

Discriminación por orientación sexual e identidad de género

La discriminación diversidad sexual y de género se basa en negar que existen sexualidades diversas, diferentes orientaciones sexuales e identidades de género, a partir de considerar como únicos valores legítimos la heterosexualidad y la genitalidad.

La ley antidiscriminatoria en Argentina establece que discrimina quien arbitrariamente impide, obstruye, restringe o menoscaba el pleno ejercicio de cualquier derecho y garantía de ciertos sectores de la población utilizando como pretexto su género, etnia, creencias religiosas o políticas, nacionales, situación social o económica, orientación sexual, capacidades o caracteres físicos, etc.

La ley de cupo laboral travesti trans en el Estado

La ley prevé que las personas travestis, transexuales y transgénero deberán ocupar al menos el 1% de los cargos en el sector público nacional (en los tres poderes del Estado, los ministerios públicos, los organismos descentralizados, los entes públicos no estatales). Además, la norma prevé incentivos económicos por contratación para el sector privado y establece que no podrán ser tomados como requisitos los antecedentes contravencionales y penales, ni tampoco la terminalidad educativa de los postulantes.

Cupo laboral travesti trans en el Banco Nación

En agosto de 2020, la Asociación Bancaria logró el cupo trans en acuerdo con el Banco Nación mediante el que se estableció la incorporación de personas trans, travestis y transgénero en el



Leyes de protección de la diversidad sexual

Ley 26.742 de Identidad de Género

La sanción de la Ley de Identidad de Género reconoce el derecho humano fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género al libre desarrollo de su persona confirme a dicha identidad y a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad autopercibida.

Otras leyes:

- Ley 26.150 de Educación Sexual Integral
- Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario
- Ley 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida y su Decreto
- reglamentario 956/2013
- Ley Micaela 27.499.



sector financiero. Un acuerdo histórico siendo el primer banco en el mundo que impulsó esta medida.

El acta firmada dispone que el cupo “no podrá ser inferior al 1% de la totalidad del personal del Banco de la Nación” y tiene como objetivo apuntar a instrumentar medidas específicas tendientes a reparar la exclusión y la discriminación estructural a la que este grupo social ha sido sometido históricamente.

¿Por qué es importante apoyar la implementación del cupo laboral travesti trans en los bancos y otras empresas?

- El 90% de personas transgénero, transexuales y travestis no acceden a trabajo formal.
- Al menos el 80% estuvo o está en situación de prostitución y siete de cada diez buscan otra fuente de ingresos.
- Posibilita la formación, capacitación y acceso a la seguridad social.

A pesar de todos los avances sociales y legislativos, la discriminación por orientación sexual e identidad de género, su expresión en la educación, la salud y el lugar de trabajo de las personas, siguen provocando discriminación, violencia y marginación hacia las personas LGBTIQ+ en la Argentina.

En el ámbito laboral subsisten grandes dificultades y reiteradas violaciones a los derechos de las personas trans, travestis, lesbianas, gays y no binarias tanto en el acceso al empleo como en la permanencia y trato digno dentro del lugar de trabajo. Estas situaciones provocan la vulnerabilidad de las personas.

Acciones para el respeto e integración de la diversidad sexual en el ámbito laboral

- **Política de igualdad de oportunidades o de no discriminación:** en las políticas y acciones que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral debemos incorporar de manera expresa la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género para fomentar la igualdad de trato en el lugar de trabajo.
- **Lenguaje inclusivo y trato digno:** utilizar lenguaje no sexista en la comunicación y documentos, evitando el uso del masculino como genérico universal. El uso de pronombres personales inapropiados para referirse a una persona trans constituye un acto de violencia. Si no sabemos qué pronombre utilizar, se le pregunta a la persona como prefiere ser nombrada. Esto incluye el trato en femenino o masculino o neutro según la identidad de la persona.
- **Materiales de comunicación y difusión:** incorporar la diversidad como valor institucional en las comunicaciones internas, redes sociales y a través de eventos o acciones simbólicas.
- **Capacitaciones sobre políticas de no discriminación, diversidad e inclusión:** incluyendo las problemáticas del colectivo LGBTIQ+ con una perspectiva transversal en la formación y en las acciones que promueve la institución y nuestra organización.

Secretariado General Nacional de la Asociación Bancaria

Sergio Palazzo

Secretario General

Carlos Antonio Irrera, Roxana Analía Lungo, Carlos Anibal Cisneros, Patricia Rinaldi, Pablo Antonio Regnier, María Victoria Capocchetti, Walter Osvaldo Rey, María Mariel Iglesias, Isabel Delia Fernández, Gustavo Eduardo Díaz, Enrique Héctor Ramírez, Cristian Fabián Stratico, Laura Natalia Roino, José María Giorgetti, Juan Emilio Pallo, Claudio Bustelo, Matías Alejandro Layús, Jorge Gabriel Dipierri, Carlos Rubén Ferrari, Rosa Del Carmen Sorsaburu, Claudia Beatriz Ormachea, Francisco Muratore.



Repositorio Digital de la SDHGI

Correo electrónico: secretariaddhh@bancaria.org.ar
Facebook: Secretaría Nacional DDHH, Género e Igualdad
Asociación Bancaria
Sarmiento N°341. 10° P. - C.A.B.A.
Teléfono (011) 4131-4231



DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria