encuentro con la Identidad”, de sensibilización y concientización sobre la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, en septiembre de 2020, dirigido al personal del Servicio de Estacionamiento Medido (SEM) de la ciudad de Trelew (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2020) y, en abril de 2021, al personal del Registro Civil (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a). También se realizaron charlas sobre diversidad y género como “Salud diversamente humana” destinada al personal del Centro Materno Infantil de la ciudad de Trelew en julio de 2021 (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a), entre otras. Entrado el año 2022, en julio, se continuaron las actividades que se venían desarrollando como charlas y talleres en escuelas secundarias trabajando los ejes de la ESI, en Gaiman y Playa Unión (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2022); conversatorios o

talleres en instituciones públicas como Policía Comunitaria de la Ciudad de Trelew, en el mes de abril (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2022).

Actividades de Visibilización. Ciclos

Dentro de la Dirección de Diversidad y Género también se desarrollaron actividades específicas, comprendidas en los llamados ciclos, enfocadas en la visibilización.

Ciclo Mayo para la Diversidad

El mes de mayo es muy importante para las comunidades LGBTIQ+, el 9 de mayo se sancionó la Ley de Identidad de Género y el 17 es el día de la Lucha contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género. “Nos focalizamos generalmente es promocionar, dar a conocer, visibilizar, mostrar, vamos a decir en seguir haciendo, insistiendo en esto de que se respete la Ley de Identidad de Género” (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022). En mayo del año 2020 en contexto de pandemia (COVID 19) la Dirección de Diversidad y Género, en conjunto con la Subsecretaría de Derechos Humanos de la Provincia, realizó una actividad virtual denominado “Encuentro de historias LGBTIQ+ y visibilización de los vínculos familiares”, con el objetivo de generar espacios de reflexión acerca del cómo transitan las disidencias los vínculos con sus familias (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2020). En 2021 aún persistían las limitaciones de encuentros presenciales por la pandemia (COVID 19), debido a ello se realizó, en mayo, la presentación del libro “Tiempo de Mariposa” de la Directora de Diversidad y Género, Nadia Zúñiga, mediante una transmisión en vivo por la cuenta de Facebook de la Dirección, invitando a la comunidad a acompañar (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a). Desde mayo del año 2022 continuaron los talleres en forma presencial y se pusieron en marcha los Stands Informativos realizados por la Dirección Itinerante de Diversidad y Género. La misma propone el recorrido de distintas organizaciones de la ciudad con un stand al cual se pueden acercar consultas y encontrar folletos informativos y entrega de preservativos (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2022).

Ciclo Orgullo de ser

Este ciclo se ocupa de sensibilizar, visibilizar y reflexionar acerca de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ (lesbianas, gay, bisexuales, trans, intersex y queer y

más). Se realizan actividades culturales, comienza cada mes de junio y termina en diciembre en el marco del Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+. Una de las propuestas que se ha desarrollado es la llamada “Bancos de la diversidad”, que consistió en pintar un banco existente en un lugar público de la jurisdicción municipal para visibilizar la existencia de las personas LGBTIQ+ en la ciudad de Trelew, promocionando el respeto y los derechos de tales personas (Municipalidad de Trelew, s.f.b). Durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio dentro del contexto de pandemia la propuesta fue la invitación a la comunidad en general a recomendar un libro sobre literatura LGBTIQ+ para compartir y difundir lecturas a través del envío de un video de cinco minutos comentando en términos resumidos el texto y brindando datos principales del mismo. Así estas recomendaciones se subían a las redes de la Dirección, Instagram y Facebook, en junio de 2020 (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género Trelew, 2020a).

Ciclo Mirabal

Reflexiona acerca de las prácticas que afectan los derechos de las mujeres, con el fin de contribuir a erradicar toda forma de violencia contra la mujer y difundir derechos y políticas de género que existen ya en nuestro territorio nacional. Consta de charlas informativas, charlas de reflexión, debates, lecturas, obras teatrales, proyección de largometrajes (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a). Lleva su nombre en virtud de la conmemoración del asesinato de las Hermanas Mirabal, ellas se rebelaron ante el régimen dictatorial de Rafael Leónidas Trujillo en República Dominicana y fueron brutalmente asesinadas (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2020).

Otras Actividades: Encuestas. Proyectos. Difusión

Una actividad muy importante que se llevó a cabo en enero de 2021 fue la invitación a la comunidad LGBTIQ+ a participar de una *encuesta* denominada “Hoja de Vida Educativa”, con el fin de contribuir a la generación de políticas públicas para promover la finalización de los estudios tanto en el nivel primario como secundario, de aquellas personas que hayan abandonado o se hayan sentido expulsadas del sistema educativo, los datos recabados se utilizaron para realizar una propuesta al Ministerio de Educación para propiciar un espacio seguro y libre de discriminación y violencia. El proyecto fue elaborado con la

colaboración de la Dirección de Gobierno Abierto de la Municipalidad (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021b). En concordancia con la propuesta mencionada, en el mes de mayo de 2021 la Dirección de Diversidad y Género presentó al Ministerio de Educación de la Provincia el proyecto llamado “Continuidad De Trayectorias Escolares para el Colectivo LGBTIQ+”, con el objetivo de adaptar los dispositivos diseñados para que las personas diversas y otras excluidas del sistema educativo puedan reincorporarse al mismo, en un ambiente libre de discriminación.

El trabajo se llevó a cabo en el organismo municipal y contó con los aportes de reconocidos/as docentes de Trelew y Puerto Madryn. En el marco de este proyecto la Dirección de Diversidad planteó la preocupación por el incumplimiento de la Ley de Identidad de Género N° 26.743 en algunas instituciones escolares en relación al respeto por la identidad autopercebida independientemente del cambio regstral, en virtud del artículo 12° de la mencionada ley que establece que deberá respetarse la identidad de género adoptada, especialmente por niños/as y adolescentes, quienes utilicen un nombre de pila distinto al indicado en su documento nacional. Esta situación se planteó en concordancia con los reclamos que ha recibido la Dirección de Diversidad y Género por parte de estudiantes de distintos niveles educativos (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a).

En julio de 2021 comenzó a regir en Argentina el Decreto Nacional N° 476/2021, que amplió los derechos consignados en la Ley de Identidad de Género, N° 26.743, ya que por sus artículos 2° y 3° otorgó la posibilidad de optar por la nomenclatura “X” en el Documento Nacional de Identidad tradicional y en el Pasaporte Argentino para reconocer identidades de género no binarias reconociendo en sus Considerandos que el derecho a la identidad de género es parte del campo de los derechos humanos y permitiendo así que todas las personas puedan solicitar la rectificación regstral de su sexo y el cambio de su nombre de pila e imagen cuando estos no coincidan con su identidad de género autopercebida (República Argentina, 2021b). En consecuencia, con esta disposición comenzó a difundirse a través de las redes de la Dirección de Diversidad y Género, el *video instructivo para la realización del cambio regstral*, dirigido a las personas que estuvieran interesadas a ejercer el derecho a la identidad de género (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021b)

Otra actividad a destacar que se realiza todos los 20 de noviembre es la *difusión del Dia Internacional de la Memoria Trans*. Este día se dedica a la memoria de personas que han sido víctimas de travesticidio social. En Trelew se recuerda, entre otras personas, a Jéssica Castillo, quien fuera parte del equipo de la Dirección de Diversidad y Género en sus comienzos (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a). Casualmente el 20 de noviembre, pero del año 2021 se inauguró la plataforma virtual y se puso a disposición en la página web de la Dirección de Diversidad y Género el link para acceder al *Registro Único de Aspirantes al Cupo Laboral para personas Trans, Travestis, Transexuales y Transgénero (RUA)*, con el fin de ampliar el cupo laboral trans del municipio de Trelew. Después de varios años de lucha y gestión se concretó la implementación al Cupo Laboral Trans en esta Municipalidad (Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género, 2021a).

Si a la vida.

La Dirección de Diversidad y Género forma parte de una mesa de trabajo denominado Si a la Vida, en respuesta al VIH. El propósito de esta red de trabajo es difundir y sensibilizar sobre el VIH/SIDA y concientizar acerca de la prevención y el cuidado de la salud sexual y reproductiva. Este espacio está integrado por diversas organizaciones tales como Programa Provincial de VIH, Ministerio de Salud de la Provincia, Ministerio de Educación de la Provincia, Área de la Mujer de Tw, Área Programática Tw., Área Prevalente de Tw., Supervisión de Enfermería Área Externa Tw., Área Trabajadores de Salud en Terreno, Coordinación de Educación de la Municipalidad de Trelew, Dirección de Diversidad y Género de Trelew, Dirección de Juventud, Instituto De Estudios Superiores (IDES), Equipo de Orientación y Dirección de Familia de la Municipalidad de Trelew,—entre otras (Municipalidad de Trelew, s.f.c). La Dirección de Diversidad y Género ha participado y realizado actividades desde sus inicios durante toda su gestión, en campañas de prevención y de concientización en los barrios de Trelew. Se ha trabajado articuladamente con el área de adolescencia del hospital o con el área prevalente, áreas que tambien integran la mesa de trabajo:

“Situaciones de VIH hemos acompañado muchísimo también, bueno de hecho en nuestro colectivo tenemos un 35 % de prevalencia, es un dato muy importante que también nos cuesta muchísimo trabajar a las travestis en nuestra propia comunidad

digamos. El 35 % del colectivo trans, cuando vos hacés una estadística dice que tiene VIH. [...] es un porcentaje muy alto, comparado, digamos, con las otras poblaciones. Es muy alto, entonces es algo que nosotras también tenemos que poder trabajar” (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

3.3. Voces de las referentes institucionales.

En cuanto al abordaje de la violencia por motivos de género y la vulneración de derechos hacia las personas LGBTIQ+ en relación al apoyo y acompañamiento del sector gubernamental la Directora de Diversidad y Género comenta: “El Estado tiene recursos y los recursos son limitados” (entrevista 1, 2022). Confirma que sus expectativas chocaron con la realidad, entonces se fueron transformando. Hoy prioriza la importancia de la modificación cultural. Afirma que el trabajo de los talleres en las escuelas ha sido interesante en ese sentido, los alumnos del secundario al finalizar las clases, eligen como un tema de cierre el de Identidad y Género, por ejemplo. En cuanto al trabajo con otras organizaciones no estatales, la Directora de Diversidad y Género afirma que se hace difícil trabajar con otras organizaciones LGBTIQ+, independientes que se encuentran en la ciudad de Trelew. Hay muchas cuestiones políticas, las organizaciones LGBTIQ+ responden a sus referentes, esta organización es del Estado (entrevista 1, 2022).

Ante la pregunta a la Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género acerca de cómo percibe el apoyo o acompañamiento del sector gubernamental local, municipal, ella comenta:

“... acotado lo veo, porque siento que los recursos son acotados. Ahí por ahí no tiene que ver especialmente con la Dirección en sí, sino me parece que es algo general, digamos, los recursos son acotados, a nivel municipio, provincial. La realidad es que nosotras trabajamos con programas nacionales, por ejemplo, para inscribir, asesorar y gestionar programas nacionales y eso ya te da una pauta digamos, a otros niveles más cercanos no hay acceso a programas específicos para la población del colectivo, sí a nivel nacional, entonces por ahí nos vemos en esa ..., ¿me parece que es un dato no?, que no haya programas específicos a nivel provincial o municipal. Eso habla un poco de la planificación de las políticas públicas en torno a este tema y es nulo. [...]”

Pero se da respuesta con lo que se tiene, un poco esa es mi misión” (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

También agrega: “es una escasez de presupuesto en general para todo lo que tenga que ver con asistencia” (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

3.4. Voces de personas y organizaciones LGBTIQ+.

Para la concreción de este apartado se analizaron las voces de dos referentes de la comunidad LGBTIQ+, una mujer trans y una mujer lesbiana. Ambas ciudadanas de la comunidad de Trelew que trabajan para lograr mejoras en la calidad de vida de las personas LGBTIQ+, desde diferentes lugares.

La primera entrevista se realiza a una mujer trans, presidenta de la Mutual “Newen Inclusión y Equidad” que se encuentra, al momento de la presente tesina, en proceso de formación y se dedica a brindar ayuda para satisfacer necesidades básicas a las personas LGBTIQ+. Mientras tanto trabaja como asistente en un espacio educativo y de cuidado de infancias para mujeres que trabajan y son jefas de hogar, dependiente de otra mutual. Ante la pregunta acerca de cuál es su percepción en relación a las políticas públicas ejecutadas para las personas LGBTIQ+ en la ciudad de Trelew, la entrevistada afirma que no se cumplieron sus expectativas. Como otras compañeras acompañó la creación de la Dirección de Diversidad en la ciudad de Trelew, pero considera que hacen falta más políticas en lo social y sobre todo vinculadas al aspecto laboral para las personas LGBTIQ+. Siendo mujer trans y habiendo dado batalla a aquellas cuestiones de vulneración de derechos que por lo general atraviesan las personas trans, solicitó ayuda a distintos sectores del Municipio, como el área de Bienestar Social o el Concejo Deliberante. V. relata que fue víctima de violencia de género por parte de una expareja y fue asistida por una O.N.G. donde se sintió contenida y empoderada. Pudo salir de aquella situación de violencia (Mujer Trans, entrevista 3, 2023).

Explica su percepción y refiere que por ser una mujer trans y por haber trabajado en la calle se considera (en general) que puede defenderse, expresa: “como que nosotras tenemos la misma fuerza que el hombre” (Mujer Trans, entrevista 3, 2023). Por otro lado, agrega:

“... hablando a lo criollo: el p... se sabe defender, o el p... se la busca porque anda en los bares, o trabaja en la calle, un montón de cosas. Entonces, el Estado en ese sentido nunca...jamás, en ninguno de los sentidos estuvo el Estado” (Mujer Trans, entrevista 3, 2023).

A la situación de violencia de género vivida con su ex pareja, se sumó la discriminación de la sociedad por ser mujer trans y la falta de relación con sus vínculos familiares en algunos momentos de su vida. Si bien pudo salir adelante, reconoce que le ha costado mucho y aun le cuesta en la actualidad (Mujer Trans, entrevista 3, 2023).

Sin embargo, como vimos, buscó cubrir sus necesidades a través de otros espacios, también municipales, pero no directamente en la Dirección. Consiguió algunos subsidios, bolsas de alimentos, leña. Posteriormente ella misma se fue empoderando y comenzó a ayudar a otras compañeras consiguiendo alimentos.

Otra cuestión a la que se refiere es en materia de salud, existe en la actualidad mucha demanda con respecto a materiales inyectables, hormonas, cirugías, en ese sentido hay personas que llegan a Trelew incluso desde otras ciudades para obtener apoyo en esta cuestión. Pero el sector salud, sobre todo el hospital zonal, está muy demandado. Piensa que es básico e importante obtener políticas en materia de Vivienda y Salud para las personas LGBTIQ+. Expresa que también observa mucha discriminación en el sector del deporte, mujeres trans por ejemplo son discriminadas en equipos de distintas disciplinas. Esa es otra demanda (Mujer Trans, entrevista 3, 2023).

La segunda entrevista se realiza a una mujer autopercebida como lesbiana, integrante de la agrupación Libres y Diverses, su pareja es la líder de dicha agrupación en la ciudad de Trelew. La agrupación depende del movimiento a nivel nacional Libres del Sur, anteriormente llamado Barrios de Pie, está compuesta por alrededor de unas 15 personas, beneficiarias del Programa Potencial Trabajo, cuya contraprestación es el trabajo de cultivo y producción en huertas. Hay otros integrantes pertenecientes al colectivo LGBTIQ+, lesbianas, gays, mujeres trans y no binaries en el grupo, no beneficiarios del citado programa, por lo cual la agrupación se encarga de ayudarlos y asesorarlos e invitarlos a participar en distintos eventos (Mujer lesbiana, entrevista 4, 2023).

Ante la pregunta acerca de cuál es su percepción en relación a las políticas públicas ejecutadas para las personas LGBTIQ+ en la ciudad de Trelew, la entrevistada refiere que desde su agrupación han tenido un acercamiento a la Dirección por asesoramiento, cuando su pareja fue designada coordinadora del movimiento Libres y Diverses en el año 2021. Se les invitó a trabajar juntos para hacer diferentes eventos, pero posteriormente no se dio la situación. Sólo obtuvieron los permisos para realizar dichos eventos desde un área municipal. Cabe agregar que los eventos referidos son de visibilización como marchas por el travesticidio. Agrega que cuando se abrió la Dirección de Diversidad y Género, pusieron todas sus expectativas en el apoyo a lo que es vivienda para el colectivo LGBTIQ+. Cuando se refiere a esta situación también agrega que las personas trans conforman uno de los sectores más maltratados, dentro de las personas LGBTIQ+:

“...primero la pelea interna, después la pelea con la familia, después la pelea con la sociedad. La pelea interna es la lucha de decir, no quiero este cuerpo, yo me siento otro cuerpo, y está la sociedad que te dice, sos varón, tenés que ser varón, no podés ser más que varón. Si tenemos la familia que es muy religiosa o criada a la antigua tenés que respetar tu sexo porque es el que te dieron y es con el que te vas a morir. Hay muchos casos, más que nada del interior...” (Mujer lesbiana, entrevista 4, 2023)

Se refiere a pueblos muy pequeños, en el interior de la provincia, o de personas que viven en el campo, chicos trans maltratados y discriminados por sus propias familias que se ven en la necesidad de escapar de sus hogares. Considera imperiosa la protección para estos casos y la necesidad de vivienda (Mujer Lesbiana, entrevista 4, 2023).

En cuanto a la discriminación que sufren las personas LGBTIQ+ a la que se refiere, también agrega que, al resto del colectivo, quienes no son trans, se le hace más fácil en lo que es la lucha interna. Entiende que, la persona trans se mira al espejo y no ve reflejado el cuerpo que desea, el gay y la lesbiana tienen una mochila menos, no padecen esa lucha interna, pero lo que tienen en común son el resto de las mochilas, la sociedad, la familia, el conseguir trabajo, el conseguir viviendas (Mujer lesbiana, entrevista 4, 2023).

V. también hace referencia a otra necesidad de las personas LGBTIQ+: el buen trato. Ella se refiere en lo público particularmente, por ejemplo, en salud. Los profesionales y no profesionales de los ámbitos del sector Salud no saben cómo dirigirse a personas no binarias

o personas trans. Considera que hace falta capacitación a todo el sector público para cubrir esta necesidad de lo que es el trato a las personas LGBTIQ+. No sólo el sector salud sino también bancos y otros sectores de la Administración Pública. Reconoce que hay lugares donde la atención es la adecuada. Reconoce el trabajo de la Dirección de Diversidad y Género en materia de visibilización sobre todo en el área educación en las escuelas secundarias, pero considera que el problema de la aceptación está en los adultos y las acciones deberían focalizarse también en ellos. Cuando las personas LGBTIQ+ van en busca de un trabajo no se les reciben los currículums porque los prejuicios están por encima de las buenas condiciones y capacitaciones que tenga la persona para desarrollar ese trabajo. A muchos jóvenes afeminados se les pide que cambien su aspecto para presentarse a una entrevista laboral o las mujeres lesbianas pasan malos momentos. Aún existe esto en la sociedad de Trelew. Sin embargo, agrega que sí ha habido cambios con el sector de Policía, se han brindado capacitaciones desde la Dirección de Diversidad y Género, actualmente el trato es diferente cuando se realizan por ejemplo marchas, antes había mucha discriminación y malos tratos a las personas LGBTIQ+. También ha habido capacitaciones y se ha notado en la excelente atención de los Bomberos Voluntarios, aunque este sector se ha caracterizado siempre por tener mucha humanidad (Mujer Lesbiana, entrevista 4, 2023)

Coincide con la anterior entrevistada en la falta de apoyo gubernamental en la cuestión de salud referida específicamente a las personas trans, quienes desean información y también apoyo en materia de las diferentes operaciones que se pueden realizar en el hospital zonal y las que esperan que se realicen el día de mañana. Hay muchas expectativas de las personas trans en este sentido (Mujer Lesbiana, entrevista 4, 2023).

Por último, expresa que en general observa que los diferentes movimientos como el que ella pertenece y otros han pasado y están pasando por una situación similar. No encuentran el apoyo del sector gubernamental a nivel municipal y tampoco provincial que cumpla con sus expectativas (Mujer Lesbiana, entrevista 4, 2023).

Como se analiza a lo largo del presente capítulo la ciudad de Trelew presentó las condiciones para el advenimiento de una institución que se ocupe de las necesidades de las personas LGBTIQ+, dado que la misma fue cuna de resistencias y luchas de personas que lideraron movimientos en pos de la defensa de sus derechos, naturales de la ciudad. Un grupo de activistas inquietas por visibilizar su situación de vulnerabilidad y falta de trabajo, en el

marco de una propuesta política nueva de gobierno municipal, lograron presentar un proyecto que posteriormente se concretaría con la creación de un espacio dentro de la Municipalidad de Trelew llamado Dirección de Diversidad y Género, dedicado a la ejecución de acciones para velar por los derechos de las personas LGBTIQ+.

No siempre las expectativas se han visto cumplidas debido a la falta de recursos en general, ni las de las personas que conforman el equipo de la Dirección ni las de las personas LGBTIQ+ que acuden a la misma a buscar respuestas a sus necesidades. Sin embargo, el trabajo de la Dirección de Diversidad y Género se mantiene impulsando acciones de visibilización y asistencia desde la ejecución de planes nacionales, además de brindar un espacio de escucha y contención. Cuenta con un equipo para desarrollar sus tareas en el cual el Trabajo Social está presente sumando su intervención desde una mirada con perspectiva de género en el marco del respeto de los derechos humanos.

CAPÍTULO IV: TRABAJO SOCIAL, DERECHOS HUMANOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA PERSONAS LGBTIQ+

4.1 El Trabajo Social y los nuevos desafíos de intervención en los actuales escenarios.

Explica Rozas Pagaza (2001) que el Trabajo Social como profesión en Argentina surge a partir de la lógica modernizadora de la acción social impulsada por el Estado Moderno a mediados de los años noventa. El proyecto de la modernidad consistía en el destierro de lo irracional y mitológico, en un proceso en donde la razón sería el instrumento eficaz al servicio del orden para garantizar el progreso y el bienestar de la sociedad. En este sentido, el bienestar social, vinculado a la idea de progreso social, se constituía como eje orientador de la disciplina, aun antes de que ésta se institucionalizara como tal (Rozas Pagaza, 1998). Por lo tanto, la labor del Trabajo Social es reconocida por intervenir ante las manifestaciones de la cuestión social. Dirá Rozas Pagaza (2001) “La intervención profesional es un proceso que se construye a partir de las manifestaciones de la cuestión social y dichas manifestaciones son las coordenadas que estructuran el campo problemático” (p. 219).

Para avanzar en los análisis, se entiende por cuestión social a la expresión de la relación contradictoria entre capital y trabajo, que a fines del siglo XIX se refería a las disfunciones de la sociedad industrial, existentes dentro del paradigma de la modernidad. Es así como el objeto de intervención del Trabajo Social se construye desde la reproducción cotidiana de la vida de las personas, explicitada como necesidades y carencias que serán o no canalizadas por las instituciones (Rozas Pagaza, 1998). Esa intervención profesional sobre el campo problemático no es un proceso lineal. “Es un proceso de construcción histórico social que se genera en el desarrollo de la dinámica social de los actores que intervienen en el ejercicio profesional” (Rozas Pagaza, 1998, p. 60).

Tal dinámica social se refiere a la relación sujeto - necesidad como expresión particular de la cuestión social, en la que se construye el objeto de intervención profesional (Rozas Pagaza, 1998). Esa complejidad dada por la cuestión social, expresada en la contradictoria relación entre las personas y las necesidades, es el eje que orienta la direccionalidad de la intervención profesional. El mayor conocimiento sobre la relación persona y necesidad permite una mirada estratégica que dimensiona la ubicación del

profesional frente a los otros actores, respecto a sus intereses, sus posibilidades, sus motivaciones. Este proceso de intervención no lineal, comprende objetivos alrededor de los cuales se constituyen conocimientos, técnicas y realidad. Dentro del proceso se encuentran las personas con sus demandas y la racionalidad que le dan a las mismas, así como también la institución y su racionalidad y el trabajador social con su saber específico para analizar la cuestión social. (Rozas Pagaza, 1998).

En cuanto a la relación entre la persona sujeto de intervención y la praxis profesional la autora citada dice:

Para el Trabajo Social es el momento de los interrogantes, de las indecisiones producto del impacto de una realidad que desestructura y que muchas veces inmoviliza. Sin embargo, es también, el momento importante de reflexión para establecer una estrategia de intervención porque es la instancia de búsqueda del SOBRE QUÉ de la intervención. Significa preguntarse por las necesidades de esos sujetos como elemento fundamental en la construcción del campo problemático. (Rozas Pagaza, 1998, p. 77)

En este sentido es importante también la reflexión acerca de lo que los individuos aportan a la construcción de ese campo problemático desde su cotidianidad. El saber de la vida cotidiana permite determinar, a partir del lenguaje y la comunicación, qué lugar tienen los hechos para los individuos en lo particular y en lo general. Con respecto a esto señalamos: “En consecuencia es muy importante para el trabajador social, saber escuchar, comunicarse y registrar cómo los sujetos reproducen, generalizan y transmiten los hechos de su vida” (Rozas Pagaza, 1998, p. 43).

Un recorrido histórico permite comprender la lógica de la intervención en lo social en relación con la denominada cuestión social dentro de contextos dinámicos.

Durante el siglo XIX las influencias de la Ilustración y la circulación de ideas políticas impactaban en Argentina, la intervención en lo social versaba sobre la detección y la clasificación de lo anormal, la aplicación de formas de disciplinamiento y la construcción permanente del otro sobre el cual intervenir. Estas prácticas de intervención se reproducían dentro del discurso médico, con el propósito de terminar con ciertas tendencias como el consumo de tabaco o alcohol, o comportamientos irresponsables, mientras a la vez se

inculcaban preceptos higiénicos, las personas que no se encuadraban en estos parámetros eran considerados desviados/as o enfermos, en ellos se encontraban los grupos analizados en esta tesis. Ya en los albores del siglo XX la intervención en lo social se relacionaba con la mirada a determinados grupos sociales, que paulatinamente eran constituidos como poblaciones homogéneas, avanzando sobre la vida cotidiana imponiendo un orden, construyendo y ratificando a otro excluido, dentro de un modelo fundado en las ciencias naturales. En definitiva, desde sus orígenes la impronta de la intervención ha sido pedagógica procurando el aprendizaje del otro de la modernidad, dentro los preceptos de la Ilustración y el positivismo (Carballeda, 2023).

Con el transcurrir del tiempo, la intervención social ha ido cambiando de forma adoptando diferentes corrientes de pensamiento (Carballeda, 2023). En Argentina, a partir de los años noventa, la misma ha consistido en políticas sociales de asistencia pública generadas como parte de una lógica modernizadora de acción social dirigida a los sectores más pobres de la sociedad (Rozas Pagaza, 2001). Sin embargo, en referencia al tema de estudio han sido los movimientos sociales y sus reclamos los que han ido configurando demandas que, como vimos en el capítulo II se tradujeron en normativas y políticas públicas destinadas a responder a procesos de inequidades históricas. En este sentido, la intervención ha ido incorporando esas particularidades, Carballeda reflexiona cómo es pensado ese otro desde distintas perspectivas. Propone que las intervenciones en Trabajo Social se dan en nuevos escenarios donde irrumpen nuevas formas de exclusión, con lo cual se hace necesaria una mirada más profunda a las singularidades. Es decir, un conocimiento más acabado de los actores sociales y de sus espacios. Las categorías de análisis también cambian, por ejemplo, la estructura de la familia ya no es la que se conoció. Se reconoce al otro como sujeto histórico atravesado por dimensiones económicas y sociales, a estos grupos vulnerados en sus derechos como el grupo LGBTIQ+ se orientan nuevas miradas, nuevas escuchas. Por ello el Trabajo Social se dirige a un conocimiento más profundo orientado a atenuar el padecimiento de las personas, orientado a la recuperación de sus lazos sociales (Carballeda, 2006). “Desde esta perspectiva el Trabajo Social se funda como una disciplina caracterizada por su intervención en lo social y en segundo lugar en relación a la construcción de conocimiento a través de la investigación” (Carballeda, 2006, p. 143). El citado autor refiere también a los escenarios de intervención desde una mirada en la cual la perspectiva del otro es tenida en cuenta, planteando así la

necesidad de nuevos acercamientos en los cuales la palabra, la historia y la cotidianeidad de ese otro permiten sugerir alternativas posibles en la dirección de la intervención. (Carballeda, 2023). En este sentido también se expresa Margarita Rozas Pagaza (2015) considerando que existe una transformación en la representación de las personas sobre las que interviene el Trabajo Social. Si bien la estructura en la cual el otro era homogeneizado, clasificado y anulado en su capacidad de reacción, continúa vigente, hoy se convive contradictoriamente, con una perspectiva de derechos e inclusión social buscando canales de participación de las personas que componen sectores excluidos.

Por eso entendemos que, en este devenir de los diferentes períodos del proceso histórico, político y sociocultural, el Trabajo Social, a partir de los procesos de cambio y revoluciones forjadas en distintas áreas y por diferentes actores de la sociedad relacionados a la vulneración de los derechos humanos, ha ido cuestionando aquellos modelos instituidos generándose nuevas interlocuciones y por ende nuevas políticas de abordaje adaptadas a los nuevos tiempos y a las nuevas necesidades.

Emergen entonces los nuevos actores sociales que deben ser escuchados y ante los cuales el Trabajo Social debe construir nuevas formas de intervenir apropiadas a los nuevos contextos. A menudo se piensa que el trabajador social es un mero ejecutor de las políticas diseñadas por el sistema estatal. Aquí es donde se requiere que los profesionales del Trabajo Social hagan uso de sus competencias teóricas para comprender los términos en los cuales se desarrolla su intervención (Rozas Pagaza, 2001). Es decir que el trabajador social debería problematizar cada situación en la que desarrolla su labor, desde cada institución en la cual está inmerso. Este proceso de problematización le permitiría romper con las miradas positivistas que naturalizan los problemas sociales, introduciendo la perspectiva de género. Para idénticos fines es importante, tener en cuenta la mirada de los propios participantes como sujetos de intervención en el contexto de su cotidianeidad. “La explicación de la reproducción de las prácticas cotidianas de los sujetos con relación a la satisfacción de sus necesidades, debe incorporar la mirada y el significado que dichos sujetos le dan a esa relación” (Rozas Pagaza, 1998, p. 72)

Una de las revoluciones sociales que vioemerger el Trabajo Social desde su legitimación como carrera profesional hasta la actualidad fue el surgimiento de sectores disidentes proclamantes de la visibilización y aceptación de la diversidad sexual en cuanto al

reconocimiento pleno de todos sus derechos, dentro de un contexto donde la heterosexualidad como modelo hegemónico es el imperativo indiscutible. Entonces, en materia de vulneración de derechos contra personas LGBTIQ+, es tarea del trabajador/a social generar espacios de cuestionamiento permanente de las ideas preconcebidas impuestas desde la misma sociedad y desde el mismo Estado para dar paso a la concepción de nuevas categorías enfocadas a este problema social. Específicamente a partir de su rol profesional interviniendo en espacios domiciliarios, institucionales y/o comunitarios brindando asistencia y asesoramiento a los ciudadanos LGBTIQ+ teniendo en cuenta sus potencialidades como seres humanos más allá de su identidad de género y orientación sexual. Aun encontrándose bajo los designios del Estado, siendo su función primordial el impulsar la protección y el ejercicio efectivo de derechos humanos y sociales diseñando y ejecutando programas y proyectos vinculados a la prevención y asistencia (República Argentina, 2014a) y promoviendo la No Discriminación por Motivos de Género, el/la Trabajador/a Social debe indagar e investigar para poder intervenir en el ejercicio de su profesión. Evidentemente para ello se necesita un conocimiento de los hechos acontecidos y de las leyes que han surgido a partir de las necesidades del sector LGBTIQ+, además de una mirada reflexiva y cuestionadora acerca de lo que se ha desarrollado hasta el momento, o no, en materia de derechos para las personas que pertenecen a dicho sector.

4.2. Trabajo Social y Enfoque de Derechos.

Teniendo en cuenta al Trabajo Social como una profesión que entre sus objetivos promueve la defensa y efectividad de derechos y ejecuta políticas públicas, se debe entonces, considerar el *enfoque de derechos* en tales políticas. El Enfoque de Derechos alude a que los Derechos Humanos como derechos legitimados por la comunidad internacional brindan un marco conceptual y una guía que da sentido y orientación a las políticas sociales y a las intervenciones.

El Enfoque de Derechos es el marco que orienta a la intervención, pero además ello implica que las políticas sociales se definen desde la igualdad y son progresivas (no regresivas) con lo cual se hace necesario conceptualizar nuevas categorías impactando entonces en los aspectos teóricos e instrumentales de la intervención del Trabajo Social (Carballeda, 2016). El marco conceptual explícito en los Derechos Humanos permite inferir

elementos valiosos para las estrategias de intervención tales como los mecanismos de responsabilidad, la igualdad, la no discriminación, la participación y el otorgamiento de poder a los sectores postergados y excluidos (Abramovich, 2004). El enfoque permite el cambio de mirada acerca de las personas asistidas por programas sociales que dejan de ser meros beneficiarios y pasan a ser sujetos de derechos (Carballeda, 2016). En este sentido Abramovich, expresa:

Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a requerir determinadas acciones, prestaciones y conductas. (2004, p.5)

La visión del sujeto como titular de derechos capaz de exigir al Estado ciertas obligaciones está asociada a la ciudadanía. A su vez esto implica la responsabilidad del Estado como garante del cumplimiento de las normativas. Las acciones del Estado para generar dicha guarda no deben considerarse meros mandatos morales o políticos sino la vía elegida para hacer efectivas las obligaciones imperativas y exigibles, impuestas por los Tratados Internacionales (Abramovich, 2004). En este sentido el Trabajo Social debe conocer tales Tratados Internacionales, debe utilizarlos como marco conceptual-metodológico de la intervención, además de asumir al sujeto de intervención como sujeto de derechos con capacidad de acción para ejercer los reclamos que correspondieren. Se comprende este cambio de mirada en el sujeto de intervención porque la realidad demuestra que las personas diversas han luchado por sus derechos y continúan haciéndolo, estas luchas han generado cambios con respecto a la legislación en cuanto al reconocimiento de sus derechos, dando paso a la generación de políticas sociales definidas desde la igualdad/equidad dentro de un enfoque de derechos.

Sin embargo, hemos de detenernos en la cuestión de la equidad/igualdad y la ciudadanía. Aquín (2003) se refiere a la ciudadanía como la estructura legal que regula las relaciones entre los individuos, otorga igualdad en términos abstractos que hace posible la universalidad (todos los individuos). Está dada por el conjunto de deberes y derechos que portan quienes habitan un estado como ciudadanos miembros de la sociedad. Bottomore

(citado en Aquín, 2003) hace una distinción: la ciudadanía formal, como pertenencia a un Estado – Nación y la ciudadanía sustantiva, consistente en un conjunto de derechos civiles, políticos y sociales. La primera no es condición suficiente para la segunda. Es decir, algunos individuos pueden pertenecer a una comunidad nacional y a la vez encontrarse excluidos de la misma, sea por razones de género, opción sexual o edad entre otras. La ciudadanía sustantiva contempla la diferencia entre grupos específicos y las garantías que les son otorgadas en cuante al goce de sus derechos.

Es decir que no todas las personas acceden de la misma manera al ejercicio de sus derechos, las personas LGBTIQ+ se enfrentan cotidianamente a esta situación dado que, aun perteneciendo a la misma nación, no se encuentran en situación de igualdad con otras personas que no pertenecen a un sector excluido por la sociedad, en este caso por motivos de discriminación. Dice Aquín: “...la ciudadanía no es una categoría congelada, sino que posee un carácter dinámico, que ensancha o restringe su sentido de acuerdo a circunstancias históricas...” (2003, p. 9). Los debates sobre ciudadanía reconocen que existen antagonismos, como son los de género entre otros, que se estructuran alrededor de ejes socio culturales dando lugar a lo que se conoce como ciudadanía diferenciada (Aquín, 2023).

Rozas Pagaza (2015) también reflexiona en esta cuestión afirmando que nuestra sociedad está atravesada por nuevas fragilidades y dimensiones de desigualdades, en este contexto el debate sobre las políticas sociales debe tener su eje en la igualdad. La intervención profesional debe tener, como instrumento de análisis, la crítica. Al respecto Aquín (2005) agrega que los trabajadores/as sociales pueden intervenir en las distintas instancias de la vida de las personas donde se desarrolla la ciudadanía (escuela, organizaciones, asociaciones vecinales, cooperativas, etc.) habilitando a las personas en la conciencia de sus derechos y responsabilidades, pero además abordando el conjunto de símbolos y formas culturales que trazan las líneas del rechazo y fragmentación entre grupos.

4.3. Trabajo Social y Perspectiva de Género.

El Enfoque de Derechos por sí sólo no alcanza para brindar calidad y apertura a la intervención del Trabajo Social en la cuestión de los derechos vulnerados de las personas LGBITQ+. Es necesaria también la incorporación de la perspectiva de género. Se la define, como vimos en la página 39 como la capacidad de reconocer que por un lado existe la

diferencia sexual, y por otro, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se constituyen tomando de referencia a tal diferencia sexual (Lamas, 1996).

En su ensayo Lamas se refiere a la diferencia sexual afirmando que sobre ésta se construye el género “en un doble movimiento: como una especie de filtro cultural con el que interpretamos al mundo, y también como una especie de armadura con la que constreñimos nuestra vida” (1994, p.3). La categoría género hace referencia a la simbolización que cada cultura hace sobre la diferencia sexual, por la cual establece normas y expectativas sobre los papeles y conductas que las personas deberían tener a partir de sus cuerpos (Lamas, 1994). A partir de haberse podido concebir la distinción entre el sexo biológico y lo construido socialmente es que el vocablo género comenzó a ser utilizado para referirse a numerosas situaciones discriminatorias hacia las mujeres, justificadas por una presunta anatomía diferente, cuando el origen es, en realidad, social. En general la subordinación de las mujeres a los hombres se ha explicado a partir de la expresión máxima de la diferencia biológica, la maternidad. Sin embargo, un discurso en esos términos se puede caer cuando se piensa, por ejemplo, en los adelantos científicos en reproducción asistida que desligan a las personas de su función biológica. De todas maneras, alocuciones de este tipo reafirman escenarios de desigualdad y discriminación (Lamas, 1996). La perspectiva de género como vimos busca el análisis crítico y los cuestionamientos a todas aquellas construcciones culturales que marcan el transcurso de la vida de las personas según el género. Comprender el sistema género permite desentrañar esa red de interrelaciones e interacciones sociales del orden simbólico de la sociedad. Solo a través de la deconstrucción de ciertas prácticas que oprimen y vulneran a las personas en función del género es posible acercarse al objetivo ético político del feminismo, que es reformular la definición de lo que se entiende por persona, sea en cuerpo de mujer o de hombre (Lamas, 1994). Por otro lado, y como expresan la mayoría de las autoras ya citadas, se amplía la mirada en función de las personas diversas que siempre han existido pero que desde hace pocos años se han podido visibilizar, gracias a sus propios esfuerzos a través de sus luchas.

Una perspectiva de género permite a las personas que trabajan en las instituciones aceptar que el género y la orientación sexual no determina quienes pueden ser portadores de derechos y quienes no, y en virtud de esta aceptación poder cambiar las reglas del juego y terminar con la discriminación y el maltrato a los niños/as, adolescentes y adultos/as que no

respondan a los cánones devenidos del binarismo hombre mujer. Entonces la perspectiva de género implica educación y capacitación en los establecimientos públicos y aún en los privados en este sentido, para que se sitúe el eje en que todas las personas, más allá de su orientación sexual y su identidad de género, tienen los mismos derechos e igual protección de la ley contra la discriminación, según establecen los tratados internacionales.

Sin embargo, como vimos en el capítulo II no todas las personas tienen las mismas oportunidades para acceder a los derechos, las personas del colectivo LGBTQ+ han vivido situaciones de discriminación, violencias.

La perspectiva de género justamente tiene que ver con la posibilidad de deconstruir las viejas concepciones que han también influido tanto en la sociedad como en las intervenciones del Trabajo Social, proporcionar el ejercicio de una mirada crítica, interpelar los conceptos previos, provocar la búsqueda de transformaciones en las intervenciones aplicando estrategias para asistir circunstancias de vulneración de derechos por motivos de género. Al igual que la perspectiva de derechos la perspectiva de género induce a la profesión a introducir nuevos conceptos a la luz de su accionar, desde la investigación, aportando conocimientos que permitan comprender y desnaturalizar aquellas representaciones y estereotipos, instituidos e internalizados por amplios sectores de la sociedad, incluidos los actores ejecutantes de políticas públicas. “...la perspectiva de género supone revisar todo, desde cómo nos organizamos los tiempos y los espacios, hasta las creencias más enraizadas” (Lamas, 1996, p. 9). En este sentido la categoría interseccionalidad como vimos en la página 41, es fundamental para entender estos procesos en la dinámica de las múltiples opresiones.

La Dirección de Diversidad y Género es un organismo estatal que por su propia esencia se ocupa de aplicar la perspectiva de género, incluso llevando capacitaciones en este sentido a todos los ámbitos posibles.

Educación Sexual Integral. ESI.

A partir del año 2006 se dio un cambio de paradigma con la sanción de la Ley de Educación Sexual Integral (ESI), N° 26.150. La misma planteó que todos los educandos deben recibir por derecho una educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de todas las jurisdicciones (República Argentina, 2006) En el momento de su sanción esta ley se pensó en relación al problema del acoso escolar o

bullying, tan peligroso en nuestra sociedad, no especificó su alcance a los niños y adolescentes integrantes del colectivo LGBTIQ+. Aún no estaba sancionada la Ley de Identidad de Género. De todas maneras, se da por sentado que la ley reconoce el derecho de todos los niños, al margen de su orientación sexual e identidad de género, a recibir una educación sexual integral (Foro de Periodismo Argentino y Asociación Por los Derechos Civiles, 2017). En este punto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se ha expedido y ha instado a los Estados a ofrecer garantías en el marco de dirigir esfuerzos de proyectos educativos que impulsen un proceso de cambio cultural (ONU, 2018b).

Por lo tanto, la sensibilización y la educación de los niños, niñas y adolescentes juega un papel fundamental en la promoción de un cambio cultural que acepte plenamente la diversidad sexual y corporal y promueva la aceptación de las orientaciones sexuales e identidad de género diversas. (ONU, 2018b, p. 41)

Amplía su discurso al recomendar que los Estados implementen “una educación sexual comprensiva en el programa escolar, que incluya una perspectiva de diversidad corporal, sexual y de género” (ONU, 2018b, p. 73) y culmina indicando que esta educación sexual comprensiva sería la herramienta necesaria para erradicar la discriminación contra personas LGBTI (ONU, 2018b).

Lo que se persigue con la ESI es que los estudiantes accedan a contenidos pedagógicos, en distintas áreas curriculares, y en todos los niveles de su formación (desde nivel inicial hasta nivel terciario), concernientes a temas relacionados con el respeto hacia su cuerpo y el de otros, la toma de conciencia de los sentimientos y emociones en las relaciones interpersonales y el respeto a la diversidad, entre otros (República Argentina, 2006)

4.4. Experiencias y expectativas del Trabajo Social en Dirección de Diversidad y Género en la ciudad de Trelew

A comienzos de 2022 se integró al equipo de trabajo de la Dirección de Diversidad y Género, una Trabajadora Social, dependiendo de la Municipalidad de Trelew mediante un contrato de prestación de servicios (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022). Durante mucho tiempo la Dirección de Diversidad y Género desempeñó sus tareas careciendo de un equipo interdisciplinario conformado posteriormente

por una Trabajadora Social y un abogado. La Directora de Diversidad y Género se expresó sobre la necesidad de contar con un/a Trabajador/a Social, advirtió que los equipos técnicos suman siempre, muchísimo, se trata de tener otra mirada, una mirada objetivada que puede ver desde el ser profesional (Directora de Diversidad y Género, entrevista 1, 2022).

En cuanto al papel del Trabajo Social en la Dirección de Diversidad y Género, desde la intervención con perspectiva de género: la Trabajadora Social realiza entrevistas en general o puntualmente en torno a accesos a alguna política social. Además, como se adelantó en el capítulo III, los días jueves por la tarde, fuera del horario habitual de la Dirección de Diversidad y Género, trabaja en el espacio de Escucha Activa, en el cual hasta el 2021 sólo se desempeñaba la Directora de Diversidad y Género. Las personas se presentan directamente o dejan mensajes en las redes sociales para luego ser escuchadas coordinando ese horario (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022). Hasta fines de 2021 la Dirección se había concentrado en la promoción, la prevención y el brindar información, el poner en circulación temas vinculados a la diversidad, lo que permitió que la comunidad en general solicite charlas, espacios de talleres, stands o encuentros. Los planes a partir de 2022 consistieron en hacer una división entre las funciones de promoción, información y prevención con las funciones de un equipo disciplinario que trabaje puntualmente con cuestiones que tienen que ver con lo asistencial (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

En cuanto a las experiencias de la Trabajadora Social en la puesta en marcha y ejecución de algunas políticas, la misma se refirió al equipo de trabajo, acompañada por un abogado y una enfermera que se desempeña como integrante de equipo interdisciplinario. Considera necesario contar con un profesional del área de la psicología para abordar cada situación desde las distintas áreas. Tener en cuenta los bagajes de tales áreas y que se pueda hacer una síntesis en el equipo técnico, darle más cuerpo y sentido al trabajo en equipo. De acuerdo a su evaluación: la experiencia ha sido buena. Mientras tanto, trabajan desde 2022 en los programas Nacionales Acompañar y Fortalecimiento de las Personas Trans que fueron puestos en vigencia por el Ministerio de las Mujeres de la Nación (ver capítulo III). El Programa Fortalecer por ejemplo requiere de la realización de una entrevista en profundidad porque se tratan de distintas dimensiones de la realidad de una persona, ya sea lo económico, lo laboral, lo habitacional, la salud. Ante la falta de recursos en términos locales eso es lo que

se va trabajando. Estos programas de asistencia económica ambos, implican un seguimiento y un trabajo en conjunto con la persona (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Ante la pregunta acerca del papel del Trabajo Social como profesión en el abordaje de las problemáticas que se presentan en esta Dirección de Diversidad y Género la Trabajadora Social señala que no se podría prescindir del Trabajo Social. Para esta profesional, el trabajo en red con otras instituciones de lo más variadas o con las escuelas, que genera la puesta sobre la mesa y reflexión sobre los temas de la diversidad y la sensibilización, hace que se presenten muchas cuestiones vinculadas a lo social que luego hay que retomar. Entiende que se debe ser respetuosos por esa subjetividad muy latente que se encuentra en los temas que se hablan, con lo cual es importante trabajar en equipo porque estas temáticas están atravesadas por muchas situaciones, lo económico, lo social, lo laboral (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022). En el mismo sentido, continúa:

“... como equipo poder hablar de eso y después poder, si surge, trabajar algo más o continuar haciendo un acompañamiento, es importante. Y después siento que es importante porque hay muchos derechos, digamos, planteados en la normativa vigente [...], estamos como bastante lejos de poder concretizarlos y por ahí tiene que ver con eso, acompañar en esa concretización de derechos reales que hay y que por ahí falta como un nexo” (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

La profesional agrega que, nuestro país es uno de los más avanzados en materia de normativas sobre diversidad, sin embargo, en la práctica existen muchas dificultades para acceder a esos derechos fundamentales. Ejemplos de ello son la deserción escolar por cuestiones de identidad de género o la imposibilidad de acceso a un tratamiento con una obra social, entre otros. En definitiva, se trata de una vulneración de derechos que tiene que ver con la discriminación y la exclusión. Aquí es donde se trabajan estas cuestiones desde el Trabajo Social, de diversas maneras, dependiendo de la situación. Puede hacerse puntualmente con la persona trabajando para que pueda posicionarse de determinada manera,

o institucionalmente, sensibilizando al entorno para que se reduzcan los obstáculos por ejemplo habilitando espacios de charlas en escuelas. Explica que este tipo de espacios, como el de la Dirección de Diversidad y Género, permiten acceder a la información y a la escucha. Si bien no cuentan con los recursos como para responder a ciertos temas como lo habitacional o lo económico, brindan acompañamiento, información y asesoramiento (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

La entrevista da un giro y la Trabajadora Social de la Dirección se refiere al tema de la violencia:

“Con N. le dábamos bastante vuelta a este concepto de violencia, y de qué es la violencia para las personas del colectivo. Por ahí la diferencia, o lo distinto en torno a las mujeres es que está como mucho más generalizado, ¿no?, en la sociedad y en el sentido común, la violencia contra las mujeres, qué es una mujer violentada, una mujer víctima de violencia, prendes la tele y están hablando de eso en los programas, miras y están las redes todo el tiempo, es como algo de lo que se habla, pero por ahí la violencia vivida por las personas del colectivo, o sentida por las personas del colectivo tiene otros condimentos, tiene otras dimensiones y otros atravesamientos. [...] el tema de la intersectorialidad, que es esto que son múltiples atravesamientos y que no sólo tiene que ver con tu identidad sino con tu clase social, con tu edad, y por ahí en esta multiplicidad de factores que hay es que nosotras nos ubicamos acá en la Dirección” (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Este es otro tema que la Dirección de Diversidad y Género se plantea y sobre el cual reflexiona, las miradas sobre la violencia difieren según quienes sean las personas destinatarias de esta. No se percibe de igual manera la violencia ejercida sobre las mujeres que la violencia ejercida sobre las personas LGBTIQ+ siendo este análisis pertinente a la hora de abordar en forma adecuada las particularidades que se presentan en la Dirección. Como indica Velázquez (2006, p. 23) refiriéndose a la violencia contra la mujer cis: “... la tendencia de ciertos noticieros televisivos y radiales cambia de lugar a la violencia y la introduce en la vida de quienes la miran o la escuchan como un hecho más”. La violencia contra la mujer es internalizada sin más, la autora la retoma al afirmar: “escuchar y pensar

sobre las violencias ejercidas contra las mujeres (de distinto sector social, edad, religión, etnia, etc.) produce malestar, estremecimiento, estupor, indignación” (Velázquez, 2006, p. 23). Sin embargo, en el caso de la violencia a las personas LGBITQ+, la recepción por parte de la sociedad en general no es igual que en el caso de las mujeres cis. Surgen los prejuicios y la discriminación, la homofobia o el estigma, lo cual amplía la situación de vulnerabilidad de las personas LGBTIQ+. En este sentido el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se expresaba, refiriéndose a las mujeres trans:

En este informe, la CIDH también señala que la violencia, los prejuicios y la discriminación prevalentes en la sociedad en general y al interior de la familia, disminuyen las posibilidades de las mujeres trans de acceder a educación, servicios de salud, albergues seguros y al mercado laboral formal. (ONU, 2015, p.15)

Por lo tanto, esta falta de acceso a derechos básicos de educación, salud, trabajo y vivienda provoca que las mujeres trans sean más susceptibles de padecer diversas formas de violencia, la misma es entonces el resultado de la combinación de factores tales como la exclusión, la discriminación, la falta de reconocimiento de su identidad de género, la violencia en el seno familiar, en la educación y en la sociedad en general (ONU, 2015).

Además, la violencia que enfrenta la comunidad LGBTIQ+ evidencia nítidamente la cuestión de la interseccionalidad (como también ocurre en el caso de las mujeres cis), que se mencionó en el capítulo II: a la violencia que enfrentan las personas en la intersección por sus orientaciones sexuales e identidades de género no contenidas en la normatividad, se adiciona la violencia determinada por otros factores como la raza, la edad o el color de la piel y la situación de pobreza (ONU, 2015).

En definitiva, esa falta de oportunidades generada por la discriminación y la exclusión en general y la sumatoria de aquellos otros factores como raza, edad, nivel de instrucción, condición social, son determinantes a la hora de acceder a los derechos básicos. Existen muchos ejemplos, el acceso a la educación secundaria y universitaria, incluso a veces primaria, el acceso a vivienda, el derecho a trabajar en condiciones de dignidad que trae aparejados los derechos a la salud y a las previsiones sociales. Otro derecho vulnerado desencadenado a partir de las condiciones mencionadas es el acceso a la Justicia (ONU, 2015), en ciertas ocasiones la discriminación a la que se ven sometidas las personas

LGBTIQ+ provoca que no sean atendidas como corresponde en oficinas judiciales o de la administración pública por lo cual no realizan denuncias vinculadas a situaciones de violencia de género. “La discriminación estructural contra personas LGBTI también puede contribuir de manera significativa a su vulnerabilidad ante las situaciones de pobreza, lo que a su vez las somete a una mayor discriminación” (ONU,2015, p. 215).

La Trabajadora Social agrega:

“... a diferencia de otros temas la identidad es algo que se lleva en el cuerpo, que puede significar un problema para vos y una cruz en tu familia, o puede ser que simplemente vivas tu identidad, es como que está muy sujeto a la personalidad, a la educación, a la clase social, al acceso a la información, a un montón de cuestiones, entonces por eso siempre hay que ser como respetuoso de que sea un acompañamiento, nunca como una indicación, “tenés que hacer esto, o esto ...”, no, porque no vienen acá a buscar algo o a curarse de algo, no, vienen porque este es un espacio de referencia, porque hay un espacio amigable, [...] trabajamos con trayectorias de personas que han sido tan expulsadas, [...] hay que ser abierto, hay que ser empático, no hay que juzgar, hay que hacer el esfuerzo de ponerse en el lugar del otro... (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

Como se mencionó en el capítulo III, la identidad de género refiere a la vivencia interna que cada persona siente en relación al género, que puede corresponderse o no con el sexo que se le asignó al nacer (República Argentina, 2012). Si bien existe una ley que contempla esta situación e incluso promueve el derecho al registro de la identidad tal como se percibe, sus alcances no conllevan a la modificación cultural de una sociedad que, aún con muchísimos avances, continúa discriminando y marginando a quienes sienten que sus cuerpos no encajan con su verdadera identidad. Se trata de un tema mucho más complejo que va más allá de la sanción de una ley. Lamas (1994), expresa que la cultura reprime y lleva a “renunciamientos y represiones globales y desmesurados” citando a Laplantine (1979), quien agrega: “... cada sociedad pronuncia una condena con respecto a determinados tipos de comportamiento, los obliga a llevar una vida subterránea o una existencia clandestina.

Tramos íntegros de una cultura quedan proscritos, excluidos y reprimidos” (Laplantine, 1979, citado en Lamas, 1994).

La vida cotidiana, los padecimientos, los sentimientos de las personas discriminadas y excluidas dentro del contexto social en el que se desenvuelven son temas a ser abordados por el Trabajo Social junto a otras disciplinas, que pueden coadyuvar en la gestión de este lento proceso de cambio que promueve la eliminación de la discriminación a las personas diversas. En palabras de Rozas Pagaza: “...el Trabajo Social como profesión compromete sus acciones en la perspectiva del desarrollo de la calidad de vida de los sujetos sociales con los cuales trabaja, ello implica la satisfacción de las necesidades básicas y las necesidades de identidad (pertenencia, participación, igualdad, desarrollo de capacidades)” (1998, p. 55-56).

La Trabajadora Social también hace referencia al tema de la reparación, leyes actuales reparadoras para estas múltiples violaciones a los derechos de las personas diversas hay, pero a nivel nacional. Otro tema a tener en cuenta son las estadísticas, a nivel local hay falta de información, lo que da cuenta de la realidad del colectivo LGBTIQ+ dado que esta carencia refleja una falta de políticas públicas específicas para este grupo poblacional (Trabajadora Social de la Dirección de Diversidad y Género, entrevista 2, 2022).

4. 5. Estado vs necesidades de las personas LGBTIQ+. Marcos legales inaplicados y realidades presentes.

Aún con todas las legislaciones existentes, vistas en el capítulo II, e incluso siendo Argentina un país pionero en materia de derechos humanos reconocidos a las personas LGBTIQ+, la vulneración de derechos a este sector continúa vigente. La propia Comisión Internacional de Derechos Humanos sigue preocupada por la inacción de los Estados, en ciertos países más que en otros, y ve con desagrado que las políticas en materia de derechos humanos para el colectivo LGBTIQ quedan en meras propuestas (ONU, 2018b). Hay una especie de contradicción entre lo que se dice y lo que se hace. Las realidades de muchos no han mejorado. La sociedad en general sigue anclada en un determinado modo de pensar y de “legitimar” ciertas injusticias o “invisibilizar” ciertas cuestiones que visibles podrían engendrar dudas con respecto al funcionamiento de los sistemas de poder. Se vislumbra un “ensayo” de cambios en algunas aristas del problema de la discriminación hacia las personas

LGBTIQ+ pero en sus vivencias cotidianas permanecen los dejos de exclusión y marginación.

4. 6. Propuestas de Intervención desde el Trabajo Social en la Dirección de Diversidad y Género

En virtud de lo expuesto hasta el momento en el desarrollo de esta tesina es necesario sugerir una propuesta de intervención desde el Trabajo Social ya que se pueden observar algunos ejes de la problemática en cuestión que ameritan ser abordados.

En todo proceso metodológico de intervención hay una secuencia de tres momentos: la inserción, el diagnóstico y la planificación (Rozas Pagaza, 1998). “La planificación estratégica está orientada a generar un proceso de elaboración y toma de decisiones, a partir de la interacción de los actores y el conocimiento fundado de la realidad” (Rozas Pagaza, 1998, p. 89). La planificación como instrumento útil coadyuva a resolver las demandas de los actores sociales, constituyendo la explicitación técnica de objetivos y actividades que realiza la intervención profesional. Dada la compleja realidad, este proceso de planificación es flexible y se va modificando permanentemente (Rozas Pagaza, 1998).

La profesión del Trabajo Social posee las facultades otorgadas por la Ley 27072 para realizar aquellas prácticas que promuevan el cambio y el desarrollo social de las personas. El artículo 4º de la citada ley señala que: “Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el Trabajo Social” (República Argentina, 2014). Entre algunas de las incumbencias profesionales proclamadas en el artículo 9º se mencionan:

- Asesoramiento, diseño, ejecución, auditoría y evaluación de políticas públicas, planes, programas y proyectos sociales.
- Diagnósticos institucionales, comunitarios, etc.
- Proyectos institucionales y de organizaciones sociales, sean estas gubernamentales o no gubernamentales.
- Integración, coordinación, orientación, capacitación y/o supervisión de equipos de trabajo disciplinario, multidisciplinario e interdisciplinario.
- Elaboración de informes sociales, socioeconómicos, sociosanitarios y socioambientales, informes situacionales y/o periciales.

- Intervención profesional como agentes de salud
- Producción de conocimientos teórico-metodológicos para aportar a la intervención profesional en diferentes campos de acción y que posibilite la identificación de factores que inciden en la generación y reproducción de problemáticas sociales y posibles estrategias de modificación o superación.

Particularmente en el desarrollo y análisis de esta tesina como proceso de investigación, las voces de los actores dan cuenta de que las acciones de visibilización del problema de la discriminación hacia las personas LGBTIQ+ en la ciudad de Trelew aún no han culminado, específicamente en el trato en los organismos de servicios públicos hacia dichas personas. Entones la primera propuesta será:

Propuesta de Prevención de la Violencia hacia la Diversidad. Continuidad de los talleres presenciales y capacitaciones en el marco de la Ley Micaela N° 27.499 y la Ley de Identidad de Género N° 27.499.

Destinado a personal de las distintas organizaciones públicas de la ciudad de Trelew, en aquellos lugares donde aún no se han realizado, con el objetivo de incorporar conocimientos y generar conductas de buenos tratos y erradicación de la discriminación en la atención a las personas diversas desde cualquier institución pública, en el marco de la perspectiva de género. Para ello el primer objetivo será el de sensibilización para dar paso posteriormente a la incorporación de información, los talleres serán coordinados tendiendo a la participación activa de los asistentes canalizando inquietudes, aclarando conceptos equivocados y dudas. En el caso de los organismos dedicados a la salud se agregará a la propuesta de capacitación la Ley N° 26.529 Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud.

Para estos fines se propone un anterior relevamiento de todas las instituciones de la ciudad de Trelew incorporando las que se encuentran en los barrios. Desde entidades bancarias provinciales y nacionales, de servicios públicos, comisarías y subcomisarías, obras sociales, sindicatos, centros de salud, hospital, centros comunitarios, áreas municipales, centros de formación profesional, centros de educación física, etc. hasta asociaciones vecinales.

Otro eje a considerar es la realización de actividades similares de capacitación ampliando la convocatoria a todo el personal del sector privado y al público en general mediante la difusión a través de redes sociales, además de radios, diarios, folletería, etc. Puesta en marcha mediante talleres y capacitaciones brindadas por profesionales comprometidos y especializados en la temática como trabajadores sociales, psicólogos, abogados, psicopedagogos, educadores, convocados por la Dirección de Diversidad y Género y/o pertenecientes a la misma.

Esta propuesta se enmarca dentro de la sensibilización y la prevención de la discriminación y la violencia hacia la diversidad, posibilitando el conocimiento y el trabajo de eliminación de prejuicios instalados en la sociedad, asimismo responde a los objetivos de la Dirección de Diversidad y Género en cuanto al trabajo bajo al paradigma de la *reculturación de la sociedad*.

Siguientes propuestas en virtud de las expectativas de los actores y de la reflexión de la tesista en el proceso de investigación en cuanto a las situaciones a abordar:

Propuesta de Prevención de la discriminación y la violencia hacia las personas LGBTIQ+, a partir de las capacitaciones sobre leyes en la temática de la Diversidad y Derechos humanos

Capacitaciones y talleres destinados a las personas LGBTIQ+ y a sus familias, abiertas al público en general, en el marco de las leyes Micaela N° 27.499 y de Identidad de Género N° 26.743 (entre otras) y de las Convenciones y Pactos, y Declaraciones de Principios derivados de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de con el objetivo de promover el conocimiento pleno de los derechos y el logro de un empoderamiento efectivo que permita a las personas LGBTIQ+ y sus familias la generación de autonomía, el aumento de la autoestima, el autoconocimiento y desarrollo de sus potencialidades para obtener mejoras y progresos en su calidad de vida en un contexto de libertad. Los talleres serán coordinados tendiendo a la participación activa de los asistentes, brindando información, escuchando testimonios y reclamos y canalizando inquietudes y dudas. La escucha de las ideas o propuestas que hagan los destinatarios de los talleres y capacitaciones será tenida en cuenta para revisar las políticas públicas y las acciones que se llevan a cabo en la Dirección de

Diversidad y Género, pueden incluso detectarse nuevas problemáticas y accionar en función de las mismas.

La convocatoria puede hacerse desde las redes sociales, como ya se viene trabajando, o a través de radios, diarios, folletería, etc. pero además desde el espacio que brinda la Dirección de Diversidad y Género llamado “Escucha Activa”. Puesta en marcha mediante talleres y capacitaciones brindadas por profesionales comprometidos y especializados en la temática como trabajadores sociales, psicólogos, psicopedagogos, abogados, educadores convocados por la Dirección de Diversidad y Género y/o pertenecientes a la misma.

Propuesta de Prevención y Asistencia. Proyecto para Centro de Atención Integral e Inclusivo para las personas LGBTIQ+

Presentación de un proyecto para la creación de un Centro de Atención Integrada Inclusivo para la Diversidad en el marco de la Ley de Identidad de Género N° 26.743, los Principios de Yogyakarta y todas aquellas Convenciones, Pactos y Declaraciones de Principios derivados de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en lo que respecta a la salud. El objetivo de esta propuesta es la generación de un consultorio de atención médica integral para personas trans, ya sean adultos, adultos mayores y adolescentes, ampliado al resto de las personas LGBTIQ+. El espacio se piensa para incluir la atención en numerosas especialidades, clínica, odontológica, psicológica, traumatológica, pediátrica, entre otras, además de especificidades como tratamientos hormonales para personas trans.

En un primer momento se promovería un trabajo en red con un Centro de Atención Prioritaria en Salud hasta se disponga de infraestructura e instalaciones, lo cual se gestionará a partir de la presentación de un proyecto. El trabajo en red con el CAPS proporcionaría la posibilidad de generar este espacio con anticipación dada la necesidad de un centro de estas características dedicado a la salud de personas diversas. El trabajo en red es de suma importancia porque permite abordar las problemáticas sociales en colaboración con otras instituciones con otras miradas que enriquecerán el abordaje. Asimismo, por la conocida cuestión de la escasez de recursos el trabajo en red facilitaría y coadyuvaría en la gestión de ciertas problemáticas. Parafraseando a Dabas (2008), la red social implica un sistema abierto con una permanencia, donde se produce un intercambio dinámico entre sus integrantes y con integrantes de otros grupos, posibilitándose así la potencialización de los recursos.

Propuesta de capacitación para futura inserción laboral y de culminación de estudios primarios y secundarios. Asistencia técnica en Cooperativismo.

Esta propuesta consta de cuatro ejes.

En primer lugar, se propone la implementación de cuatro talleres en los cuales se brinde información acerca de diferentes técnicas y herramientas necesarias para la búsqueda de trabajo. Estos serían:

- Taller de armado de Currículum Vitae
- Taller de simulación de entrevista de Trabajo, en la cual se trabaje no solo en las cuestiones generales que suelen producirse en las entrevistas laborales (preguntas, ambiente, postura, escucha, etc.) sino también en las emociones que se transitan antes, durante y posteriormente a la entrevista, con el objetivo de generar la toma de conciencia de estas situaciones y trabajar la autoestima, confianza, habilidades, conocimientos, etc.
- Taller de orientación vocacional, con el objetivo de propiciar el autoconocimiento acerca de las potenciales actividades que podrían desarrollarse en un ámbito laboral.
- Taller Jurídico, para incorporar el conocimiento apropiado en el marco de las leyes laborales vigentes como la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus alcances, la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero Diana Sacayán y Lohana Berkins, entre otras normas en materia laboral y previsión social, así como también las leyes en materia de violencia de género, como la Ley Nacional N° 26.485 y la Ley Provincial XV N° 26 de Protección Integral e Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género, Ley de Identidad de Género N° 26.743, entre otras.

Cabe aclarar que los talleres y capacitaciones serían brindados por profesionales previamente convocados y seleccionados en virtud de su experiencia y conocimientos especializados en las temáticas abordadas.

En segundo lugar y desde la generación de un trabajo en red con la Oficina de empleo y Capacitaciones de la Municipalidad de Trelew se propone la convocatoria a la inscripción en capacitaciones laborales y aprendizaje de oficios, que se dictan desde la citada oficina. Esta actividad conlleva el acompañamiento de los postulantes empezando por el

asesoramiento en el llenado de los formularios de inscripción y el seguimiento en todo el proceso de capacitación hasta la culminación del mismo, para continuar con el posterior trabajo con la persona en virtud de una posible inserción laboral.

El tercer eje propone el desarrollo de un proyecto de asistencia técnica en gestión de cooperativas que debiera gestionarse a través del trabajo en red con la Subsecretaría de Asociativismo y Economía Social de la Provincia que es el órgano que acompaña a aquellos que desean conformar mutuales o cooperativas.

El último eje consiste en la evaluación de la vigencia y continuidad del proyecto “Continuidad De Trayectorias Escolares para el Colectivo LGBTIQ+”, presentado por la Dirección de Diversidad y Género al Ministerio de Educación con el objetivo de adaptar los dispositivos diseñados para que las personas diversas y otras excluidas del sistema educativo puedan reincorporarse al mismo, en un ambiente libre de discriminación. Si el proyecto se encontrase discontinuado se propone el fortalecimiento del mismo mediante la generación de un nuevo proyecto de acompañamiento para la culminación de los estudios ya sea en la educación primaria como secundaria, en las instituciones educativas EPJA (Educación permanente de Jóvenes y Adultos) de la ciudad de Trelew.

CONCLUSIONES

El camino recorrido en el proceso de investigación para la realización de esta tesina, mediado por el estudio de las teorías, el análisis del material descriptivo de las actividades de la Dirección de Diversidad y Género y de su historia, la información generada por las entrevistas y los relatos vividos de los distintos actores ha permitido establecer ciertas consideraciones. La experiencia en este proceso ha sido transitada dando paso a la reflexión a partir de la grata colaboración de quienes participaron develando sus expectativas y sus vivencias cotidianas, permitiendo la comprensión y el conocimiento de quienes luchan por el reconocimiento y respeto de sus identidades de género. Las personas que conforman los movimientos LGBTIQ+, a través de diversas manifestaciones, como las conocidas marchas por la diversidad, han luchado por el reconocimiento de sus derechos y la toma de conciencia de la sociedad en la erradicación de la discriminación que han sufrido y siguen padeciendo.

Con el correr de los años esos reclamos dieron algunos frutos, como la práctica de determinadas políticas públicas generalmente relacionadas a la visibilización con perspectiva de género, a saber, la implementación de la Ley de Educación Integral (E.S.I) en las escuelas. Otras se ejecutaron a partir de las sanciones de leyes importantes como la Ley de Matrimonio Igualitario o la Ley de Identidad de Género.

En el caso de la Dirección de Diversidad y Género, como se describió en el capítulo anterior, su misión se basa en el paradigma de *la rehumanización de la diversidad sexual humana o reculturación de la sociedad*, con lo cual las actividades que se realizaron bajo este lema fueron en su mayoría de visibilización, consistentes en talleres, espacios de reflexión, stands informativos, promoción. En este sentido y generando también espacios de capacitación se trabajó en el dictado de talleres y conversatorios en el marco de la ESI en escuelas de nivel secundario, en escuelas para adultos, en profesorados y terciarios, en capacitaciones de docentes.

Se desarrollaron capacitaciones a distintas organizaciones, como a Policía Comunitaria de la ciudad de Trelew, personal del Estacionamiento Medido, del Registro Civil y del Centro Materno Infantil, entre otros. Estas actividades se realizaron en el marco de una perspectiva de género en cuanto al trato de parte de las organizaciones públicas hacia

los ciudadanos LGBTIQ+, tomando como bases las leyes Micaela y de Identidad de Género, entre otras, promocionando así el respeto de los derechos humanos y el combate de la discriminación a partir de la capacitación obligatoria de funcionarios y personal de organismos públicos en general. En cuanto a campañas de prevención y de concientización específicas se trabajó en el marco del espacio Sí a la Vida, en repuesta al VIH (SIDA).

Bajo los preceptos de un enfoque de derechos, las acciones llevadas a cabo desde el Trabajo Social dentro de la Dirección de Diversidad y Género son las que establecen tratados de derechos humanos, en este caso desde la asistencia a partir del Espacio de Escucha Activa y la gestión y seguimiento de los casos beneficiarios de los programas nacionales vigentes. Sin embargo, la inexistencia de estadística local da cuenta de que no se estaría pensando en políticas públicas específicas para la población LGBTIQ+ de Trelew.

Se pudo observar en las iniciativas de la Dirección de Diversidad y Género la puesta en práctica del enfoque de las personas como sujetos de derechos partícipes desde sus propias acciones para lograr sus objetivos en cuanto a impulsar cumplimiento de sus derechos. Parafraseando a Aquín (2005) en el sentido de abandonar viejas conceptualizaciones de sujetos carentes y reemplazarlas por la formulación de intereses de personas, no sólo vistas como sujetos de necesidades, sino también como sujetos capaces de reivindicar sus derechos y asumir responsabilidades. Un ejemplo de ello es la convocatoria de la Dirección a la encuesta “Hoja de Vida Educativa”, que contó con la participación de personas LGBTIQ+ que habían abandonado sus estudios, dicha actividad posibilitó posteriormente la presentación del proyecto “Continuidad De Trayectorias Escolares para el Colectivo LGBTTTIQ+” en el Ministerio de Educación de la Provincia para la generación de políticas públicas que promuevan la finalización de los estudios de las personas LGBTIQ+.

La Dirección de Diversidad y Género ha abordado situaciones concretas demandadas, y ha trabajado en red con otras instituciones como por ejemplo con la Justicia, entendiendo que, en ciertas oportunidades y por la complejidad de los casos, las demandas debían focalizarse en este sector. La Dirección ha brindado un primer abordaje y ha oficiado de intermediaria para que la correcta derivación de la persona vulnerada a la institución adecuada, capaz de realizar la asistencia correspondiente, sobre todo tratándose de situaciones en las que se hallaban involucrados menores. Dentro de ese marco y en pos de brindar una correcta atención, el personal de la Dirección ha concurrido y participado en

espacios de capacitación, para aprender a abordar correctamente las situaciones tan delicadas que suelen presentarse, en las cuales las personas generalmente se encuentran atravesando circunstancias dolorosas y estados de gran vulnerabilidad, como por ejemplo la capacitación en victimología, brindada desde el Poder Judicial.

A raíz de la pandemia por COVID 19 que atravesó el país en el año 2020, la Dirección supo adaptarse a nuevas estrategias de trabajo relacionadas con el uso de las tecnologías y la virtualidad como primera opción, utilizando la mayor cantidad de medios de comunicación como las redes, correos electrónicos e incluso wasap, aprovechando el escenario de aislamiento y generando así un espacio de visibilización importante que pudo continuar aún bajo las limitaciones que se presentaban debido a la emergencia sanitaria. Si bien algunos proyectos quedaron en suspenso, al año siguiente (2021) se pudo trabajar desde la promoción coordinando tareas de sensibilización con otras áreas municipales y organizaciones sociales, como se mencionó en el capítulo III bajo el lema *Abrazando Identidades*.

En cuanto al cumplimiento de sus objetivos, para el año 2022 la Dirección pudo contar con su primer equipo técnico interdisciplinario, compuesto por una Trabajadora Social y un abogado, hecho éste que le permitió ampliar sus funciones y comenzar a articular la ejecución de programas nacionales, tanto de asistencia económica como de procuración de educación básica y superior en pos de la posibilidad de inclusión social y laboral. Estos acontecimientos verifican el crecimiento de la Dirección. Sin embargo, existe la necesidad de completar el equipo técnico interdisciplinario con una psicóloga, para un abordaje completo y enriquecido desde distintas áreas, sobre todo para brindar respuestas desde lo asistencial.

En cuanto a las expectativas de los actores, en el caso de la Directora de Diversidad y Género y V. la primera ciudadana entrevistada del grupo de personas LGBTIQ+, son claramente distintas. Este hecho se relaciona con el lugar que ocupan en la comunidad y las circunstancias por las cuales han tenido que atravesar en su vida. Las dos son mujeres trans, pero una ocupa un cargo público en el Estado, forma parte de la institución desde la cual lucha por el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+ y desde allí reconoce la falta de recursos. El Estado está ausente para ciertas políticas. Sus expectativas chocan con la realidad.

En general las personas LGBTIQ+ entrevistadas tenían expectativas más altas en cuanto a la función de la Dirección y las políticas públicas a ejecutar. Las dos entrevistadas

que no trabajan en la Dirección, coinciden en la necesidad de vivienda, salud y trabajo. Otras necesidades que agregan son los espacios de capacitación de los adultos en el trato hacia las personas LGBTIQ+ en los organismos públicos de la ciudad de Trelew donde aún no se ha llegado y el acompañamiento para combatir la discriminación en el sector de deportes.

Uno de los subgrupos de la comunidad referida que sufre profundamente la discriminación y ejercicio de la violencia es el colectivo de mujeres trans, ya que incluso son sus propias familias las que las rechazan por su elección de vida. Su acceso a la educación se deteriora al salir de sus hogares desde muy jóvenes en busca de una supervivencia que generalmente las lleva a sostenerse sólo mediante la prostitución que se ejerce también en contextos de violencia. Su situación de vulnerabilidad se profundiza ante el prejuicio de la sociedad. Algunas asociaciones latinoamericanas han determinado en base a investigaciones que las mujeres trans tienen una expectativa de vida de 30 a 35 años de edad según información recopilada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (ONU, 2015). El Trabajo Social en la Dirección de Diversidad y Género analiza esta cuestión desde una mirada de la violencia hacia las personas LGBTIQ+ como violencia estructural (como se vio en las páginas 82-84). La interseccionalidad también cobra vida en la presente investigación. No es lo mismo ser pobre y trans, donde la identidad de género pasa a ser un detalle en medio de la lucha por sobrevivir en la cotidianidad sobre todo por la falta de oportunidades y trabajo, que ser trans o gay dentro de una familia que brinda apoyo desde lo afectivo, pero también desde lo económico.

En cuanto a la labor de investigación desde el Trabajo Social, la urgencia de las demandas y el incipiente desarrollo del equipo técnico no la permiten aún. Solo puede trabajarse con lo emergente. Es importante agregar el hecho de la carencia de registros en la Dirección de Diversidad y Género.

En síntesis, la Dirección de Identidad de Género de la Municipalidad de Trelew, creció en el período 2020 a 2022, en el sentido de la conformación de un equipo técnico, si bien incipiente e incompleto. Se observa que la mayoría de las políticas se relacionan con la visibilización y la promoción, algunas de asistencia en el marco del Estado Nacional. Se verifica la falta de políticas de asistencia locales, es muy escaso lo que han referenciado los informantes en cuanto a las mismas. Las demandas más fuertes son las de trabajo, salud,

vivienda y capacitación (transformación cultural de la sociedad empezando por los espacios de atención al público).

Se incluye en la presente tesina una propuesta de intervención desde el Trabajo Social, basada en un enfoque de derechos y de construcción de la ciudadanía.

BIBLIOGRAFIA

- Abramovich, V. (2004). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. Centro de Estudios Legales y Sociales, Argentina. Disponible en: https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4664/resource_files/enfoque_de_dchos_en_estrategias_y_politicas_desarrollo_Am_Lat.pdf
- Agencia Presentes. (2022). Perpetua para el asesino de Evelyn Rojas: primera condena de crimen de odio en Misiones. Disponible en: <https://agenciapresentes.org>
- Agencia Presentes. (2020a). Transfemicidio en Tucumán: la Power tenía 34 años y le dispararon a quemarropa. Disponible en: <https://agenciapresentes.org>
- Agencia Presentes. (2020b). Argentina. Travestis y Trans podrán acceder a becas Progresar sin límite de edad. Disponible en: <https://agenciapresentes.org>
- Aguirre, C. (2024). “Procesos de Inserción laboral de las Mujeres Trans en Comodoro Rivadavia. Un estudio sobre sus vivencias” año 2016-2022. Tesis de posgrado FHCS/UNPSJB.
- Alianza Global contra la Trata de Mujeres (2003). Manual de Derechos humanos y contra la trata de personas. Bogotá. Disponible en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/manual_derechos_humanos.pdf
- Aquín, N. C. (2005). Pensando en la Dimensión Ético-Política del Trabajo Social. Revista Trabajo Social, (1), 71-83. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistraso/article/view/24256>
- Aquín, N. C. (Comp). (2003). Ensayos sobre ciudadanía: reflexiones desde el Trabajo Social. Espacio
- Asociación de Travestis, Trasnsexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) y Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT). (2014). Guía para comunicadores y comunicadoras. Derecho a la Identidad. Consultado el 15 de Julio de 2025. https://www.lgbt.org.ar/archivos/folleto_identidad2_web.pdf
- Barrancos, D. (2014). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina: de la agencia por derechos a la legislación positiva. Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe, 11(2), 17-46. Disponible en:

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7099/CONICET_Digital_Nro.9670_A.pdf

Butler, J. (2007). El Género en Disputa. (Routledge, ed. y Muñoz, A. trad.). Paidós Ibérica S.A. (Original publicado en 1990). Disponible en: <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/80>

Carballeda, A.J.M. (2023). La intervención en lo social: exclusión e integración en los nuevos escenarios sociales. Editorial Margen. Disponible en: https://www.margen.org/epub/Intervencion_losocial.pdf

Carballeda, A. J. M. (2016). El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención del Trabajo Social. margen, (82). Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen82/carballeda82.pdf>

Carballeda, A. J. M. (2006). El trabajo social desde una mirada histórica centrada en la intervención. Editorial Espacio.

Carballeda, A.J.M. y Maier, B. (2011). Las políticas sociales y la recuperación de la centralidad del Estado. margen, (63). Disponible en: <https://www.margen.org/suscri/margen63/maier.pdf>

Costantino, A. (2017) El rol del Estado en el proceso de desarrollo del Movimiento LGBT: El caso de la Marcha del Orgullo enfocada como espacio político [Tesis de Grado, Universidad Nacional de la Plata]. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1691/te.1691.pdf>

Crenshaw, K. (1991). Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color. Disponible en: <https://www.uncuyo.edu.ar/transparencia/upload/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf>

Crenshaw, K. (1989). Desmarginación de la intersección de raza y sexo: Una crítica feminista negra de la doctrina antidiscriminatoria, la teoría feminista y la política antirracista. Disponible en: https://www.academia.edu/125881114/Desmarginalizar_la_intersecci%C3%B3n_de_raza_y_sexo_una_cr%C3%ADtica_desde_el_feminismo_Negro_a_la_doctrina_antidiscriminaci%C3%B3n_la_teor%C3%ADa_feminista_y_las_pol%C3%ADticas_antirracistas

Dabas, E. N. (2008). Red de redes. Las prácticas de la intervención en redes sociales. Paidós.
(Original publicado en 1993)

Diario El Chubut. (2024). Trelew sigue siendo la segunda ciudad más poblada de Chubut.
Disponible en: <https://www.elchubut.com.ar/regionales/2024-7-15-23-28-0-trelew-sigue-siendo-la-segunda-ciudad-mas-poblada-de-chubut-segun-datos-oficiales-del-censo-2022>

Diario El Chubut. (2020). “Abrazando identidades” el lema de la Dirección de Diversidad y Género para el 2021. Disponible en: <https://www.elchubut.com.ar/trelew/2020-12-30-9-59-0--abrazando-identidades-el-lema-de-la-direccion-de-diversidad-y-genero-para-el-2021>

Diario El Chubut. (2019). El Municipio brindará curso de formación docente sobre “Diversidad Sexual y Género”. Disponible en: <https://www.elchubut.com.ar/regionales/2019-4-25-16-38-0-el-municipio-brindara-curso-de-formacion-docente-sobre-diversidad-sexual-y-genero>

Diario El Chubut (2012). En Trelew se tramitó el primer documento de Identidad de Género.
Disponible en: <https://www.elchubut.com.ar/regionales/2012-7-6-en-trelew-se-tramito-el-primer-documento-de-identidad-de-genero>

Diario Jornada (2021). En Trelew se marchó contra los travesticidios, transfemicidios, transhomicidios y por Tehuel. Disponible en: https://www.diariojornada.com.ar/304364/politica/en_trelew_se_marchó_en_contra_de_los_travesticidios_transfemicidios_transhomicidios_y_por_tehuel

Diario Jornada (2016). Trelew tiene su primera Dirección de Diversidad y Género.
https://www.diariojornada.com.ar/151406/magazine/trelew_tiene_su_primera_direccion_de_diversidad_y_genero

El Diario (2016). Diversas Entidades de Trelew se sumaron a la marcha de “Ni Una Menos”.
Disponible en: <https://www.eldiarioweb.com/2016/06/diversas-entidades-de-trelew-se-sumaron-a-la-marcha-de-ni-una-menos/>

Etcheverry, R. (2022, 20 de septiembre). Trelew continúa con los conversatorios de diversidad y derechos. LA17. Disponible en: <https://lu17.com/contenido/5187/trelew-continua-con-los-conversatorios-de-diversidad-y-derechos>

- Fernández, A y Rozas, M. (1988). Políticas Sociales y Trabajo Social. Editorial Hvmanitas.
- Foro de Periodismo Argentino y Asociación por los Derechos Civiles (2017). Derechos LGBT. Disponible en: <https://identidadydiversidad.adc.org.ar/wp-content/uploads/2017/05/Derechos-LGBT-Informe-Normativo.pdf>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). (s.f.). Diversidad Sexual y Derechos Humanos. Sexualidades libres de violencia y de Discriminación. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Consultado el 12 de septiembre de 2023. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diversidad_sexual_y_derechos_humanos.pdf
- Katz, J. N. (2011). La invención de la heterosexualidad. (Cisneros, J. L. trad.) Me Cayó el Veinte. (Original publicado en 1990). Disponible en: <https://es.scribd.com/document/274446204/Jonathan-Ned-Katz-La-Invencion-de-La-Heterosexualidad>
- Lamas, Marta (1994). Cuerpo: diferencia sexual y género. Debate Feminista, 10 (1994). Disponible en: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/4001262>
- Lamas, M. (1996). La Perspectiva de Género. Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE, (8). Disponible en: https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf
- Leeming, L. (2022, 8 de octubre). Mayka Acuña. Por primera vez distinguirán a una mujer trans en el marco del 136° Aniversario de Trelew. Jornada. https://www.diariojornada.com.ar/335022/genero/por_primera_vez_distinguiran_a_una_mujer_trans_en_el_marco_del_136_aniversario_de_trelew
- Lerner, G. (1986). La Creación del Patriarcado. Editorial Crítica. Disponible en: <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/126>
- Maffía, D. y Moretti, C. (2023). Representaciones binarias y cuerpos diversos. Intervenciones para promover la autoridad epistémica y el acceso a la justicia. En: Barrancos, D. (Comp.) (2023). Mujeres y LGBTI+ en Argentina: Organización y conquista de derechos. Editorial Minigéneros. Disponible en: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/249613/1/Mujeres-LGBTI-Argentina.pdf>

- Mallimanci, F. y Giménez Béliveau, V. (2006). Historia de vida y métodos biográficos. En: Vasilachis de Gialdino (Coord.). (2006) Estrategias de la investigación cualitativa. Gedisa Editorial.
- Martín Bardera, S. (2014). Concepto de género: de las teorías feministas a las políticas públicas. La universidad pública española como estudio de caso [tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. Disponible en: <https://gredos.usal.es/handle/10366/127430>
- Minuto Uno. (2014). Lo golpearon por ser gay a la salida de un boliche en Trelew. Disponible en: <https://www.minutouno.com/sociedad/discriminacion/lo-golpearon-ser-gay-la-salida-un-boliche-trelew-n341104>
- Municipalidad de Trelew (s.f.a). Diversidad y Género en el marco de la ESI. Consultado el 23 de junio de 2024. <https://www.trelew.gov.ar/noticias/>
- Municipalidad de Trelew (s.f.b). Orgullo de Ser. Consultado el 13 de junio de 2024. <https://www.trelew.gov.ar/noticias/>
- Municipalidad de Trelew (s.f.c). Sí a la vida, en respuesta al HIV. Consultado el 23 de junio de 2024. <https://www.trelew.gov.ar/noticias/>
- Municipalidad de Trelew. (2021). Historia. Consultado el 30 de Julio de 2025 <https://www.trelew.gov.ar/ciudad-de-trelew/trelew/>
- Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género. (2022). [@twdygenero]. Instagram. Disponible en: <https://www.instagram.com/twdygenero/>
- Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género. (2021a). [@twdygenero]. Instagram. Disponible en: <https://www.instagram.com/twdygenero/>
- Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género. (2021b). Publicaciones [Municipalidad de Trelew]. Facebook. Disponible en: <https://www.facebook.com/TWMunicipalidad>
- Municipalidad de Trelew. Dirección de Diversidad y Género. (2020). [@twdygenero] Instagram. Disponible en: <https://www.instagram.com/twdygenero/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s.f.). Definiciones. Consultado el 28 de junio de 2025. <https://www.unfe.org/es/ru/know-the-facts/definitions>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2018a). Políticas Pùblicas con enfoque de derechos humanos. Disponible en:

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasPublicasDDHH.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (ONU). (2018b). Reconocimiento de derechos de personas LGBTI. Avances y desafíos en el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. Disponible en:

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Disponible en:
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006) Preguntas frecuentes sobre el enfoque de los Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo. Disponible en:
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQsp.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Disponible en:
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/universal-declaration-of-human-rights>

Patagonia. (s.f.a). Breve historia de Trelew. Consultado el 29 de julio de 2025.
https://www.patagonia.com.ar/Trelew/119_Breve+historia+de+Trelew.html

Patagonia. (s.f.b). Trelew. Datos geográficos. Consultado el 29 de julio de 2025.
https://www.patagonia.com.ar/Trelew/128_Trelew+datos+geogr%C3%A1ficos.htm

1

Patagonia (s.f.c). Trelew. Estructura Productiva. Consultado el 30 de julio de 2025. https://www.patagonia.com.ar/Trelew/120_Trelew+estructura+productiva.html#google_vignette

Pereyra, V. (2023). Aportes políticos y culturales de las travestis y trans del interior del país en la conformación del movimiento travesti y trans de Argentina. En: Barrancos, D. (Comp.). (2023). Mujeres y LGBTI+ en Argentina: Organización y conquista de derechos. Editorial Minigéneros. Disponible en: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/249613/1/Mujeres-LGBTI-Argentina.pdf>

- Pietro, L. (2019). Construcciones históricas, jurídicas e institucionales en la gestión del Refugio LGBTIQ+ de la Argentina Actual [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional de la UNSAM <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1741>
- Piovani, J. (2007). La entrevista en profundidad. En Archenti, N., Marradi, A, y Piovani, J. (2007). Metodología de las Ciencias Sociales. Emecé Editores S.A.
- Provincia del Chubut. Argentina (2019). Adhesión a la Ley Nacional N°27.499 Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas de los tres poderes del Estado. Disponible en: <https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/2023/leyesprovinciales/LEY-VIII-129.pdf>
- Provincia del Chubut. Argentina. (2018). Ley de Protección Integral e Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género XV N° 26. Disponible en: <https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/Ley-XV-26- Violencia-de-Genero.pdf>
- República Argentina. (2021a). Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>
- República Argentina (2021b). Decreto N° 476/2021 Registro Nacional de las Personas. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247092/20210721>
- República Argentina. (2021c). Resolución N° 228/2021 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Programa de Fortalecimiento del Acceso a Derechos para personas Travestis, Transexuales y Transgénero. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-228-2021-350034>
- República Argentina. (2020a). Decreto N° 734/2020. Programa de Apoyo y Acompañamiento a Personas en situación de riesgo por Violencia por razones de género. Acompañar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-734-2020-341971/texto>

República Argentina. (2020b). Decreto N° 721/2020. Cupo laboral. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-721-2020-341808/texto>

República Argentina. (2020c). Decreto N° 297/2020. Aislamiento social, preventivo y obligatorio. Disponible en:
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

República Argentina (2019). Ley 27.499. Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los Tres Poderes del Estado. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

República Argentina. (2014a). Ley Federal del Trabajo Social 27.072. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27072-239854>

República Argentina (2014b). Decreto N° 84/2014. Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos. Progresar. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-84-2014-225728/texto>

República Argentina. (2013). Ley N° 26.862 de Acceso Integral a los Procedimientos y Técnicas Médico Asistenciales de Reproducción Médicamente Asistida. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26862-216700>

República Argentina. (2012). Ley N° 26.743 de Identidad de Género. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743-197860/texto>

República Argentina. (2010). Ley N° 26.618 Matrimonio Civil. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26618-169608/texto>

República Argentina. (2009a). Ley N° 26.485 de Protección Integral, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/texto>

República Argentina. (2009b). Ley N° 26.529 Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud. Disponible en:
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26529-160432/texto>

República Argentina (2006). Ley N° 26.150. Programa de Educación Sexual Integral. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26150-121222>

- República Argentina. (1984). Ley N° 23.054 Convención Americana sobre Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23054-28152/texto>
- Rozas Pagaza, M. (2015). Reinscribir la relación de la intervención profesional en trabajo social, la cuestión social y las políticas sociales. *Tendencias & Retos*, 20(1), 105-116. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5097448>
- Rozas Pagaza, M. (2001). La intervención profesional en relación con la cuestión social. *El caso del Trabajo Social*. Editorial Espacio.
- Rozas Pagaza, M. (1998). Una perspectiva metodológica de la intervención en Trabajo Social. Editorial Espacio.
- Scott, J. W. (2008). Género e historia. (Vilá I. Boadas, C. trad). F.C.E. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (Original publicado en 1999). Disponible en: https://www.academia.edu/29162049/G%C3%A9nero_e_Historia_Joan_W_Scott_pdf
- Segato, R. (2003). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en: <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/156>
- Sur Actual. (2019). Trelew conmemoró el día internacional de la Memoria Trans. Disponible en: <https://suractual.com.ar/contenido/25999/trelew-conmemoro-el-dia-internacional-de-la-memoria-trans>
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En: Vasilachis de Gialdino (Coord.) (2006). *Estrategias de la investigación cualitativa*. Gedisa Editorial.
- Velázquez, S. (2006). Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar. (1.^a ed, 2.^a reimp.). Paidos.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1–17. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>