

anses

PAIS

EL DESAFÍO DE LA INCLUSIÓN LABORAL



MUJERES CON DISCAPACIDAD



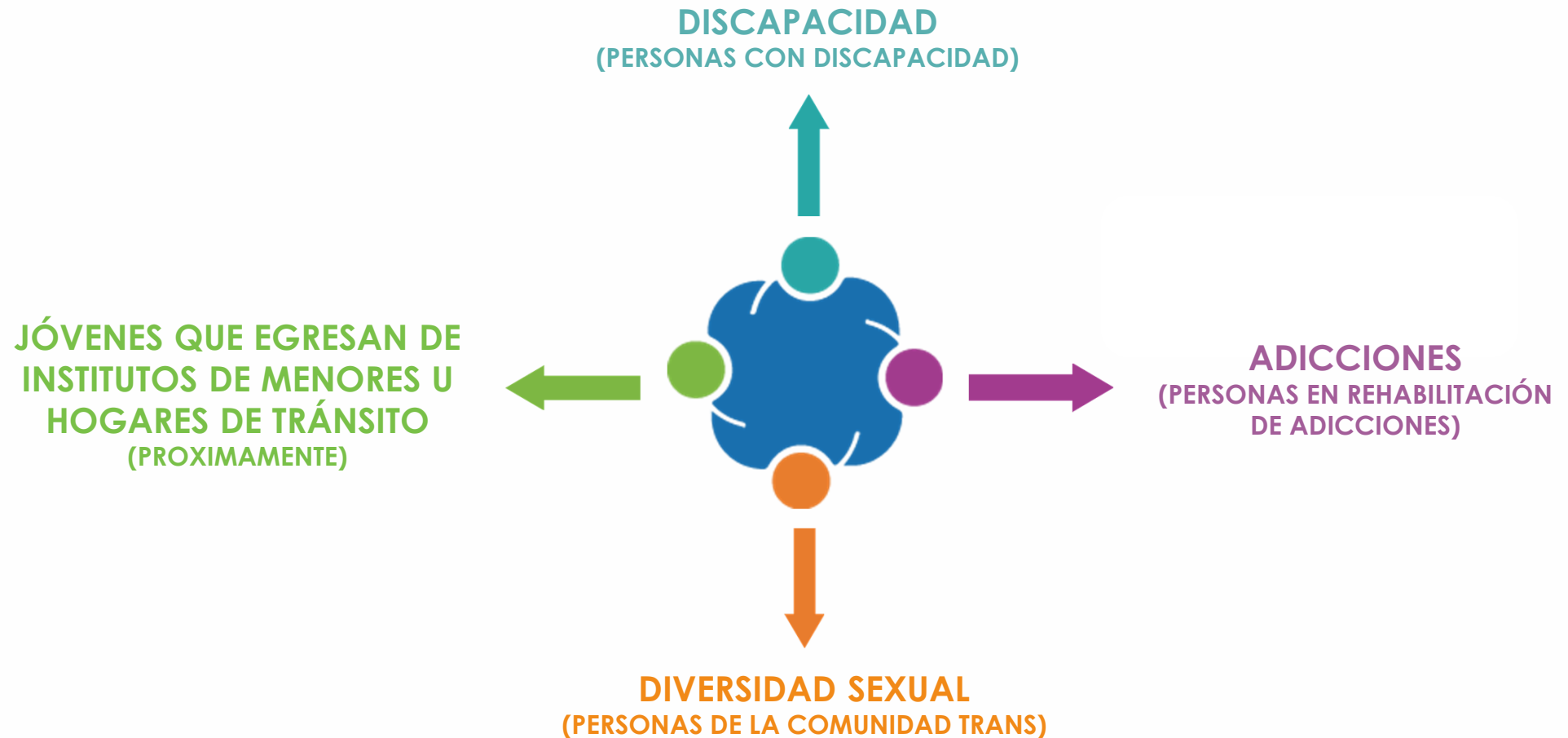
MUJERES TRANS



Presidencia de la Nación



A través de la Dirección General de Recursos Humanos, se creó PAIS con el objetivo de desarrollar un programa sustentable de inclusión sociolaboral, donde los ejes transversales sean la adecuación, sensibilización y tutoría profesional de las partes intervinientes, que contemple la inclusión de minorías vulnerables.



Utilización de bases de datos propias y de organismos co-participantes.

Reclutamiento

Acompañamiento laboral sustentable en colaboración con otros organismos y ONG's especialistas en Inclusión.

Tutoría

Preparación de los equipos receptores y selección de referentes para acompañamiento en el puesto.

Sensibilización

Adecuación

Conformación de Equipos Interdisciplinarios con distintas Direcciones de ANSES y diferentes Organismos Externos.



Trabajamos con:

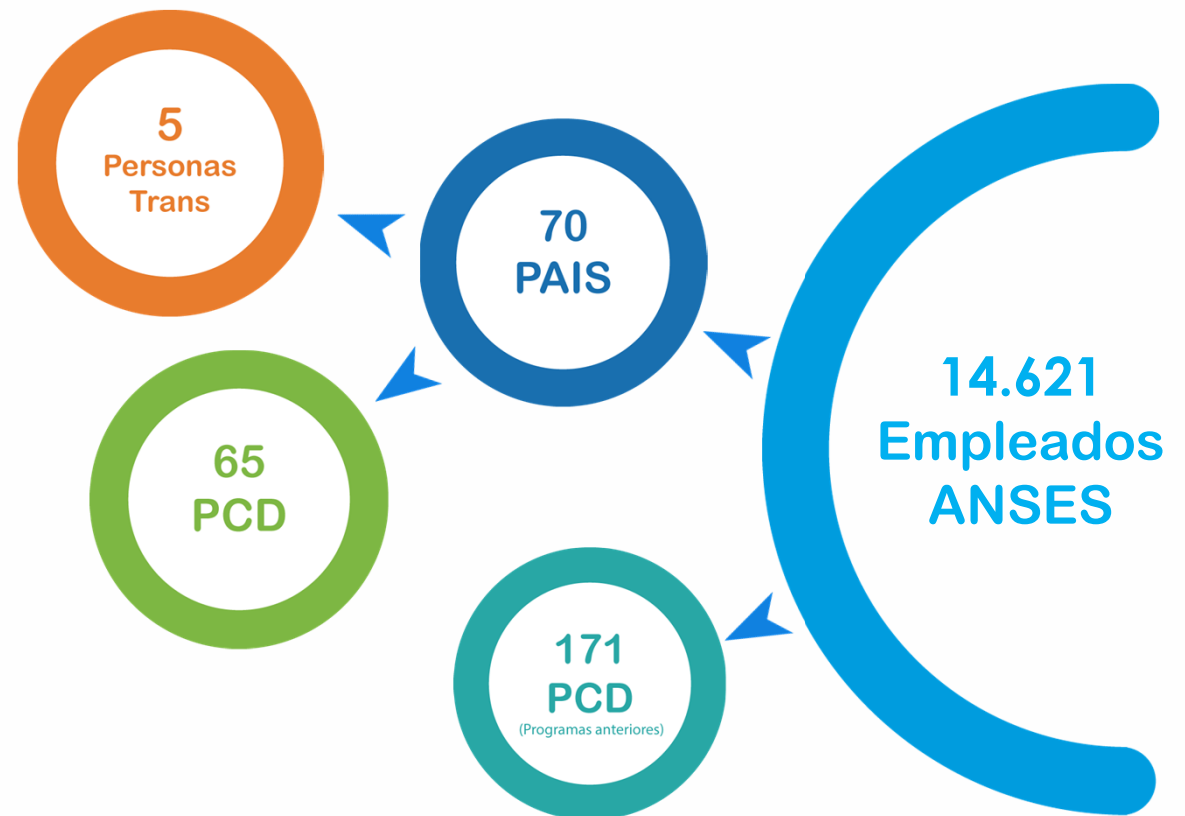


Distribución de la dotación del Programa PAIS

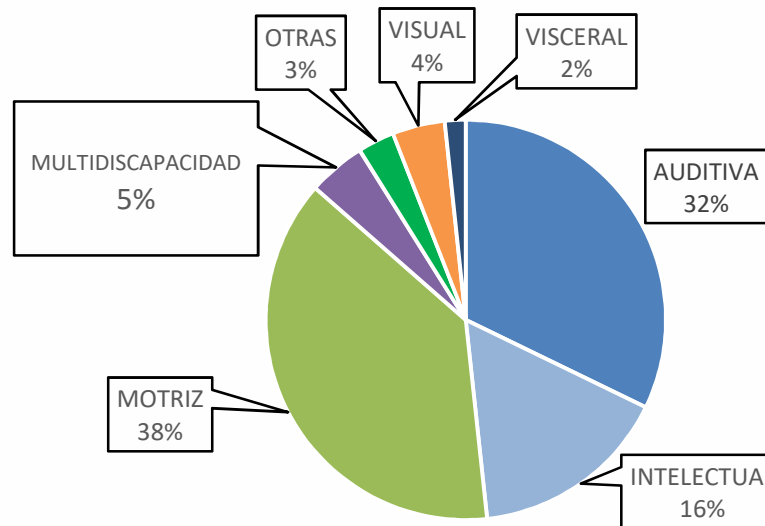


El Programa PAIS incluye a:

-  Personas con discapacidad.
-  Personas pertenecientes a la comunidad Trans.



Distribución de PCD en ANSES por región y tipo de discapacidad



Distribución por género

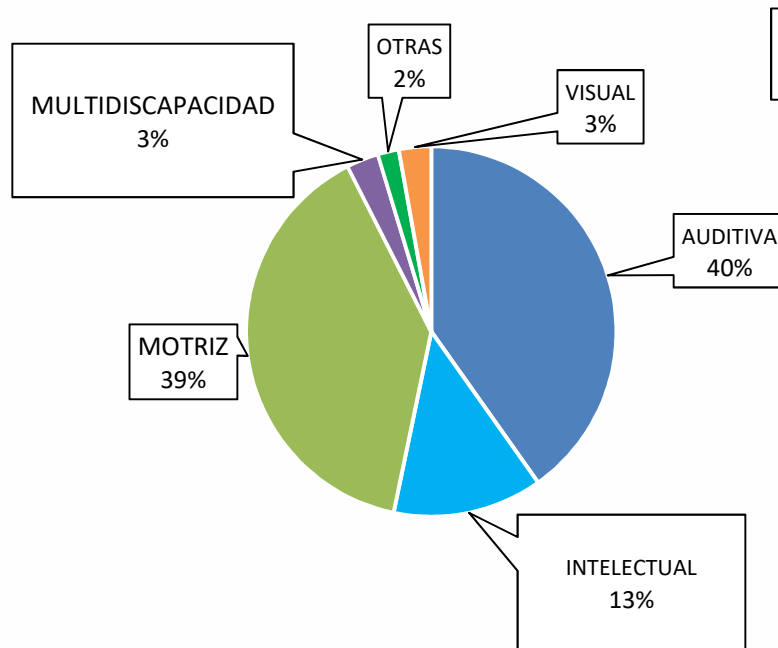


Distribución de mujeres con discapacidad empleadas en ANSES

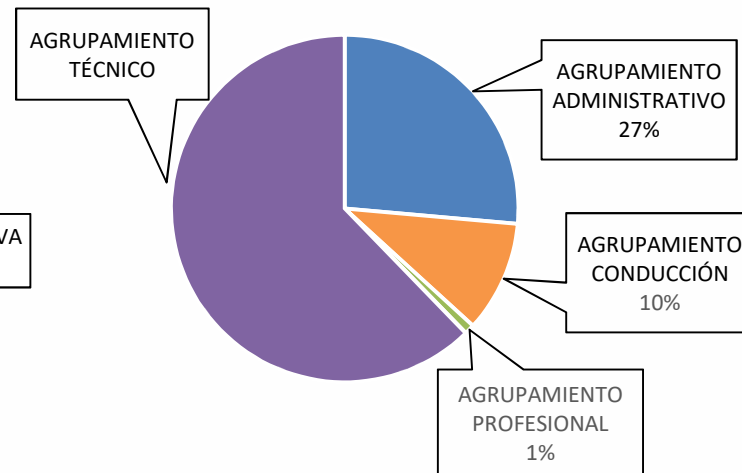
Distribución por región



Distribución por tipo de discapacidad



Distribución por agrupamiento



Desafíos de la inclusión laboral en mujeres con discapacidad

→ Concientización sobre inclusión de personas con discapacidad en ANSES.

→ Superación de los prejuicios instalados con respecto al desempeño y habilidades de las personas con discapacidad.

→ Articulación de una red de trabajo entre distintas Direcciones de ANSES para llevar adelante las adecuaciones necesarias (Sistemas-Infraestructura-Operaciones- Jurídicos -RRHH)

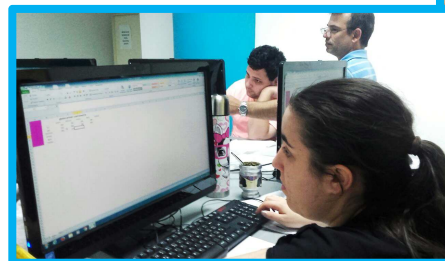
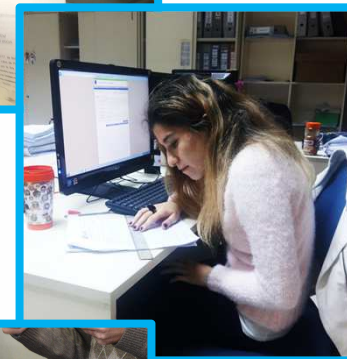
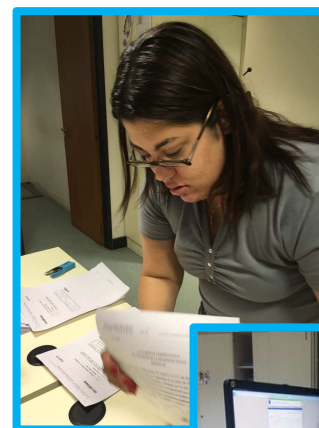
→ Conformación de Equipos de Trabajo Interdisciplinarios para lograr inclusiones exitosas.

→ Designación de tutores laborales y referentes en puesto.

→ En los casos de discapacidad intelectual, se suma al acompañamiento de las personas, las ONG especializadas en la temática.

→ Seguimiento periódico desde el Programa.

→ Adaptación de los manuales de inducción y capacitación.



Datos estadísticos de mujeres Trans

Expectativa de vida de 35/40 años

Situación laboral		Situación Educativa		Vulnerabilidad Social Impacto en Salud	
Trabajo sexual o por cuenta propia	71%	Abandonó su educación debido a la estigmatización sufrida	48,8%	Falta de cobertura social	84%
Relación de dependencia	13%			Trabajo sexual	89%
Reciben aportes jubilatorios	9%			Desocupación	55%
Ns/nc	7%			Nunca buscó trabajo	33%
				Sin vivienda permanente	42%
				Secundario completo	32%
				Privación de la libertad	79%

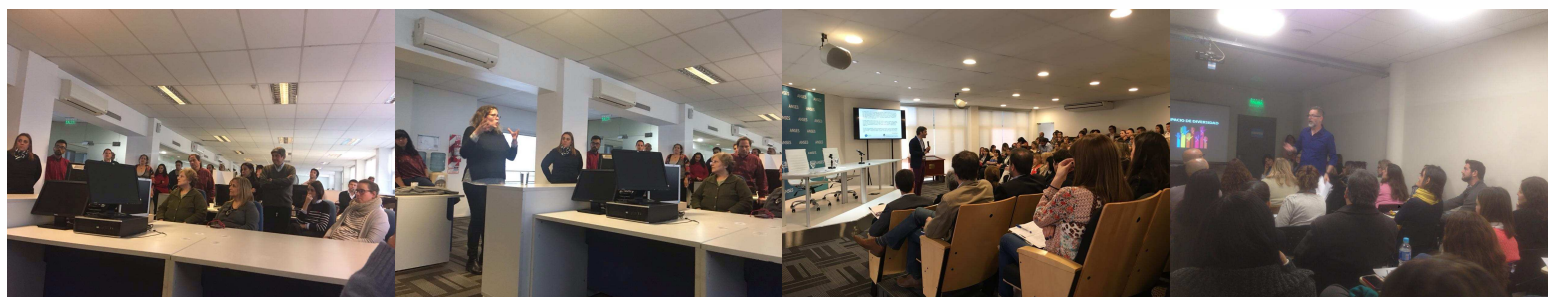
- Estudio cualitativo realizado por Fundación Huésped (2011) "Percepciones y experiencias sobre estigma y discriminación en poblaciones trans, HSH y usuarios de drogas"
 - Informe sobre la situación de las personas Trans en Argentina de Fundación Huésped y ATTTA (2014) "Ley de Identidad de genero y Acceso al cuidado de la Salud de las Personas Trans en Argentina"

Desafíos de la inclusión laboral en mujeres Trans



5 Talleres de sensibilización a 200 agentes de ANSES

Estamos trabajando en el desarrollo de un curso virtual sobre Diversidad sexual e Identidad de género



5

Mujeres Trans
Trabajando en
ANSES

Dirección General de Recursos Humanos

Dirección General de Operaciones

UDAI Pacífico

Acciones de sensibilización realizadas



Jornadas de sensibilización a cargo de la Secretaría de DDHH y Pluralismo Cultural de la Nación:



✓ Dirigidas a cargos de conducción y sus equipos

✓ Dirigidas a los agentes de la Dir. de Desarrollo Territorial

Secretaría de
Derechos Humanos
y Pluralismo Cultural



Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Presidencia de la Nación

Acciones de sensibilización realizadas



Encuentro “ansES Diversidad”



Comunidad Trans

Ley de Identidad de Género N°26.743

Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Aplicación artículo N°12 - Trato digno

- Se deberá respetar la identidad de género adoptada por las personas, en especial por Niñas, Niños y Adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad.
- A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género [a solicitud del/de la interesado/a](#).

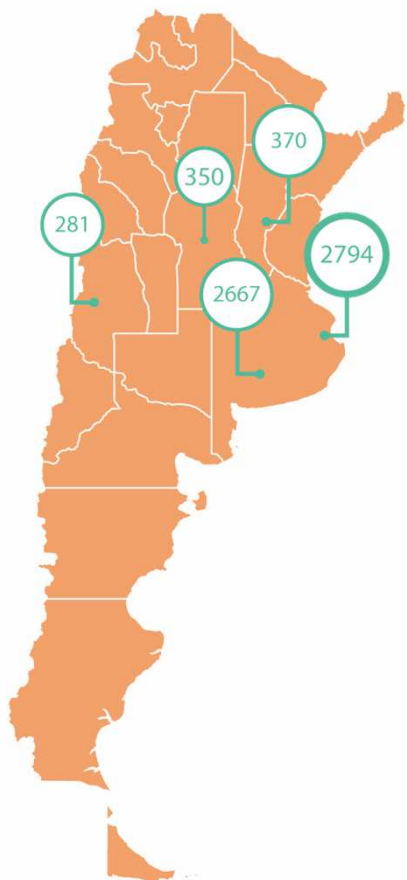
Ejemplo:

Juan Carlos Giménez

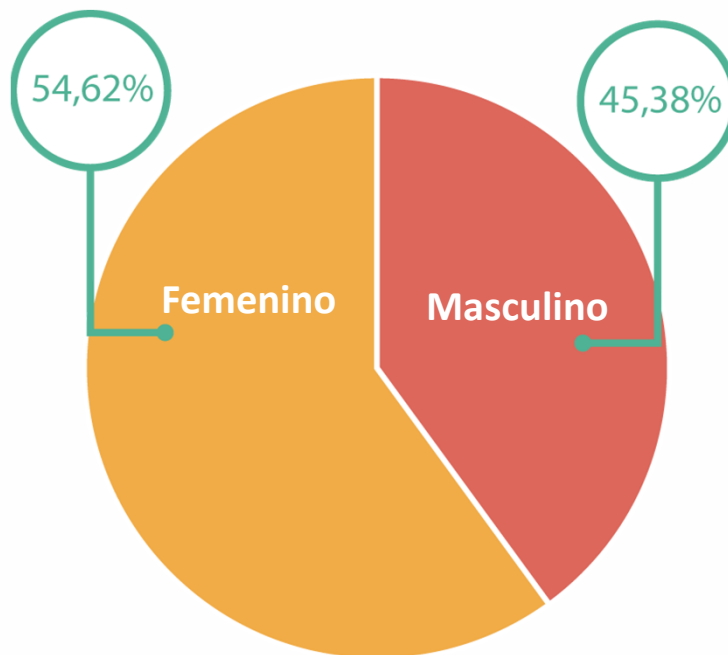
J. C. Giménez, 22/06/89, DNI 40.345.678, Candela

Distribución por género en ANSES

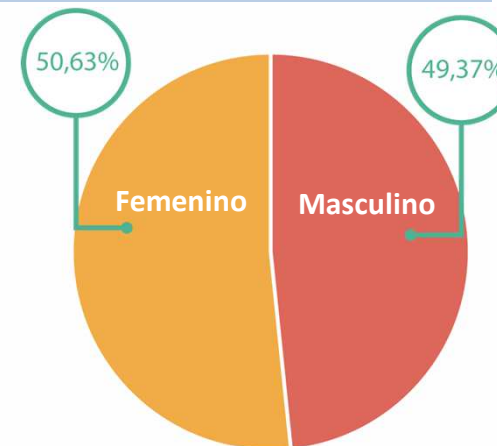
Provincias con mayor dotación femenina en ANSES



Porcentaje de agentes



Porcentaje de cargos de conducción



724

706

Personas con Discapacidad

Mujeres 107

Hombres 129

Personas Trans en ANSES

Mujeres Trans 5

Hombres Trans 1