



INADI

Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Buenos Aires, 05 JUL. 2016

REF: Cuestionario CEDAW-2016

NOTA-S09:53159/2016

SEÑORA PRESIDENTA

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en virtud de la solicitud de Informe cursado por la Institución a su cargo a éste Organismo. Dicho Informe refiere al requerimiento de información solicitado por el Comité de CEDAW relativo al VII Informe Periódico del Estado Argentino sobre el avance de los derechos de las mujeres.

En este sentido, expongo a continuación las consideraciones, que al respecto, ha realizado la Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación del Organismo a mi cargo.

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) tiene por objeto, en función de su Ley de creación: *“Elaborar políticas nacionales para combatir toda forma de discriminación, xenofobia y racismo, impulsando y llevando a cabo políticas públicas federales y transversales articuladas por la sociedad civil, y orientadas a lograr una sociedad diversa e igualitaria”*.

En concordancia con lo mencionado precedentemente, se trabaja desde el INADI en un proceso continuo de sensibilización y empoderamiento de la ciudadanía en la promoción y protección de los derechos humanos. Este proceso de promoción y resguardo de derechos implica la necesidad de trabajar



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

con los grupos más vulnerados de la sociedad para lograr cambios en la cultura y un progreso en la igualdad real.

En este sentido, exponemos a continuación las respuestas que el INADI estima pertinentes en relación al Listado de preguntas que nos han sido solicitadas, a fin de confeccionar el presente Informe.

1. El INADI trabaja continuamente y vela por el cumplimiento de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y se rige fundamentalmente por las siguientes Leyes Nacionales: Ley N° 26485 de Protección Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, la Ley N° 23592 Ley Antidiscriminatoria, la Ley N° 23179 de Inclusión de la CEDAW en el Cuerpo Normativo Nacional y la Ley N° 26171 de Inclusión del Protocolo Facultativo. Asimismo, nuestro país posee una profusa legislación que protege a las mujeres contra la discriminación e incrementa sus derechos, si bien su aplicación no siempre es totalmente adecuada.

2. Desde el año 2007 se viene presentando reiteradamente un Proyecto para la Despenalización/Legalización del Aborto Voluntario elaborado por la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, acompañado por las firmas de varias decenas de Diputados y Diputadas de casi todos los bloques partidarios. Estas presentaciones formales ante la Cámara de Diputados y Diputadas de la Nación se realizaron durante los años 2007, 2009, 2010, 2012, 2014 y 2016 debido a que por falta de tratamiento legislativo perdía estado parlamentario. Este año, se presentó un nuevo proyecto, acompañado con la firma de 37 diputados/as, y existe compromiso de las Presidentas de dos de las cuatro comisiones (responsables



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

de su discusión previa antes del pase a recinto) de que sea tratado en su comisión.

Por otro lado, tanto el Código Penal Nacional como la Corte Suprema de Justicia de la Nación establecen que no es punible el aborto realizado para proteger la vida/salud de la gestante, y en caso de violación. El INADI se ha pronunciado en apoyo de las mujeres cuyos derechos se vieron vulnerados por el incumplimiento de los protocolos para la atención de abortos no punibles del Ministerio de Salud de la Nación, tanto en caso de violación como de riesgo de salud/vida. En este sentido, se partió del criterio de que la no aplicación del ILE es discriminatoria hacia las mujeres y niñas y afecta especialmente a aquéllas vulnerabilizadas por su condición de pobreza, mujeres migrantes, mujeres rurales, pertenecientes a los pueblos indígenas o por su orientación sexual o condición trans género.

En sus últimas manifestaciones públicas contra la violencia hacia las mujeres en ocasión del evento Ni Una Menos, el INADI ha incluido a las muertas por aborto clandestino dentro la categoría de las muertas a causa de la violencia contra las mujeres.

En relación a los mecanismos de implementación de la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, el INADI ha promovido y apoyado las demandas históricas de la comunidad trans. Asimismo, ha participado de los procesos y debates en el seno de las organizaciones de la diversidad sexual, que culminaron en su sanción. Previo a su aprobación, editó el Cuadernillo: Hacia una Ley de la Identidad de Género como parte de las acciones tendientes a contribuir a su tratamiento parlamentario y posterior sanción. A su vez, trabajó



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

activamente en la reglamentación del Artículo 11 de Acceso Integral a la Salud, decretada en mayo de 2015, a tres años de la sanción de la norma.

Actualmente, el INADI brinda asesoramiento permanente para los cambios registrales y realiza gestiones con obras sociales, prepagas y el sistema público de salud para garantizar la correcta implementación del artículo 11 de la Ley N° 26.743 de Identidad de Género. Durante el año 2015, articuló con la Superintendencia de Servicios de Salud para garantizar el acceso a los derechos contemplados en la norma. En términos generales, trabaja para favorecer su implementación y los profundos cambios culturales que se requieren para llevarla a cabo.

Por otra parte, uno de los ejes centrales del trabajo del INADI en relación al reconocimiento de derechos e inclusión de la población trans, tiene que ver con la despatologización de sus identidades. En este sentido, adhiere al Día Internacional de Acción por la Despatologización Trans, y realiza acciones de difusión y sensibilización en su conmemoración en el mes de octubre.

En relación a la sanción del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, se han generado desplazamientos sustanciales en el campo del derecho de familia. El viejo texto del Código redactado en 1871, no contemplaba, invisibilizada y hasta renegaba de algunas de estas realidades familiares que hoy el Estado reconoce a través de las leyes sancionadas en los últimos años.

Este nuevo Código, incorpora un capítulo inexistente hasta ahora dedicado a los derechos personalísimos, que abundan en los tratados internacionales de derechos humanos y reconocen expresamente los derechos a la dignidad, intimidad, honor e imagen. En particular, a lo que atañe a la



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

diversidad sexual y afectiva, en la nueva normativa no se realizan distinciones entre varón y mujer a los efectos de definir quiénes pueden unirse en matrimonio y se mantiene el avance logrado con la Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario y se consolida el concepto de “vida en común” como eje de la unión matrimonial. Asimismo, se incorpora la figura de la unión convivencial (concubinato), es decir, la unión de dos personas del mismo o de diferente sexo, basada en una relación afectiva, que conviven y comparten un proyecto de vida en común. Se prioriza la autonomía de la voluntad de la pareja, la cual mediante “pactos de convivencia” podrá regular diferentes aspectos de su vida en común. El nuevo texto, además, incorpora el derecho a la identidad de género, ya sancionado en la Ley N° 26.743 considerándolo un “justo motivo” para realizar el cambio de nombre y sexo registral sin necesidad de recurrir a una autorización judicial.

3. El Plan Nacional contra la Discriminación es llevado adelante por el INADI. Su formulación durante el año 2005 no contempla marco de tiempo ni metas específicas. Sin embargo, el marco normativo sancionado a través de la aprobación del documento titulado “Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación-La Discriminación en Argentina. Diagnóstico y Propuestas”, mediante el Decreto N°1086/05; ubicó a la República Argentina dentro de los países precursores en lo que se refiere a la atención, protección y defensa de los derechos humanos, en virtud de la aplicación en nuestro país de las Conclusiones de la Conferencia Internacional contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas conexas de Intolerancia, realizada en Durban, Sudáfrica en el año 2001.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

Por otro lado, el Consejo Federal de Políticas Públicas Antidiscriminatorias fue creado en el año 2008 con motivo de la Propuesta de Aplicación y Seguimiento del Plan Nacional contra la Discriminación, aprobado por el Decreto N°1086/2005. Mediante este Consejo se encomendó al INADI poner en marcha un sistema de articulación y cooperación permanente entre las distintas jurisdicciones de gobierno para la formulación e implementación de políticas públicas antidiscriminatorias en todo el territorio nacional.

Este Consejo Federal se encuentra integrado por un/a representante del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, un/a representante de cada Gobierno Provincial, todos/as funcionarios/as de áreas relativas a los Derechos Humanos y/o Discriminación, y el INADI en representación del Gobierno Nacional. Su objetivo principal es delinear y abordar una agenda común de trabajo para la formulación e implementación de acciones tendientes a la promoción de la diversidad y el principio de no discriminación en distintos ámbitos de la vida social.

El INADI como Organismo encargado de coordinar las propuestas del Plan Nacional contra la Discriminación ha elaborado diversas políticas públicas desde su creación a la fecha. En este sentido, de acuerdo a lo que establece el Plan, la discriminación basada en el género es aquella que se ejerce a partir de la construcción social que asigna determinados atributos socioculturales a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social. La discriminación por género tiene su anclaje en antiguos estereotipos culturales y sociales que prescriben y determinan roles y funciones para varones y mujeres. Son estas prácticas discriminatorias las que excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

mujeres a sus derechos. A su vez, la pertenencia al género femenino se cruza con otras formas de discriminación: por pertenencia étnica; afrodescendientes, indígenas, condición de migrante o refugiada, edad, opinión política, creencia religiosa, identidad sexual, pobreza, entre otras. Si bien estos motivos de discriminación afectan también a varones, la condición de mujer potencia y multiplica las vulnerabilidades y las construye como grupo particularmente afectado. Suele hablarse entonces de doble o triple discriminación.

En otro orden de cosas, cabe resaltar que, El INADI cuenta en su estructura con cinco Direcciones, entre las cuales se encuentran las de Asistencia a la Víctima, Políticas contra la Discriminación, Promoción y Desarrollo de Prácticas contra la Discriminación, las cuales son áreas sustantivas para la aplicación del mencionado Plan. El INADI es un organismo de carácter Federal con representación en todo el país. Se trabaja en la implementación de políticas públicas integrales cuyo objetivo es el de desarticular prácticas discriminatorias, xenófobas y racistas, y propiciar estándares de ciudadanía más inclusivos e igualitarios.

Así también, se estructura a través de áreas temáticas e interrelacionadas para la promoción de derechos, trabajando fundamentalmente en los derechos en igualdad de condiciones de colectivos históricamente vulnerados, siendo tales áreas: Personas Adultas Mayores, Diversidad Sexual, Educación sin Discriminación, Interculturalidad, Afrodescendientes, Diversidad Religiosa, Migrantes, Pueblos Indígenas, Salud sin Discriminación, Trabajo sin Discriminación, Discapacidad, Seguridad Ciudadana, Interpretación de Lengua de señas y Género.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

A través de las distintas áreas, se fomentan acciones de trabajo sinérgico a través de la elaboración de proyectos interinstitucionales que propicien la transversalización de las temáticas abordadas en el Plan Nacional contra la Discriminación, se articulan y monitorean los contenidos de las distintas áreas en consonancia con las misiones y funciones del Instituto, y las asiste técnica, operativa y administrativamente en materia de contenido, planificación y ejecución de actividades.

Asimismo, El INADI posee un registro de Organizaciones de la Sociedad Civil que está compuesto por diversas organizaciones relacionadas con las temáticas que el Instituto aborda y que colaboran diariamente con el mismo.

Dentro de las actividades que ha desarrollado el INADI en aplicación del Plan Nacional contra la Discriminación, cabe resaltar las diferentes estrategias de intervención, entre ellas, la elaboración de un soporte de formación virtual a través del campus INADI (<http://campus.inadi.gob.ar/>) que permite multiplicar las acciones de capacitación y formación y replicarlo en distintos ámbitos y dirigido a diversos/as actores. En este sentido, se ha elaborado un marco conceptual común sobre Gestión de las Diversidades en las organizaciones y además se ha especificado sobre las temáticas de discapacidad, diversidad sexual y género. Éste propone la revisión de valores otorgados por el modelo hegemónico de organización social, en el que se encuentran arraigados prejuicios y estereotipos que ponderan positivamente la actual división sexual del trabajo.

Asimismo, la temática de la Gestión de las Diversidades se trabajó desde la RIOOD (Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

la Discriminación), instancia desde la que se apunta a la construcción de vínculos entre Organismos internacionales y regionales, Organismos gubernamentales, Organizaciones no gubernamentales y Entidades académicas, generando un espacio de intercambio de formación y experiencias y promoviendo entre sus miembros acciones en pos de la lucha contra todas las formas de discriminación. Sus integrantes pertenecen a la región latinoamericana y entre sus objetivos se encuentra el de incidir en la inclusión de la problemática de la discriminación como prioritaria en las agendas de los Estados.

El INADI, como organismo miembro y a cargo de la Presidencia de la Red creó el Área de Formación Virtual y brindó un espacio de diálogo entre 425 alumnos/as provenientes de distintos países, entre ellos Guatemala, Puerto Rico, México, Uruguay, Paraguay, Estados Unidos, El Salvador. Se desarrolló una plataforma con las temáticas de Gestión de las Diversidades en Empresas, abordando temáticas relativas a la discriminación laboral para colectivos históricamente vulnerados en sus derechos (mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas, migrantes, jóvenes, adultos mayores, población LGTBI, especialmente las personas TRANS, entre otros). Asimismo, profundiza el concepto de diversidad cultural y los desafíos a nivel organizacional para promover una visión integradora de las diversidades humanas en las relaciones laborales. En esta edición, se capacitaron alrededor de 35 agentes representantes de las distintas entidades.

En este orden de ideas, es dable destacar que en el marco del Plan Nacional contra la Discriminación en el mes de abril de 2016 el INADI ha participado en la Feria Internacional del Libro con un stand propio



INADI

Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

promoviendo las actividades que realiza en materia de discriminación, xenofobia y racismo. Asimismo, se han publicado para tal fin los siguientes Libros Tématicos: “Prácticas No Discriminatorias en relación con Adultas y Adultos Mayores”, “Diversidad Sexual en el ámbito del Trabajo”, “Derecho a la Educación sin Discriminación”, “Sexualidad sin Barreras”, “Somos Iguales y Diferentes”, “Discapacidad y No Discriminación”, “La Pasión en Orsai”, “Hacia una Redistribución Igualitaria de las Tareas de Cuidado”, “Género y Discriminación”, “Migrantes y Discriminación”, “Racismo y Xenofobia”, “Personas Adultas Mayores y No Discriminación”, “Derecho al Trabajo sin Discriminación”, “La Escuela contra el Racismo”, “Intersexualidad”, “Derecho a la Salud sin discriminación”, “Análisis de Libros Escolares desde una Perspectiva de Derechos Humanos”, “Guía Didáctica para Docentes”, “Buenas Prácticas para la Interpretación en LSA en Medios de Comunicación Audiovisual”. A dichos textos, se puede acceder ingresando en: <http://www.inadi.gob.ar/biblioteca/>

Por otra parte, durante los años 2013, 2014 y 2015 el INADI asumió la responsabilidad del registro único de todas las actividades a través de Carta Compromiso con el Ciudadano a fin de cuantificar las acciones afirmativas contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.

En este sentido, El INADI cuenta con una Coordinación de Políticas Educativas y de Formación. La misma tiene como objetivo sensibilizar y capacitar en derechos. Es por ello que brinda a la sociedad acciones que se llevan adelante en distintos ejes de formación: Talleres de sensibilización y capacitación para estudiantes, Programa Nacional Formador de Formadores, Capacitaciones al personal de la Administración Pública Nacional,



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

Capacitaciones a través del Departamento de Formación Virtual y Probations. Durante el transcurso del año 2015 se llevaron a cabo 117 acciones de capacitación y sensibilización en el ámbito de CABA y Provincia de Buenos Aires.

En el año 2015 se dictaron talleres y cursos para todo público sobre discriminación hacia las mujeres y su sustento, la violencia contra ellas basada en el género y un curso para funcionarios/as sobre violencia contra las mujeres en la Superintendencia de Seguros de la Nación el día 20 de enero 2015. Se dictó asimismo el Módulo “La violencia contra las mujeres, una forma de discriminación por género”, en modalidad de curso virtual INADI para la RIOOD, destinado a especialistas en temas de no discriminación de América Latina y el Caribe. Se abordaron temáticas relacionadas con discriminación y violencia contra las mujeres basada en el género, interculturalidad y género, economía del cuidado, problemática específica de las adultas mayores.

4. En lo que respecta al acceso a la justicia de las mujeres, el INADI colabora en la recepción de denuncias que involucran situaciones de discriminación hacia las mujeres basadas en su género, emite dictámenes y recomendaciones a las personas e instituciones en conflicto. Asimismo, tiene un mecanismo de negociación con personas, empresas e instituciones en general en casos de discriminación basada en el género, buscando el cese de la discriminación.

Respecto a los Pueblos Indígenas, el acceso a la justicia constituye un desafío que todavía no encuentra su pleno reconocimiento dado que la aplicación del Derecho Indígena por parte de las/los operadores/as de la administración de justicia aún se encuentra pendiente.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

A partir de los casos sobre violencias y discriminación a niñas y jóvenes indígenas: L.N.P c/ Estado Argentino , Juana Gómez s/ Homicidio y Natalia Flores , víctimas pertenecientes al Pueblo Qom de la Provincia de Chaco, el Programa de Pueblos Indígenas del INADI, ha dispuesto trabajar “Violencias y Discriminación hacia Niñas, Jóvenes y Mujeres Adultas”. Asimismo, se realizaron “Talleres sobre Discriminación a las Mujeres Indígenas” en las localidades de Pampa del Indio y Quitilipi, Provincia de Chaco, en el mes de abril de 2016, cuyo objetivo principal fue fortalecer los derechos de las comunidades desde una perspectiva de derechos humanos indígenas y la no discriminación.

Asimismo, se mantuvieron reuniones con el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Chaco y con la Coordinadora Integral del Juzgado de los Pueblos Indígenas quienes fueron las artífices de la creación del Registro Especial de Traductores e Intérpretes de Lenguas Indígenas para garantizar, de esta manera, el acceso a la justicia para las y los indígenas.

En este orden de cosas, se acordó trabajar en conjunto y diseñar un Protocolo de Actuación Integral para Situaciones de Violencia y Discriminación hacia Niñas, Jóvenes y Mujeres Indígenas; profundizar talleres de discriminación y empoderamiento de derechos, para las/os funcionarias/s, en las comunidades indígenas y localidades del interior de la Provincia.

8. En lo que respecta a los estereotipos y prácticas dañinas, el INADI ha contribuido a la deconstrucción de los mismos con las siguientes actividades:



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

a) En 2015 ha elaborado artículos para la RIOOD que fueron publicados en su Página Web y distribuidos entre las Instituciones integrantes. Los temas tratados fueron: ¿Qué es la discriminación hacia las mujeres? ; Breve historia de la lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos; Marco Jurídico Internacional y Regional Sobre la Discriminación Hacia las Mujeres; Violencia Hacia las Mujeres: Modalidades y Efectos y Las Tareas de Cuidado y la Distribución de Roles entre Varones y Mujeres.

b) En 2015 se brindaron talleres de sensibilización sobre discriminación hacia las mujeres en la Universidad de Flores, a alumnos/as de la Carrera de Psicología.

c) En 2016 se emitieron comunicados de prensa sobre actos discriminatorios cometidos por empresas, lugares de trabajo y otras instituciones.

d) En relación a la población LGTTBI y trans, se realizaron Acciones destinadas a contribuir a la implementación de la ley 26.743 de Identidad de Género. El INADI ha promovido y apoyado las demandas históricas de la comunidad trans, y participado de los procesos y debates en el seno de las organizaciones de la diversidad sexual, que culminaron en su sanción.

e) Se editó el Cuadernillo Hacia una Ley de la Identidad de Género como parte de las acciones tendientes a contribuir a su tratamiento parlamentario y posterior sanción.

Con respecto a Pueblos Indígenas, las organizaciones de mujeres indígenas (CONAMI - ECMIA) a fin de incidir en acciones y políticas públicas sobre violencia y discriminación a mujeres indígenas, invitaron al Programa Pueblos Indígenas a ser parte de las actividades de formación y



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

empoderamiento en derechos de los Pueblos Indígenas llevados a cabo en el ámbito internacional y nacional. Por ejemplo en el ámbito del Sistema de Naciones Unidas: a) Reunión N° 56 y 57 de la Condición Jurídica y Social de la Mujer -CSW- (2013 y 2014); b) Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas -ECOSOC - (2012, 2013 y 2014) y c) Otras Reuniones fueron: Foro Indígena Abya Yala y AWID.

Por otra parte, desde el INADI se han elaborado contenidos sobre las prácticas y discursos racistas y discriminatorias hacia los Pueblos Indígenas y en particular de las mujeres indígenas, publicando para la difusión en la Feria Internacional del Libro realizada en la Ciudad de Buenos Aires un Tríptico llamado “Mujeres Indígenas”, a fin de reflejar los derechos de las mujeres indígenas como una herramienta de empoderamiento a los diferentes tipos de violencias. Con igual propósito el mencionado material fue presentado en los idiomas indígenas de los Pueblos Qom, Moqoit y Wichi (Provincia de Chaco), quedando pendiente la traducción al resto de los idiomas indígenas.

Por su parte, en referencia al mismo punto 8, el Programa Afrodescendientes del INADI ha brindado diferentes talleres, charlas y capacitaciones desarrolladas a libre demanda. Se llevaron a cabo en ámbitos educativos, de nivel primario y secundario. En cada jornada se abordó la visibilización y la doble discriminación padecida por la mujer afrodescendiente (discriminación racial, y genero), con el fin de desarticular la imagen sujeta a “objeto sexual”.

Generalmente, las mujeres afrodescendientes manifiestan haber padecido propuestas y/o acoso en distintos ámbitos, ya sean públicos o privados, laborales, educativos de salud, en la vía pública, etc. Esta situación se



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

repite con frecuencia, por el hecho de que la imagen y/o fenotipo de la mujer afro es asociada al objeto de deseo y satisfacción sexual. En cuanto al número y características de organizaciones de la sociedad civil que participan en la promoción y la protección del derecho a una vida libre de violencia, teniendo en cuenta en particular las organizaciones involucradas con las niñas y adolescentes, mujeres adultas y adultas mayores que son étnicamente diversas, afro-descendientes, rurales, con discapacidad, con diferentes preferencias sexuales, por su identidad de género, los migrantes, los refugiados, las personas desplazadas o privadas de su libertad. Las organizaciones son las integrantes de la Red de Mujeres Afrocaribeñas, Afrolatinas y de la Dispora. Entre otras, se encuentran Movimiento Afrocultural, Todos con Mandela, Asociación Civil ONIRA, Teatro en Sepia (TES), A Turma da Bahiana, Agrupación Xangó. Estas organizaciones son las principales promotoras de la igualdad y luchadoras de los Derechos de las Mujeres Afro.

9. En relación a la temática violencia contra las Mujeres, el INADI, como Organismo en la órbita de los Derechos Humanos, también tiene dentro de sus prioridades y líneas de gestión nacional trabajar de manera sistemática en la elaboración de políticas públicas y en la implementación de acciones para prevenir situaciones de violencia contra las mujeres y promover el derecho de todas las mujeres a vivir una vida sin violencia. Dentro del marco de esta protección el INADI se suma a la Campaña Anual “Ni Una Menos” que aboga por los derechos de las mujeres.

Asimismo, se rige por las disposiciones de la Ley Nacional N° 26485 de protección integral contra la violencia hacia las mujeres y la Ley Nacional N° 23592. El INADI participa en la CONSAVIG (Comisión Nacional



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de Violencia de Género), de la cual participan Organizaciones como la Defensoría del Pueblo de la Nación, el Ministerio de Salud de la Nación, la Superintendencia de Servicios de Salud. El tema trabajado fue la violencia obstétrica con el objetivo de lograr modificaciones en la calidad de la atención obstétrica en los servicios públicos de salud y también en las clínicas privadas. El rol del INADI en la articulación es asesorar sobre el vínculo entre violencia y discriminación (cuando se trata de violencia hacia las mujeres), recepción de denuncias, remisión a la Defensoría del Pueblo de la Nación, realización de auditorías cuando corresponde, recepción de la resolución pertinente, difusión, emisión de dictámenes.

En relación a lo que se denomina “acoso callejero”, como una de las expresiones de la violencia contra las mujeres, en el año 2015, el INADI, junto Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria y el Consejo Nacional de las Mujeres, lanzó la “Campana #PARALAMANO - No al acoso en el transporte”, con el objetivo de promover el derecho al transporte de calidad, seguro y en un marco de respeto de los Derechos Humanos. El lanzamiento se realizó en varias estaciones de tren de las distintas líneas, donde promotores y promotoras entregaron materiales informativos a las personas usuarias sobre cómo actuar ante una situación de violencia. En sintonía con el espíritu de la Ley Nacional N° 24.685 de violencia contra las mujeres, se diseñó una campaña de difusión gráfica, audiovisual y en redes sociales con el objetivo de visibilizar y sensibilizar para frenar y/o prevenir el abuso sexual y la violencia contra las mujeres en el transporte ferroviario, así como empoderar a las mujeres para que denuncien este tipo de agresiones. Quedó habilitada para estas denuncias la línea del INADI 0800 999 2345.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

La Campaña #PARALAMANO estuvo dirigida a difundir estrategias para la prevención del abuso hacia las mujeres en el ámbito del ferrocarril, así como la desmitificación en el imaginario social de la idea del abuso en el transporte como un comportamiento "esperable y/o inevitable" y la transformación de esa percepción en la premisa de que el cuerpo de las mujeres no es un objeto de dominación y posesión para el varón.

10. En relación a los mecanismos de prevención de los crímenes de odio contra las mujeres lesbianas, bisexuales y trans, el INADI presentó en el 2015, junto con la Senadora Sigrid Kunath por la Provincia de Entre Ríos, el Proyecto de Ley para instituir el 17 de mayo como Día Nacional de Lucha contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género. El proyecto, que cuenta con media sanción del Honorable Senado de la Nación, mandata al INADI para realizar anualmente en esa fecha campañas de sensibilización y de comunicación pública sobre la problemática a la vez que incorpora la fecha al calendario escolar. En mayo de 2016, desde el INADI se enviaron cartas a los diputados y las diputadas brindando fundamentos y conceptos para contribuir al tratamiento legislativo y su pronta sanción. A su vez, se realizó un evento de difusión sobre la discriminación orientación sexual e identidad de género en el Obelisco de Buenos Aires.

11. El INADI viajó a la Provincia de La Rioja para asesorar a Organismos del Estado, Parlamentarios/as, ONGs y Universidades con el objetivo de analizar las dos Leyes nacionales vigentes sobre trata de personas y su comparación con la Ley Provincial dando como recomendación revisar la ley provincial a la luz de la nueva ley nacional (2012), que utiliza un paradigma de



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

DDHH, mientras la de 2008, al igual que la provincial, utiliza un paradigma reglamentarista.

12. En el primer nivel del Ejecutivo Nacional, existe paridad: el Presidente es varón, la Vicepresidenta es mujer. En cuanto a los Ministerios, de 15 Ministerios, 12 son ejercidos por varones y tres por mujeres. Si se añaden otros Organismos de nivel nacional, de 7 Organismos, 6 son dirigidos por varones y 1 por una mujer.

En el Poder Judicial de la Nación, se nombraron dos nuevos jueces de la Corte Suprema de Justicia (compuesta por 5 miembros), por retiro y fallecimiento de dos de sus integrantes; un varón y una mujer, respectivamente. En el nivel provincial, de las 24 jurisdicciones de Argentina (23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires), son Gobernadores 19 varones y 5 mujeres. No se desarrolló campaña propuesta hacia los partidos políticos para que se avance en la paridad en este sentido.

Por otro lado, rige en el país la Ley de Cupo Femenino para Cargos electivos (Ley Nacional N° 24012, DEL AÑO 1991) y réplicas a nivel provincial, (la mayoría en años subsiguientes), que establece un piso del 30% de los cargos a nivel parlamentario nacional, provincial, municipal para las mujeres (en posiciones expectables). A ella se sumo la Ley de Cupo Femenino a Nivel Sindical (Ley nacional N° 25674 del año 2003).

Estas leyes aseguran un piso en general mayor al 30% en los parlamentos de todo el país, pero existen problemas a nivel de los sindicatos.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

14. Podemos mencionar que se realizó un Proyecto con Editores de Libros Escolares para la elaboración de Manuales y Material didáctico no Discriminatorio y con Perspectiva de Género. Ello dio lugar a una investigación sobre los contenidos de los manuales escolares. Esta investigación cuantitativa y cualitativa sobre el contenido de los textos escolares de nivel primario analiza el abordaje de los siguientes ejes: igualdad y no discriminación, pobreza, aspecto físico, diversidad familiar, género, afrodescendientes, discapacidad, migrantes, pueblos indígenas y diversidad religiosa.

De las capacitaciones que el área de Educación brinda, se destacan: la Capacitación a Servicio Penitenciario Federal sobre Violencia de Género y Diversidad y las Capacitaciones sobre atención a mujeres privadas de la libertad en un Hospital Público de Mendoza y a la Escuela de Enfermería.

Finalmente, es dable destacar el proyecto concretado durante dos años consecutivos “Parlamento Federal Juvenil” donde se realizó un concurso de ensayos, proponiendo a los/las jóvenes un proceso de reflexión y exploración sobre temas relacionados con discriminación (Temáticas: Racismo; Xenofobia; Acoso escolar y ciberacoso; Discapacidad; Violencia de género y noviazgo violentos; Embarazo adolescente; Diversidad sexual; Identidad de género). En una segunda etapa se reunió a los y las jóvenes de todo el país en CABA, y se trabajó en comisión y debate en la HCDN un proyecto de ley propuesto por INADI sobre Violencia de Género. Ello tuvo como propósito sensibilizar a las/los adolescentes en la temática a partir del debate y la desnaturalización de prejuicios y estereotipos asociados al género.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

El Programa de Género del INADI, teniendo en cuenta que la escuela es una institución en la que se reproduce la distribución tradicional de las asimetrías de la relación entre los géneros y refuerza así la discriminación de las mujeres, desarrolla un programa de Educación Sexual Integral no discriminatoria¹. En 2006 se aprobó la ley 26150 de ESI, que instala criterios y herramientas para interrumpir habitus e ideologías de exclusión que perpetúan la subordinación social de las mujeres². El goce del derecho a la educación sexual es parte indisoluble del derecho a la educación y “al ejercicio pleno de su derecho a la salud, a la vida, a la información, a la construcción de opiniones propias, y al respeto por su autonomía personal”³, incluye a los educandos como ciudadanos/as. Esta doble función inclusiva es efecto de la integralidad de la ley. (...) Por ello, el INADI encaró desde 2008 la necesidad de ofrecer un espacio de reflexión y contención a las/los docentes que debían enfrentar esta tarea sin haber pasado por la experiencia de la ESI como alumnos/as y sin capacitación específica, el Programa de Sensibilización para la Implementación No discriminatoria de la ESI. Se realizaron talleres presenciales con asistencia de alrededor de 120-150 docentes y directivos del sistema educativo provincial en 12 provincias.

¹ Hasta hace poco y aún en la actualidad, la educación sexual se ha hecho a la manera de la transmisión voluntaria o involuntaria de los usos y costumbres, del sentido común instalado por una lógica de reproducción de la vida cotidiana y de las actuales relaciones de poder entre los sexos.

² Esta ley se cuenta entre los avances democráticos más importantes de la primera década del siglo XXI. Es una estrategia biopolítica que propone el derecho a la vida sexual sin coerción ni violencias (que es parte de la trama indisoluble de los derechos humanos) como rasgo constitutivo de los sujetos. Está concebida en el paradigma de los/las niños y niñas como sujetos de derechos y no como objetos de tutela. Es un antecedente importante de los recientes cambios en el CCC respecto de la ciudadanía en la infancia de las personas.

³ Faur, Eleonor, Educación Integral de la sexualidad. Aportes para su abordaje en la escuela secundaria, Ministerio de Educación, UNFPA, 2007, p.8



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

La Coordinación Comunicación Estratégica y Prensa colaboró con la redacción y actualización del Capítulo Niñez y Adolescencia y VIH - Sida de Buenas Prácticas en la Comunicación Pública - Informes para periodistas.

En relación a la educación de pueblos indígenas el INADI puede aportar que el Censo de 2010 del INDEC arroja como datos que la población total indígena alfabeta es de 759.449, siendo mujeres alfabetas 376.386 y 16.356 analfabetas. Si bien se trata de datos oficiales, desde el Área Pueblos Indígenas hacemos la alerta de que dichos datos es desde la visión oficial, se debe tener en cuenta que existen miles de niñas, jóvenes y mujeres que son alfabetas en sus propios idiomas indígenas.

Desde el año 2006, a partir de la sanción de la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, se reglamenta el derecho constitucional a una educación intercultural bilingüe en los artículos 52 a 54, con ello permite la accesibilidad de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes indígenas en los niveles inicial, primario, medio y superior. En diferentes provincias se instituyó la Modalidad de Educación Intercultural Bilingüe, particularmente en la Provincia de Salta se han creado nueve (9) Institutos de Formación en Educación Intercultural Bilingüe y en la provincia de Chaco se aprobó la Ley N° 7446 de Gestión Comunitaria Bilingüe Intercultural Indígena que se refiere a la implementación en establecimientos educativos ubicados en comunidades indígenas; y últimamente se aprobó la Ley N° 7809 sobre la titularización de docentes indígenas. En ambas se reconoce la participación de la mujer indígena en el ámbito de la educación.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

En relación a la población afrodescendiente podemos citar el Censo Nacional de Población del año 2010 del cual se desprende que solo el 1,4% del total de la población afrodescendiente de 10 años y más es analfabeta, lo que constituye un porcentaje menor al de la media nacional de la misma edad, que se ubica en 1,9%. La Provincia que registra el nivel más alto de analfabetismo es Chaco, con el 4,7% de población afrodescendiente analfabeta, seguida de Santiago del Estero (3,5%), Misiones (3%) y San Luis (3%), Provincias que a nivel nacional también registran las tasas de analfabetismo más altas. Por su parte Córdoba, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires no llegan al 1% de población afrodescendiente analfabeta.

15. En relación a la discriminación en el ámbito laboral, y según el informe Aportes para el Desarrollo Humano en Argentina 2011 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2011), podemos informar que la participación de las mujeres en el ámbito económico y en el mercado laboral aumentó, aunque dicha participación aún manifiesta ciertas dificultades dado que las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas y domésticas. Esto lleva a que las mujeres ocupen puestos de trabajo de poca carga horaria que, por lo general, son precarios y mal remunerados, lo que opera como un condicionamiento en su ascenso laboral.

Es importante señalar que la participación económica de las mujeres y la salida al ámbito público de éstas no encuentra su correlato en un reparto más democrático e igualitario en las responsabilidades familiares, domésticas y reproductivas. Tales funciones y responsabilidades, indispensables para el desarrollo de cualquier sociedad, siguen estando casi de manera exclusiva a cargo de las mujeres. El reparto equitativo de las



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

responsabilidades familiares y la conciliación con la vida laboral constituyen motivo de debate y el desafío primordial en el diseño y planificación de políticas de género vinculadas al mundo del trabajo. Como se ha dicho, la tensión entre la vida familiar y laboral se encuentra exclusivamente en el ámbito privado, individual y bajo la responsabilidad de las mujeres. Ello implica para las trabajadoras una inversión mayor de horas de trabajo (doble jornada laboral) productiva y reproductiva y asumir la tensión permanente entre ambas esferas que impacta desfavorablemente en su vida laboral. Bajo esta distribución, las mujeres deben aceptar empleos más flexibles y de pocas horas semanales, en condiciones precarias y mal remuneradas y con pocas perspectivas de ascenso profesional y de posibilidades de crecimiento⁴. Abogando por una redistribución equitativa de las tareas es que el INADI elaboró un documento bibliográfico llamado “Hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado” (<http://www.inadi.gob.ar/biblioteca/book/reparticion-igualitaria-de-las-tareas-de-cuidado/>).

Por medio de talleres de sensibilización en la temática de tareas de Cuidado se buscó poner en agenda la necesidad de propender a una mejor y más democrática distribución de las responsabilidades y tareas de cuidado entre los distintos actores, buscando construir una agenda intersectorial e intergubernamental que permita avanzar en una mejora de la actual distribución del cuidado. Se instalaron mesas locales multisectoriales para incidir sobre las políticas locales que tienen impactan en la distribución de Cuidados como la educación inicial, los centros de desarrollo infantil, las

⁴ Género y Discriminación: <http://www.inadi.gob.ar/biblioteca/book/genero-y-discriminacion/>



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

políticas para adultos mayores, la políticas de inserción laboral para mujeres con hijos/as, etc .

Un dato revelador de este fenómeno es que el 40 por ciento de las mujeres trabajadoras tienen una ocupación informal, empleos precarizados y sin cobertura social; casi un quinto de todas las mujeres ocupadas trabajan en hogares particulares como empleadas domésticas.⁵

Tal como hemos mencionado en el punto 3 el Programa de Trabajo sin Discriminación del INADI desarrolló una línea de trabajo específica en relación a la Gestión de las Diversidades en el mundo del Trabajo. La misma tiene como propósito fomentar relaciones laborales inclusivas y no discriminatorias y realiza acciones tendientes a la erradicación de la discriminación laboral por sexo, género, orientación sexual e identidad de género, etnia, discapacidad, nacionalidad, aspecto físico, color de piel, vivir con VIH-Sida, entre otros motivos. De esta manera se procura identificar prácticas segregativas instaladas o naturalizadas en ámbitos laborales que disminuyen las posibilidades del ejercicio pleno del derecho al trabajo de personas, grupos o colectivos humanos que históricamente han visto vulnerabilizados sus derechos. En igual sentido, la participación laboral femenina sostenida en los últimos años genera ciertos desafíos que son necesarios abordar, las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, y la prevención de la violencia laboral, la discriminación salarial y el fenómeno de techo de cristal.

La propuesta es introducir la temática de la Gestión de las Diversidades en las Empresas, enfocado específicamente en la situación de las

⁵ Igualdad de Oportunidades N°4. Trabajo Doméstico. Comisión para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

mujeres en el ámbito del trabajo y el empleo, a fin de promover una gestión de los recursos humanos plurales y diversos en las empresas con miras a propiciar la igualdad de oportunidades y de trato de este grupo históricamente segregado. El curso se encuentra dirigido a las personas que ocupen posiciones estratégicas en las organizaciones como gerencias, direcciones, recursos humanos y responsabilidad social empresaria. En tal sentido, uno de los objetivos planteados es el de incorporar un nuevo paradigma de gestión que permita combinar la expansión de la organización ampliando la presencia de la misma en el mercado, en base a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones, reduciendo la discriminación salarial y promoviendo el acceso a puestos de decisión de las mujeres.⁶ También se abordan temáticas como la segregación horizontal y vertical, la mayor formación profesional que suele exigirse a las mujeres en relación a los varones para su incorporación en los empleos, y la informalidad de las mujeres en mundo del trabajo. Finalmente, se incorpora la problemática del mito de costo laboral femenino, se introduce al tema de las ofertas laborales no discriminatorias, entre otros.

Asimismo, en este orden de ideas, se contribuyó a la elaboración de informes junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Secretaria de Empleo, en relación a la discriminación de las personas

⁶ Se propone la introducción de instancias transformadoras en las organizaciones como ser la aplicación de una mayor flexibilidad horaria), reelaborando indicadores de medición del rendimiento por objetivos, promoviendo la utilización de nuevas tecnologías (TIC's), incorporando bolsas de horas, estableciendo jornadas laborales de medio tiempo, entre otras propuestas. Asimismo, la Gestión de las Diversidades propone un cambio en tres niveles: nivel organizacional, a partir de instancias de sensibilización, generando liderazgos transformadores y mejoras en la conciliación entre trabajo y familia; a nivel cultural, promoviendo la erradicación de prejuicios y estereotipos, fomentando espacios laborales diversos y plurales que instalen la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en las organizaciones laborales; y a nivel individual, propiciando instancias de liderazgos femeninos, en el desarrollo de carrera y potencialidades



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

viviendo con VIH y exámenes pre ocupacionales. Como resultado, se logró la Resolución 270/2015 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que prohíbe la realización del test de VIH en los exámenes preocupacionales.

Otra estrategia que se ha implementado es la revisión de ofertas laborales en publicadas en diarios y portales virtuales. La misma permite realizar una revisión sobre los procesos de ofertas, búsqueda y selección de personal que no se adecuen con los criterios de razonabilidad. A saber, y tomando como referencia la Recomendación Nro. 6 sobre Discriminación en las Ofertas de Empleo de INADI, toda búsqueda laboral puede ser considerada discriminatoria si no atiende a los requisitos necesarios de formación y experiencia laboral exclusivamente. En tal sentido, se busca identificar como los criterios de sexo- género (que impactan negativamente en la participación laboral femenina), como el criterio etario que excluye a jóvenes y adultos/as mayores. Asimismo, requisitos tales como lugar de residencia (que suele ser un criterio utilizados para obstruir el acceso al empleo de personas residentes en asentamientos populares o villas de emergencia), como así también la nacionalidad (que suele ser un requisito discriminatorio para personas migrantes), desalientan la participación y acceso al empleo de ciertos grupos poblacionales.

El Programa de Trabajo sin Discriminación viene implementado conjuntamente con la Asesoría en Diversidad y Género de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social talleres de formación para trabajadores y trabajadoras de Oficinas de Empleo y Gerencias de Empleo que tiene representación en todo el territorio nacional realizando talleres para la implementación de la Resolución 332/2013 sobre la inclusión de



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

mujeres víctimas de violencia al Seguro de Empleo y Capacitación y la 331/2013 de inclusión de personas trans. Esta política de acción afirmativa de la Secretaria de Empleo para grupos que enfrentan desigualdades para una plena participación en el mercado de trabajo, busca mejorar las condiciones de empleabilidad y capacitación laboral de mujeres víctimas de violencia doméstica o se encuentran en situación de vulnerabilidad por prostitución. En este sentido, se han desarrollado talleres en las siguientes Gerencias del Empleo: Bariloche; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Chaco; Salta; Catamarca; La Rioja; Paraná; Santa Fe; Misiones y Corrientes. En total, el INADI ha formado a 500 trabajadores/as del Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social y personas de organizaciones sociales que tienen como actividad principal la promoción del empleo. Por último, se ha desarrollado capacitaciones en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) relacionadas con violencia hacia las mujeres en el empleo y acoso laboral. Se enfatizó sobre la concepción del género y del sistema sexo-genero, roles y estereotipos de género, el modelo hegemónico en el mundo del trabajo, los procesos de invisibilización y naturalización de la discriminación hacia las mujeres y la violencia y el acoso sexual. Luego, se abordaron las problemáticas más específicas en relación a la violencia hacia las mujeres, definición de la misma y tipos de violencia según 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, en donde el acento estuvo puesto en sensibilizar acerca de las figuras del acoso laboral, la discriminación salarial y la desigualdades por género en ámbitos laborales. Las capacitaciones se desarrollaron en las sedes de INTA Mendoza y en INTA Central (Ciudad de Buenos Aires).



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

15. Debemos considerar que entre los años 2010 y el día de la fecha inclusive, el INADI recibió un total de 407 denuncias sobre presuntas conductas discriminatorias por motivo de género en el ámbito laboral. De ellas, 172 ocurrieron en el empleo público y 235 en el empleo privado. De las cuales: 16 fueron resueltas mediante conciliación, 14 mediante resolución rápida de conflictos, 133 mediante dictámenes, mientras que 63 concluyeron por desistimiento o inacción de la parte denunciante, 5 fueron rechazadas in limine y 1 fue concluida por archivo. Las restantes se encuentran en trámite.

Con referencia al último cuestionamiento del punto 15 resulta necesario mencionar que en un contexto en el cual Argentina se instituye como un país de avanzada respecto de los derechos para la población LGTBI (lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex), el desafío que asume el INADI es el de transformar la igualdad jurídica en igualdad real, lo cual implica garantizar cotidianamente ámbitos laborales respetuosos de la diversidad sexual y de género. Si bien los cambios legislativos significan un gran avance, en las prácticas sociales continúan arraigados prejuicios y estereotipos que le dan marco a la discriminación y que es necesario revertir. Así, en los contextos laborales sigue existiendo una tendencia a invisibilizar aquellas identidades que se alejan de la heteronormatividad.

En este orden de ideas, en el año 2007, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluyó nuevas formas de discriminación en el Informe sobre “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean” entre las cuales se destaca la discriminación por orientación sexual,



INADI

Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

mencionando además aquellas relativas al estilo de vida⁷. En el informe global del año 2011 vuelve a incluirse la discriminación por orientación sexual e identidad de género y se establece la igualdad en el trabajo como objetivo a alcanzar.

Los trabajadores y las trabajadoras LGTBI que se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes/as o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere decir que cotidianamente deben demostrar que, aun siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersex, son buenos trabajadores o trabajadoras. Los prejuicios o estereotipos les generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados/as para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos o ellas.⁸

En particular, en relación a la problemática del empleo en la población trans, el INADI a través de sus Programas de Diversidad Sexual y de Trabajo sin Discriminación, ha participado de la elaboración e implementación de la “Línea de Inclusión Laboral para personas Travestis, Transexuales y

⁷ Art. N° 156. “Los empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales, categorías a las que se hace cada vez más referencia en inglés con el acrónimo «LGBT»”. Art. N° 157. Las instituciones y

los mecanismos de derechos otorgan cada vez mayor importancia a la lucha contra la discriminación basada en la orientación sexual. En “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean” Conferencia Internacional del Trabajo, 96.a reunión, OIT, 2007, Informe I. (B) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf.

⁸ Diversidad Sexual en el Ámbito del Trabajo:

<http://www.inadi.gob.ar/biblioteca/book/diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo-guia-informativa-para-sindicatos/>



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

Transgéneros”, ejecutada por la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), a partir de la Resolución 331/2013, que extiende como población beneficiaria del Seguro de Capacitación y Empleo a personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. El programa coloca el énfasis en la formación y la capacitación, ofrece la conexión con empleadores/as para la búsqueda de un puesto de trabajo, también posibilita la vía de generar un microemprendimiento o una modalidad de economía social.

Desde el INADI se realizan jornadas cuyo objetivo principal es capacitar al personal de las oficinas y las gerencias de empleo en diversidad sexual desde el paradigma de los derechos humanos y el principio de no discriminación para garantizar la implementación de la Línea de Inclusión Laboral para personas trans. Durante el año 2015, se realizaron capacitaciones dirigidas a personal de las oficinas y gerencias de empleo de la Provincia de Río Negro y CABA para promover la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y personas trans. A su vez, se hicieron gestiones para la incorporación laboral de personas trans en la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Por otra parte, el INADI firmó junto al Ministerio de Trabajo el acta “Compromiso Intersindical por la Diversidad Sexual”, a la que suscribieron más de cien sindicatos. La Intersindical tiene por objetivo principal la consolidación, ampliación y federalización de las acciones conjuntas, con el fin de promover el respeto a las personas LGTBI en el ámbito laboral y, en particular, la inclusión laboral de las personas trans, con el propósito de favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como también



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

el trabajo digno para todos/as los/as trabajadores/as. En este sentido, se constituye como un espacio de intercambio de estrategias y buenas prácticas para visibilizar la temática al interior de los sindicatos y cómo incorporar la nueva legislación y políticas públicas. Para destacar algunos de los integrantes podemos mencionar al sindicato de SANIDAD, ADUBA (docentes universitarios, CGT (área DDHH), UOCRA, UOM, SMATA, Sindicatos de Televisión, SUTHER, UTE (Unión de Trabajadores del Estado); entre otros. En el año 2015, se realizaron capacitaciones dirigidas a Delegados/as de los sindicatos para incorporar la diversidad sexual en la agenda gremial; se organizó una jornada sobre la reglamentación del Art. 11 de la Ley de Identidad de Género en el Edificio Alfredo Palacios del Congreso de la Nación; y se trabajó en la redacción de cláusulas antidiscriminatorias para incorporarlas a los convenios colectivos de trabajo.

Asimismo, se articuló con la Secretaria de Empleo con el Area “Salvaguarda Indígena” que tiene por objetivo sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la Red de Servicios de Empleo en las áreas de promoción del empleo y desarrollo local e instituciones de formación profesional, respecto de las prácticas discriminatorias hacia las personas pertenecientes a pueblos indígenas; fortalecer las políticas de empleo y formación que se ejecutan en los territorios.

16. El Programa de Diversidad Sexual participó en reuniones para la elaboración de la reglamentación de la Ley N° 26743 de Identidad de Género convocada por el Programa Salud Sexual y Procreación Responsable del Ministerio de Salud de la Nación que contó con la participación de la Secretaría de Derechos Humanos y el Consejo Nacional de Mujeres.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

A su vez, trabajó activamente en la reglamentación del artículo 11 de acceso integral a la salud, decretada en mayo de 2015, a tres años de la sanción de la norma. Actualmente, el INADI brinda asesoramiento permanente para los cambios registrales y realiza gestiones con obras sociales, prepagas y el sistema público de salud para garantizar la correcta implementación del artículo 11 de la ley 26.743 de Identidad de Género. Durante el año 2015, articuló con la Superintendencia de Servicios de Salud para garantizar el acceso a los derechos contemplados en la norma. En términos generales, trabaja para favorecer su implementación y los profundos cambios culturales que se requieren para llevarla a cabo.

El Programa VIH Sin Discriminación trabajó en conjunto con la Dirección Nacional de Sida (Ministerio de Salud de la Nación), ONUSIDA, REDAR+, RAJAP, RAMVHIS, RADAUD, RED DIVERSA POSITIVA, desarrollando una articulación y trabajo conjunto con la Dirección de Derechos Humanos de la Dirección Nacional de Sida (Ministerio de Salud de la Nación), a través de reuniones semanales entre los equipos de trabajo. Su objetivo fue la planificación y elaboración de materiales, capacitaciones y talleres a nivel nacional, estudio y análisis de las diferentes normativas vigentes, articulación con ONUSIDA y las diversas redes provinciales y nacionales de personas viviendo con VIH.

En lo que respecta a los **puntos 8 y 18** y a la inserción laboral de los pueblos indígenas podemos señalar que las dificultades en el ámbito laboral constituyen una expresión más de las múltiples vulneraciones y exclusiones a las que se ven sometidas estas comunidades, las cuales encuentran su fundamento histórico en la conformación del Estado Nacional, donde las



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

comunidades fueron expulsadas de sus territorios y saqueados los recursos naturales que utilizaron para su supervivencia. Durante siglos las poblaciones indígenas han sido olvidadas, negadas y excluidas del sistema socio-económico. Las formas y organizaciones comunitarias indígenas, sus sistemas culturales y de conocimiento, están relacionados con sus ocupaciones laborales tradicionales: la artesanía, la caza, la pesca, la agricultura rotativa o la recolección y el pastoreo. La mayoría de las personas que componen estas comunidades poseen saberes y habilidades vinculadas a estas actividades. Sin embargo, resulta frecuente encontrar personas de las comunidades indígenas desarrollando tareas agrarias que suelen ser estacionales, precarias y mal remuneradas. Entre las mujeres predomina la actividad vinculada al servicio doméstico. Generalmente estos trabajos se caracterizan por ser informales, precarizados, temporarios y mal remunerados.

Los prejuicios y estereotipos de los/las empleadores/as en relación a las personas de las comunidades indígenas están vinculados a la falta de responsabilidad, constancia y predisposición al trabajo para desempeñar una actividad laboral. Estas estigmatizaciones no son construcciones aisladas ni simplistas, sino que encuentran una legitimación en un modelo que provoca desigualdad económica y social de los pueblos indígenas.

Los miembros de comunidades indígenas poseen, generalmente, bajo nivel educativo. La baja asistencia escolar entre los niños y niñas indígenas se encuentra asociada a la distancia con los centros educativos, a las dificultades económicas para poder sostener los años de educación formal y, en muchos casos, a la falta de pertinencia cultural en la currícula educativa.



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

El Área Pueblos Indígenas del INADI ha sido consultado por parte de la Dirección Nacional de Población – Registro Nacional de las Personas del Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda sobre la prórroga del Decreto N° 406/2015 que refiere a la regularización de las inscripciones de nacimiento de niñas, niños, adolescentes y jóvenes indígenas. Luego de haber consultado a los Pueblos Indígenas y a sus organizaciones, se decidió dar lugar a la prórroga con el Decreto N° 459/2016.

Con el objetivo de deconstruir prácticas y discursos racistas y discriminatorios hacia la población indígena, se trabaja en la accesibilidad de los mecanismos de denuncia y asesoramiento en materia de discriminación también desde la Página Web, en los idiomas runasimi del Pueblo Quechua y guaraní del Pueblo Guaraní. Actualmente, se proyecta la inclusión de los restantes idiomas indígenas.

Durante el año 2016 y, en trabajo conjunto con diversas Organizaciones de Pueblos Indígenas, se realizarán desde el INADI las siguientes actividades: 1) desarrollo de un Protocolo de Actuación Integral para situaciones de violencias y discriminación a niñas, jóvenes y mujeres indígenas; 2) producción de contenidos de visibilización y deconstrucción de prácticas y discursos discriminatorios hacia los Pueblos Indígenas; y 3) articulación con organismos públicos nacionales y provinciales sobre acciones y políticas públicas que contemplen la diversidad cultural indígena.

El INADI sigue recibiendo denuncias sobre trato discriminatorio a través de los canales de recepción, asesoramiento y denuncia. En este sentido, se recibieron denuncias sobre trato discriminatorio en el acceso a la salud por parte



INADI

Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

de niñas, jóvenes y mujeres adultas indígenas en los centros médicos, agudizándose la situación en las provincias de Salta, Formosa, Chaco y Misiones.

Por su parte, el área de Interculturalidad del INADI aborda el acceso a derechos civiles y políticos desde una perspectiva específica de la discriminación racial; esto es, en especial atención a grupos identitarios centrados en una etnia, nación, tradición, religión, lengua u origen territorial compartido. Sus ejes temáticos son: *racismo, xenofobia y diversidad cultural*, siendo sus objetivos tanto la generación de herramientas para la concientización, la identificación de la ideología racista y sus modos de funcionamiento como el reconocimiento de múltiples acciones posibles en pos de su erradicación.

Se han elaborado proyectos con entrecruzamientos temáticos que incorporan el tratamiento del racismo y la xenofobia, las principales variables de desigualdad y discriminación como lo son: *género, diversidad sexual y situación económica*.

En particular y, considerando que la Organización de las Naciones Unidas, ha proclamado el Decenio Internacional de Personas Afrodescendientes, desde el INADI se abordarán las siguientes actividades:

- Campaña Nacional de Visibilización de la Población Afrodescendiente. Producción de video sensibilizador, flyers, folletos, trípticos y guías con los aportes en la construcción nacional desde la historia hasta la cultura, difusión en las redes sociales.
- Producción y Distribución del Documento Temático “Argentina también es Afro”. Documento de difusión que emprenderá el recorrido de la construcción de la población afrodescendiente en Argentina, la participación histórica desde la



INADI

Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

época del colonialismo, la influencia cultural africana y afrodescendiente, las religiones de matiz africana, la construcción ideológica del racismo y sus repercusiones en la actualidad, Políticas Públicas en pos de la comunidad afro, efemérides, glosario sugerido.

- Convenio con el Ministerio de Educación de la Nación para la realización de capacitaciones generales: “Afrodescendientes, discriminación, Racismo y Xenofobia”.
- Revisión de textos escolares: Históricamente, se vinculó a la población afrodescendiente a las tareas de servidumbre o relacionada a la venta ambulante. Es la imagen que se replica en la mayoría de los textos escolares, desde el nivel inicial fomentan e instauran ese estereotipo, y en muchos otros casos la presencia de la población es inexistente, aislando de la historia la participación en la construcción del Estado como Nación. Los estudios históricos demuestran que la población afro desempeñaba todas las tareas propias de la época.

Con respecto este punto y, en relación a la discriminación a minorías étnicas el INADI recibió 39 denuncias de discriminación contra personas afrodescendientes y 209 denuncias relacionadas con los pueblos originarios (en temas de salud, educación, tierras y empleo).

19. En referencia a las personas Migrantes la sanción de la Ley N° 25.871 supuso un cambio de paradigma en relación a la concepción de las migraciones las cuales pasaron de ser consideradas como parte integrante de la política poblacional a concebirse desde una perspectiva de derechos humanos, poniendo el eje en la persona migrante y reconociendo el derecho a migrar como esencial e inalienable de la persona humana. Sin embargo, es dable destacar que aún persisten representaciones y prácticas discriminatorias muy arraigadas en la



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

sociedad que vulneran los derechos de las personas migrantes, en especial los de la población de origen latinoamericano, particularmente boliviano, paraguayo y peruano. Esto se debe principalmente a la histórica e injustificada sobrevaloración de la migración “blanca” o europea por sobre la “latina” o regional.

En primer lugar, cabe destacar que la Ley de Migraciones regula el derecho a trabajar de las personas migrantes en igualdad de condiciones con los/as nacionales, en los artículos destinados a las categorías migratorias.

Es usual que las personas migrantes realicen trabajos que los/as habitantes nacionales no están dispuestos/as a hacer, ya sea por estar socialmente desacreditados, o por cuestiones de nivel educativo o bienestar general. Asimismo, en algunos casos, la situación migratoria irregular se utiliza de manera lucrativa generando un mercado de explotación, trabajo forzado y condiciones precarias de trabajo, no siendo reconocidos los derechos esenciales de las personas migrantes para trabajar dignamente.

En el caso de las mujeres migrantes, muchas encuentran como una opción viable y con relativos bajos requisitos el acceso al trabajo doméstico en casas particulares. En el caso de las migrantes paraguayas y peruanas, el empleo doméstico es la principal actividad laboral en el cual se desarrollan⁹.

El 60 por ciento de las mujeres paraguayas en Argentina se ocupan en el servicio doméstico¹⁰. Investigaciones recientes sobre el servicio doméstico

⁹ Courtis, C; Pacea, M., Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en Área Metropolitana de Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, 2010.

¹⁰ Bruno, S., Migrantes paraguayas y el servicio doméstico en Buenos Aires. Diferencias y desigualdades, Grupo de Estudios Sociales sobre Paraguay – UBA, 2011. Ponencia



INADI

*Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*

en Argentina indican que el 19,4 por ciento de las trabajadoras del servicio doméstico del Gran Buenos Aires son extranjeras, el 52 por ciento corresponde a mujeres paraguayas, el 25 por ciento a mujeres del Perú y el 8,9 a mujeres de Bolivia¹¹.

Estos datos permiten dar cuenta de la importancia que tienen estas trabajadoras en el sector y que, asimismo, esta actividad se da en un marco de informalidad, precariedad y falta de control laboral. Como ya se advirtió, la irregularidad en torno a la situación migratoria expone a las trabajadoras a un marco de explotación, al pago de salarios magros y, en algunos casos, a ser víctimas de diferentes violencias que, como se dan en ámbitos privados, son muy difíciles de denunciar.

Sobre este punto en particular el INADI procesó entre 2010 y 2015 1076 denuncias relativas a migrantes (tanto migrantes internos como migrantes de países limítrofes como no limítrofes y hasta refugiados) las que 32 fueron resueltas por conciliación, 163 por resolución rápida de conflictos, 150 por dictamen, 170 por desistimiento o inacción del denunciante, 14 rechazos in limine y 11 archivos in limine.

20. Informamos que el INADI trabaja en conjunto con el Servicio Penitenciario brindando capacitaciones tanto al personal del Servicio como así también a las personas privadas de la libertad a fin de concientizar y sensibilizar sobre conductas discriminatorias. En este ámbito el área de Educación del INADI ha participado en la Jornada Sobre Violencia Institucional en el panel de Cárceles


presentada en el 4to Congreso Paraguayo de Población, organizado por la Asociación Paraguaya de Estudios de Población, Asunción, Paraguay.

¹¹ Groisman, F; Sconfienza; M., El servicio doméstico en Argentina. Informe de situación 2004-2012. Centro de Investigación en Trabajo Distribución y Sociedad. CITRADIS. 2012.



INADI

Instituto Nacional contra la
Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

 llevada a cabo en el H.C.D de Malvinas Argentinas. Asimismo, es dable informar que el INADI participará el 1 de Julio de 2016 en la Primera Mesa de Dialogo para la Implementación de Políticas de Género y Diversidad Sexual en Contexto de Encierro del Servicio Penitenciario Bonaerense.

Sin otro particular, la saluda muy atentamente;

DR. JAVIER ALEJANDRO BUJAN
INTERVENTOR
INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN,
LA XENOFobia Y EL RACISMO (INADI)
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS DE LA NACIÓN

A LA SEÑORA PRESIDENTA
SRA. MARIA FABIANA TUÑEZ
CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES
CONSEJO NACIONAL DE COORDINACION
DE POLITICAS SOCIALES
PRESIDENCIA DE LA NACION

S / D