

# Celebrando LA DIVERSIDAD

Manual de buenas prácticas para prevenir  
la violencia hacia las diversidades sexuales.



# ÍNDICE

**03.** Introducción →

**04.** Entrenando la atención →

**05.** Entendiendo la diversidad →

**07.** Conociendo nuestros derechos →

**08.** Celebrando la diversidad →

**09.** En la Facultad →

**11.** En el Trabajo →

**13.** En la Política →

**14.** Espacios de atención →



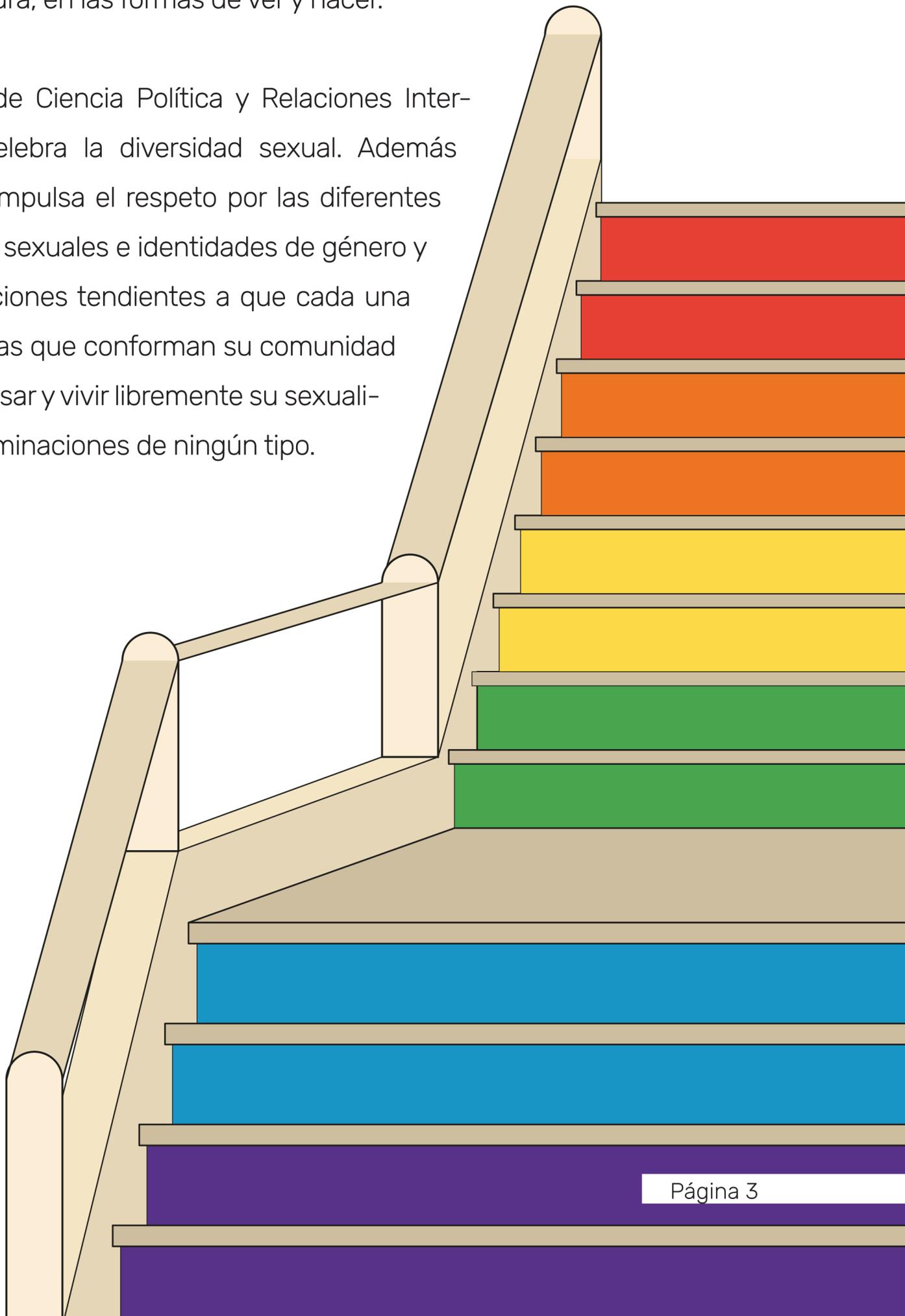
# Escalando

## DERECHOS

**Las instituciones educativas y la Universidad en particular, deben ser protagonistas de transformaciones que contribuyan a garantizar los derechos de todas las personas.**

Las políticas de transversalización de género consisten en la promoción de la igualdad de género mediante su integración en todos los sistemas y estructuras, en todas las políticas, los procesos y los procedimientos, en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer.

La Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales celebra la diversidad sexual. Además promueve e impulsa el respeto por las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género y desarrolla acciones tendientes a que cada una de las personas que conforman su comunidad puedan expresar y vivir libremente su sexualidad sin discriminaciones de ningún tipo.



# Entrenando

# LA ATENCIÓN

Entendiendo que las identidades que escapan a la hetero-cisnorma\* están invisibilizadas, es necesario como primer punto poder entrenar la atención. Las diversidades sexuales existimos y habitamos todos los espacios de la Facultad y en general, sin malas intenciones, se borra nuestra posibilidad de identidad automáticamente. Por ello, el punto de partida para prevenir las violencias hacia las diversidades es identificar su existencia y respetarlas.

Con este material nos proponemos compartir una guía básica de conceptos y sugerencias que contribuyan al conocimiento de la diversidad, a deconstruir expresiones y prácticas discriminatorias naturalizadas y a participar activamente de la transformación social, para que el tránsito por los ámbitos universitarios sea amable para toda la comunidad educativa.



# ENTENDIENDO

## la diversidad

### Conceptos para guardar en la agenda

---

- » **SEXO:** Refiere a la clasificación binaria entre varón y mujer a partir de aspectos que constituyen el sexo biológico y anatómico.
- » **GÉNERO:** Sistema de normas que determina cómo deben comportarse un varón y una mujer según el género asignado al nacer.
- » **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género. No está condicionada por el sexo asignado al nacer, ni por su identidad de género.
- » **IDENTIDAD DE GÉNERO:** Percepción interna que una persona tiene de sí misma más allá del género que le haya sido asignado al momento de nacer.
- » **COMUNIDAD LGTBIQ+:** Iniciales que designan a las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersex y queer, y que identifican el movimiento de la diversidad sexual. Es una sigla que varía según emerjan nuevas identidades sexuales diversas.
- » **TRANS | TRANSGÉNERO | TRAVESTI | TRANSEXUAL:** Personas que no se reconocen con el género y/o sexo asignados al nacer, y deciden encarar una transición hacia el género y/o sexo autopercebido.
- » **CIS-GÉNERO:** Persona cuya identidad de género se corresponde con el sexo asignado al nacer. Cis se utiliza como antónimo del prefijo trans.
- » **INTERSEXUAL | INTERSEXOS:** Personas cuyos cromosomas, órganos reproductivos y/o genitales no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales y del modelo dicotómico varón-mujer.
- » **NO BINARIES:** Personas cuya identidad o expresión de género se ubica fuera de los conceptos tradicionales de varón-mujer o fluctúa entre ellos.

» **LESBIANA:** Mujer que siente atracción afectiva y sexual hacia otras mujeres.

» **GAY:** Varón que siente atracción afectiva y sexual hacia otros hombres.

» **BISEXUAL:** Persona cuya atracción afectiva y sexual se expresa hacia personas del mismo o de distinto género.

» **PANSEXUAL:** Orientación sexual caracterizada por la atracción romántica o sexual hacia individuos independientemente de su género o sexo.

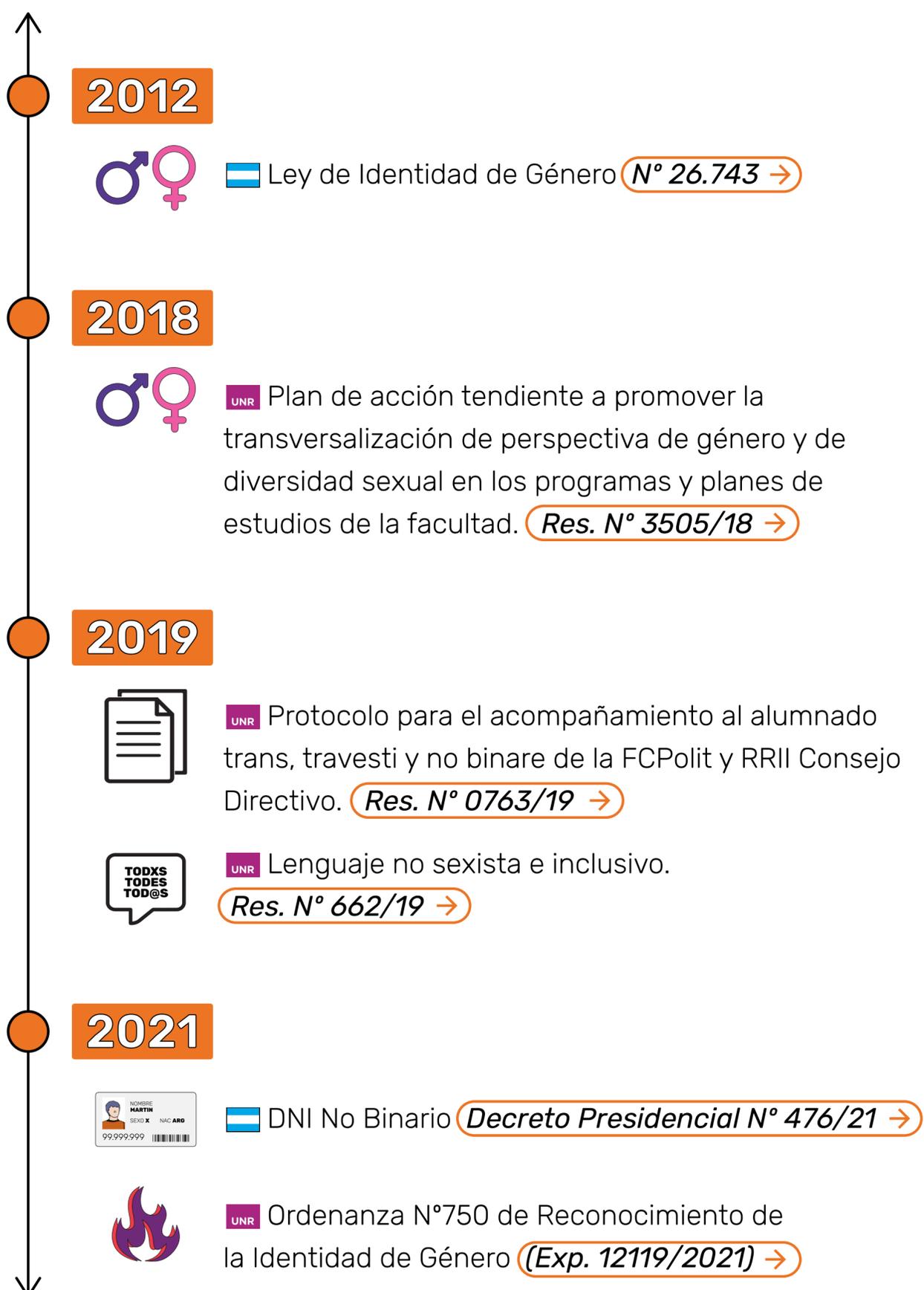
» **HETERONORMATIVIDAD:** Sistema de normas que representa a la heterosexualidad como modelo válido y único de relación sexual, afectiva y de parentesco.

» **LGTBI-ODIO:** Forma simbólica que se utiliza para agrupar el rechazo y la discriminación hacia el conjunto de las identidades sexuales y expresiones de género no hegemónicas.



# Conociendo NUESTROS DERECHOS

Para conocer los derechos de la comunidad LGTBIQ+ y garantizarlos, es necesario hacer un recorrido por la legislación vigente de los derechos conquistados hasta el momento.



# PRÁCTICAS

## para celebrar la diversidad en la FCPOLIT

### Recomendaciones para toda la comunidad educativa

---

- » No presuponer la sexualidad de nadie previamente.
- » Prestar atención a cuáles son los pronombres que las personas usan hacia ellas mismas y preguntar cómo quieren ser nombradas.
- » Adecuar los procesos internos y los ambientes de cotidianidad laboral a todos (baños, planillas, formularios, tarjetas de acceso, entre otros.)
- » Evitar los chistes o comentarios que refuercen estereotipos de género.
- » Promover la visibilidad de las personas del colectivo LGBTQ+ en cada ámbito, brindando apoyo explícito.
- » No exponer la intimidad de las personas como forma de agresión.



**En cada dimensión de la vida académica, social, laboral y política de la Facultad podemos aportar a prevenir la violencia desde nuestros lugares.**

## En la **FACULTAD**

» Incluir materiales, reflexiones y actividades orientadas a visibilizar al colectivo en relación al contenido de las materias.

» Generar producciones que puedan contener autores con perspectiva de género.

» Si sos docente, antes de tomar lista podés preguntar si alguien no quiere ser llamado con el nombre que figura en la planilla.

» Si sos docente o estudiante, no mostrar indiferencia ante situaciones de violencia, discriminación, entre otras.



### **TRANSITAR LA DIVERSIDAD EN LA FACULTAD**

Les estudiantes no solamente son receptores pasivos en las clases y otras instancias académicas, ni les docentes oradores impermeables frente a un aula, ni les no docentes meros ejecutores de la administración burocrática. Todos los actores interactúan para dar vida a la Facultad. Somos sujetos de producción e intercambio de conocimiento y experiencia en este tipo de espacios.

# PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO

La palabra de las diversidades ha sido históricamente ignorada y la capacidad de proponer normas e ideas en las dinámicas grupales tienden a quedar subordinadas a la heteronormatividad.

**En los grupos e interacciones en clase (seas docente o estudiante) es preciso oír posiciones o reflexiones de todes por igual.**

## EN LAS PRODUCCIONES MISMAS

En las reflexiones académicas, sobre todo en ciencias sociales, resulta indispensable que el análisis de la realidad y las relaciones sociales puedan ser vistas desde una perspectiva de derechos inclusiva.

Una de las dimensiones más complejas es la revisión y transformación de los planes de estudio de las carreras que se dictan en nuestra unidad académica. Desde la Facultad, es importante alentar la incorporación de autoras mujeres e identidades diversas en los programas de las distintas materias.

**Es necesario proponer y generar producciones que puedan contener autores con perspectiva de género, así como también reflexiones propias en torno a la temática.**

Conocé el Glosario y Repositorio de Bibliografía para la Transversalización de la Perspectiva de Género FCPOLIT →

# En el **TRABAJO**

- » Garantizar procesos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios.
- » Promover ambientes laborales abiertos y libres de prejuicios.
- » Adecuar los ambientes de cotidianidad laboral para todes incluyendo baños, planillas con lenguaje no sexista, tarjetas de acceso, entre otros.
- » Trabajar con la finalidad de ampliar las posibilidades de inclusión.
- » Evitar comentarios o chistes que ubiquen en lugares comunes o peyorativos a las diversidades en el ambiente laboral.

## **Ley N° 26.485 | 2009 - Protección Integral de la Mujer**

Esta ley tiene como objetivo la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos laborales. Esta suele presentarse en forma de hostigamiento y abuso –físico, verbal o psicológico–, la intimidación, la agresión, el estrés y la violencia relacionados con el trabajo. Atraviesa a todas las profesiones y sectores y esto puede afectar especialmente a las identidades diversas.

Tratar la violencia laboral sin considerar las desventajas inherentes al género, es una estrategia fragmentaria y contraproducente ya que fortalece en la misma medida al que abusa del poder y al afectado, aumentando la asimetría de poder y en consecuencia la violencia.

A nivel individual hay un efecto devastador sobre la salud psicofísica, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que la padecen.

Accedé al texto completo de la Ley N° 26.485 haciendo click acá →



La discriminación laboral puede manifestarse tanto en el acceso al empleo, durante el desarrollo de la relación laboral, o al momento de la extinción de la misma. Las diversidades también se ven afectadas en el ámbito laboral por otras conductas discriminatorias como: la orientación sexual, la identidad de género, y el estado serológico.

### **REPRESENTACIONES DE ACTOS DISCRIMINATORIOS:**

- » Difusión de conceptos peyorativos e injurias.
- » Amenazas de despidos sin fundamento.
- » Humillación frente a terceros.
- » Estigmatización y obstrucción en el desempeño de tareas.
- » Marginación a través de hostilidades, falta de comunicación y no asignación de tareas.

#### **Ley N° 27.636 | 2021 - de CUPO TRANS**

Se establece que las personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad, deberán ocupar cargos en el Sector Público Nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos. Con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.

[Descubrí el Informe especial: Ley de Cupo Laboral para la comunidad TRANS →](#)

# En la **POLÍTICA**

- » No hostigar a alguien por su sexualidad, haciendo insinuaciones con respecto a su identidad.
- » No utilizar la violencia de género como instrumento de disputa política.
- » Promover información y derechos sobre las diversidades sexuales.
- » Construir liderazgos que incluyan a las diversidades sexuales más allá de lo formal en las listas electorales.
- » Respetar los cupos establecidos por las normas.
- » Fomentar la participación diversa en las listas.
- » Integrar en las campañas electorales la no discriminación ni violencia.

## **RESPONSABILIDAD POLÍTICA**

Las Universidades Nacionales y nuestra Facultad en particular albergan un alto grado de participación política en sus claustros, sobre todo el estudiantil. En este sentido, en las disputas políticas por los espacios de representación, surgen situaciones de tensión entre las fuerzas en donde se pone de relieve la violencia hacia las diversidades sexuales en términos simbólicos y muchas veces verbales y físicos.

Para prevenir las violencias hacia las diversidades sexuales, es necesario que los mismos espacios de representación y las fuerzas políticas reflexionen sobre cómo construyen su militancia hacia afuera con otras fuerzas y hacia adentro de las mismas.

No es casual que quienes integran el colectivo LGTBIQ+ no ocupen lugares de toma de decisión real. Esto no solamente tiene que ver con la representatividad numérica sino también con el hecho de que, a causa de un ambiente hostil y violento hacia las identidades no hetero-cis y sobre todo cuando se disputa poder, no existen condiciones dadas para ocupar esos lugares debido a la resistencia del entorno.

**Desde el 2019 la Secretaría de Género junto a representantes de las agrupaciones estudiantiles asumen un compromiso que busca erradicar la violencia de la vida política en nuestra Facultad.**

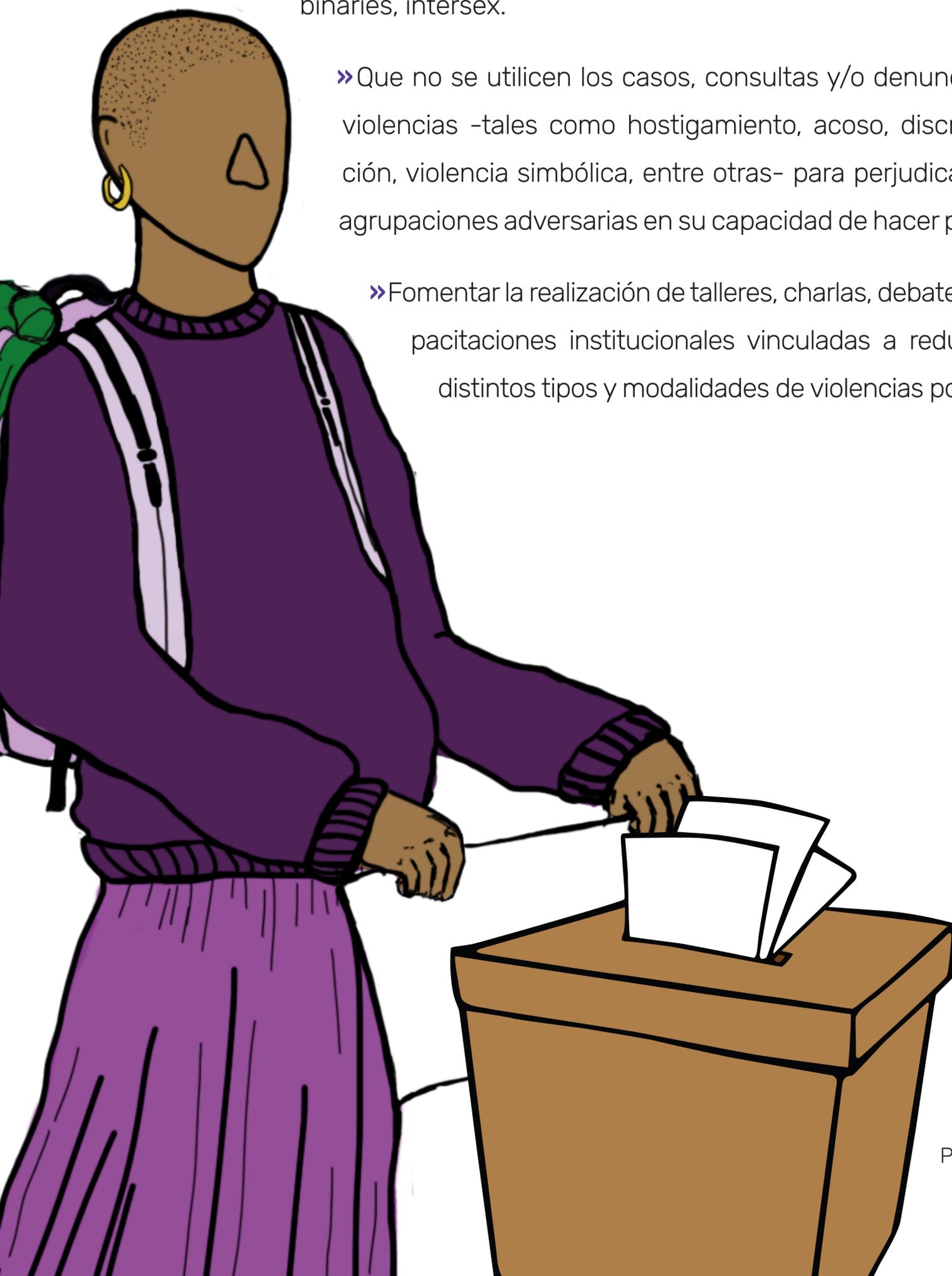
### **PUNTOS A TENER EN CUENTA**

» Poder militar en la Facultad libremente, discutir, disputar votos y poder, sin chicanas que afecten en términos personales, sin reproducir lógicas cis-hetero-patriarcales sobre todo hacia mujeres, lesbianas, travestis, trans, intersex y no binaries.

» Transformar las dinámicas electorales, de modo que no se nos expulse de la política por el mero hecho de ser mujeres, lesbianas, travestis, trans, no binaries, intersex.

» Que no se utilicen los casos, consultas y/o denuncias de violencias -tales como hostigamiento, acoso, discriminación, violencia simbólica, entre otras- para perjudicar a las agrupaciones adversarias en su capacidad de hacer política.

» Fomentar la realización de talleres, charlas, debates y capacitaciones institucionales vinculadas a reducir los distintos tipos y modalidades de violencias políticas.



Las políticas de visibilización y difusión son una pata fundamental para la erradicación de las violencias hacia las diversidades sexuales. De este modo, es necesario generar espacios de visibilización y difusión de la problemática para toda la comunidad de la Facultad.

Cualquier integrante de la comunidad académica tiene el derecho de reclamar en sus espacios de representación institucional y gremial acciones que tiendan a erradicar violencias por razones de género. Es importante que los mismos estén abiertos a debatir estos temas en el marco del respeto y la tolerancia como así también que se difundan los espacios institucionales para evacuar dudas e inquietudes.

**Conocer en profundidad cómo operan y se configuran las desigualdades al interior de nuestras instituciones, es una herramienta fundamental para poder pensar políticas que busquen avanzar hacia una Universidad más democrática.**

Desde el año 2015, funciona en la Facultad un espacio de atención ante las violencias sexistas y discriminaciones producidas por identidad de género y/u orientación sexual que afecten las relaciones laborales y/o educativas de las personas que integran la comunidad académica.



**Si estás atravesando una situación de violencia de género o sexual, te sentiste discriminado por tu identidad de género u orientación sexual o sabés de alguien que lo sea, comunicáte con:**

**FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA  
Y RELACIONES INTERNACIONALES**

Secretaría de Género y Sexualidades

 Oficina: 1er Piso Ala ESTE

 3414808520 - Int. 142

 se.ge.sex@fcpolit.unr.edu.ar

 atencionviolenciadegenero@fcpolit.unr.edu.ar

**facebook** *Instagram* @se.ge.sex

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO**

Área de Género y Sexualidades

 Sede de Gobierno - *Maipú 1065, Rosario*

 3414201200 - Int. 270

 area.ge.sex@gmail.com

**CIUDAD DE ROSARIO**

 0800 444 0420 (Teléfono verde)

*Si no podés hablar, escribí al 3415781509*

**PROVINCIA DE SANTA FE**

Línea a mujeres y disidencias

 144 b/ 0800 777 5000

*En el marco general de las políticas de ajuste y desmantelamiento del Estado llevado adelante por el Gobierno Nacional, las políticas de Género y Diversidad son particularmente atacadas y desfinanciadas. Esto condujo a una reducción del personal en las líneas de atención.*

# EFEMÉRIDES

Para fomentar la visibilidad y la concientización por la igualdad y el respeto hacia las diversidades sexuales, incluimos hitos históricos y promovemos la reflexión sobre ciertas fechas significativas.

## ENERO



» **24** | Día Mundial de la Cultura Africana y de los Afrodescendientes

## FEBRERO



» **11** | Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia

» **18** | Día de la mujer de las Américas. Creación de la Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA (CIM)

## MARZO



» **01** | Día de la Cero Discriminación

» **07** | Día de la visibilidad lésbica

» **08** | Día Internacional de las Mujeres

» **11** | Día Nacional de la Lucha contra la Violencia de Género en los Medios de Comunicación

» **18** | Día de los derechos de las personas Trans

» **24** | Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia

» **31** | Día Internacional de la Visibilidad Travesti Trans  [YouTube](#)

## ABRIL



» **10** | Día del Investigador y la Investigadora Científica.

## MAYO



» **01** | Día Internacional de los Trabajadores

» **09** | Aniversario de la Ley de Identidad de Género

» **17** | Día Int. de la Lucha contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

## JUNIO



- » **02** | Día Internacional del Trabajo Sexual
- » **03** | Ni Una Menos
- » **28** | Día Internacional del Orgullo LGBTQ+  YouTube

## JULIO



- » **30** | Día Mundial contra la Trata de Personas
- » **22** | Día Internacional del Trabajo Doméstico

## AGOSTO



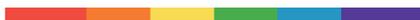
- » **07** | Creación del Consejo Nacional de la Mujer
- » **09** | Día Internacional de los Pueblos Indígenas

## SEPTIEMBRE



- » **04** | Día Mundial de la Salud Sexual
- » **07** | Decreto 721/2020: Cupo laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero
- » **23** | Día Int. de la visibilidad bisexual / Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer
- » **28** | Día por la Despenalización del Aborto en América Latina y el Caribe

## OCTUBRE



- » **04** | Aniversario de la Ley N.º 26.150 de Educación Sexual Integral  Spotify
- » **11** | Travesticidio de Diana Sacayán
- » **12** | Día del Respeto a la Diversidad Cultural
- » **26** | Día de la Visibilidad Intersex

## NOVIEMBRE



- » **13** | Día Nacional de la Lucha contra el Grooming
- » **25** | Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

## DICIEMBRE



- » **01** | Día Internacional de Respuesta al VIH y el Sida  Spotify
- » **10** | Día de los Derechos humanos y de la democracia
- » **30** | Aniversario de la sanción de las leyes de IVE y 1000 días

En la Facultad de Ciencia Política  
y Relaciones Internacionales

# LA DIVERSIDAD EXISTE



Universidad  
Nacional  
de Rosario



GÉNERO Y  
SEXUALIDADES

Autoras: Guariglia, Bianca - Trivisonno, Josefina. | Diseño: Mondini, Mara | Ilustraciones: Spolli, Paulina | Año: 2024

Tesina de Grado de Lic. en Comunicación Social de la Universidad Nacional de Rosario (UNR).  
Secretaría de Género y Sexualidades de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales.

