



Ministerio
del Interior

Dirección Nacional de
Políticas de Género

ENFOQUE DE **GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL** EN LA PRÁCTICA POLICIAL

GUÍA PRÁCTICA PARA LA FORMACIÓN POLICIAL

2ª EDICIÓN - ACTUALIZACIÓN 2024



Ministerio
del Interior

Dirección Nacional de
Políticas de Género



Enfoque de Género y Diversidad Sexual en la Práctica Policial

▶ Guía Práctica Para
la Formación Policial

2^{da} Edición año 2024
Dirección Nacional de Políticas de Género
Montevideo, 2024



Ministerio
del Interior

Dirección Nacional de
Políticas de Género



El presente documento es una revisión y actualización normativa y conceptual de la guía práctica “¿Para qué el enfoque de género y diversidad sexual en las políticas de Seguridad Pública? Guía práctica para la formación policial” (2016).

En dicha instancia se trabajó con las consultoras Lic. Leonor Perera Delfino y Lic. María José Scaniello Negris, quienes realizaron una guía de buenas prácticas en el procedimiento policial desde un enfoque de género y diversidad sexual.

Este insumo fue posible con el apoyo y financiamiento del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), a su vez participó de la revisión y edición del documento, el Soc. Juan José Meré integrante de dicha organización, y por el Ministerio del Interior un equipo de trabajo multidisciplinario perteneciente a la entonces División de Políticas de Género.

En esta oportunidad, desde la Dirección Nacional de Políticas de Género, se realizó la revisión y actualización de dicha guía con el objetivo de adecuarla a los marcos normativos vigentes.

Equipo de trabajo para la redacción, edición y actualización:

Encargada de la Dirección Nacional de Políticas de Género:

Crio. General Angelina Ferreira

Coordinadora Técnica Especializada:

Cria. Mayor (PT) (CP) Esc./Lic. Cecilia Erhardt Ayala

Depto. de Formación y Actualización Profesional:

Cabo Lic. Mag. Noelia Pérez Sanabria

Depto. de Cooperación y Gestión de Programas y Proyectos:

Subcomisaría (PE)(CP) Lic. Emilia Firpo Reggio

SOM (PA) Lic. Com. María Marroig Herrera

Cabo (PA) Téc. Gcia. Gabriela De Los Santos

Depto. Jurídico:

Sgto. (PA) Dr. Matías Melía

Directora del Depto. de Género y Diversidad del INR

Grado 14 Dra. Paula Lacaño

Asimismo se contó con el apoyo de la Lic. Silvina Bentancor Rodríguez y la Lic. Malena Zunino del equipo de trabajo del BID.

El diseño de la tapa y contratapa estuvo a cargo del Sgto. Anl. Juan Tempone y la Agte. (PA) Lic. Com. Lucía Carnales del Depto. de Planificación y Estrategia Comunicacional de la DNPG.

Diagramación y edición digital: Cebra Comunicación

ISBN: 978-92-95114-53-1

Marzo de 2024

Los textos incluidos en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de UNFPA, ni de su Junta Directiva y Estados miembros. Este documento es para distribución general. Se reservan los derechos de autoría al Fondo de Población de las Naciones Unidas, unfpa y se autorizan las reproducciones y traducciones siempre que se cite la fuente. Queda prohibido todo uso de esta obra, de sus reproducciones o de sus traducciones con fines comerciales. Solo se permite la distribución gratuita, ya que la obra no tiene fines de lucro.

Autoridades del Ministerio del Interior

Ministro del Interior

Dr. Nicolás Martinelli

Subsecretario

Dr. Pablo Abdala

Director General de Secretaría

Dra. María José Oviedo

Subdirector General de Secretaría

Crio. General (PA) (R) José Pedro Sesser

Director de la Policía Nacional

Crio. General (R) José Azambuya

Subdirector de la Policía Nacional

Crio. General (R) Mag. Jhonny Diego

Autoridades de la Dirección Nacional de Políticas de Género

Encargada de la Dirección Nacional de Políticas de Género

Crio. General Angelina Ferreira

Subdirector Nacional de Políticas de Género

Crio. Mayor Lic. Edgar Duarte



▶ Índice

Acrónimos y siglas.....	8
Prólogo de la Dirección Nacional de Políticas de Género.....	9
Prólogo del Fondo de Población de las Naciones Unidas.....	11
Introducción.....	13
Marcos Normativos vigentes.....	15
Derecho Internacional.....	15
Marcos normativos nacionales e institucionales.....	22
La función policial y los DD. HH.....	27
Marco conceptual.....	31
Perspectiva de Género y Diversidad Sexual.....	32
El género como categoría analítica.....	33
Sistema sexo/género, heteronormatividad, roles y estereotipos de género.....	35
Identidad sexual: Identidad de género, orientación sexual y expresiones de género.....	38
Interseccionalidades - Discriminaciones múltiples.....	39
¿Cómo se expresan las múltiples violencias en las identidades y orientaciones disidentes?.....	45
Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex.....	45
Uruguay en datos: condiciones de vida de las personas de la diversidad sexual.....	50
Buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad sexual en la función policial.....	55
Recursos útiles.....	60
Violencia de Género.....	64
Recursos útiles.....	69
Bibliografía.....	70
Anexo I - Normativa citada.....	73
Anexo II - Resolución ministerial.....	77

Acrónimos y Siglas

ANEP	Administración Nacional de Educación Pública
CEDAW	Convención Internacional para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CM	Comuna Mujer
CNCLVD	Consejo Nacional Consultivo por una Vida Libre de Violencia de Género hacia las Mujeres
DAIG	División Asesoría para la Igualdad de Género
DD.HH.	Derechos Humanos
DD. SS. RR.	Derechos Sexuales y Reproductivos
DGD	Departamento de Género y Diversidad.
DNPG	Dirección Nacional de Políticas de Género
ETS	Enfermedades de transmisión sexual
IM	Intendencia de Montevideo
INAU	Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay
INE	Instituto Nacional de Estadística
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
INR	Instituto Nacional de Rehabilitación
LGBTIQ+	Lesbianas, gays, bisexuales, trans, travesti, intersexual, queer, más otras identidades no incluidas en las anteriores
MI	Ministerio del Interior
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
NNA	Niños, niñas y adolescentes
SSyR	Salud Sexual y Reproductiva
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
VBG	Violencia Basada en Género

► Prólogo de la DNPG

El estado uruguayo se ha destacado por ser propulsor de una sociedad cada vez más justa, democrática e igualitaria, y ha ratificado distintos acuerdos internacionales presentando un alto nivel de adhesión al sistema de protección internacional de los derechos humanos.

El Ministerio del Interior tiene una larga trayectoria en el abordaje en esta materia, y durante muchos años se han llevado adelante varias acciones para promover y garantizar el acceso a la justicia en el marco de la normativa vigente, en pos de los Derechos Humanos fundamentales de todas las personas.

Dentro de las acciones se destaca la construcción de la “Guía práctica para la formación policial ¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad?”, elaborada en el año 2016 para sensibilizar al funcionariado policial, en el marco de la Ley N.º 18.620.

Asimismo, se ha continuado fortaleciendo la incorporación de la perspectiva de género dentro de la organización, jerarquizándola en el año 2020 con la creación de la Dirección Nacional de Políticas de Género mediante la Ley N.º 19.889, la cual se reglamentó por el Decreto N.º 63/21. Esta Dirección tiene como cometidos fundamentales transversalizar la perspectiva de género en las políticas de seguridad pública; erradicar la violencia basada en género y aportar para la construcción de más igualdad para todas las personas.

En virtud de la aprobación de la Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género N.º 19.580 y el cambio normativo de la Ley Integral para personas trans N.º 19.684, desde la Dirección Nacional de Políticas de Género se impulsó la actualización de esta guía, la que procura aportar conociemien-

tos para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas con la incorporación del enfoque de género y diversidad en las políticas de Seguridad Pública.

Por consiguiente, la presente publicación “Enfoque de género y diversidad sexual en la práctica policial” apunta a ser una guía didáctica que ayude al funcionariado policial a conocer y reflexionar sobre la temática; además de brindar herramientas conceptuales y prácticas que redunden en una mejor respuesta policial al servicio de la población y una convivencia más empática en sociedad.

Crio. General Angelina FERREIRA

Encargada de la Dirección Nacional de Políticas de Género

▶ Prólogo de UNFPA

La Oficina en Uruguay del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) celebra la presentación de esta guía de apoyo para el trabajo policial resultado de un riguroso proceso de actualización llevado adelante con compromiso y experticia por el equipo de la Dirección Nacional de Políticas de Género.

Una reelaboración que se enmarca en las varias acciones de cooperación que el UNFPA viene llevando adelante desde hace varios años con el Ministerio del Interior, tomando como punto de partida compartido la centralidad de la incorporación del enfoque de derechos humanos, género y diversidad sexual en la formación y en la práctica cotidiana de la policía nacional en todos los escenarios de actuación.

La presente guía orientadora también representa un significativo indicador del despliegue de políticas de seguridad humana basadas en derechos humanos integrando la perspectiva de equidad de género y pleno respeto de la diversidad sexual, llevadas adelante por el Ministerio del Interior de nuestro país, constituyéndose en un caso ejemplar en la región y en muchos países del Sur.

Es por ello que, en concordancia con nuestro mandato constitutivo, el UNFPA reafirma el valor del trabajo colaborativo con las acciones estratégicas de la Dirección Nacional de Políticas de Género y el apoyo para poder extenderlas y profundizarlas como componente clave de la convivencia ciudadana democrática.

Juan José Meré

Asesor en VIH

Fondo de Población de las Naciones Unidas Uruguay



► Introducción

La primera edición de la guía “*¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad? Guía práctica para la formación policial*”, publicada en el año 2016, fue el resultado del trabajo llevado a cabo por una consultoría técnica conformada para su elaboración, el aporte de la entonces División de Políticas de Género del Ministerio del Interior (MI) y el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Luego de un proceso de implementación de la misma a la interna de la institución, y en el marco de la normativa actual vigente sobre esta temática, la Dirección Nacional de Políticas de Género del Ministerio del Interior, se encuentra abocada -entre otras cosas- a la actualización normativa de materiales tendientes a la formación, capacitación y profesionalización del funcionariado policial.

La presente versión tiene como cometido, plasmar los avances jurídicos en nuestro país adecuando los procedimientos policiales a la normativa vigente. Por tanto, se dirige a todo el funcionariado del MI con la finalidad de establecer marcos conceptuales comunes y definir buenas prácticas en los procedimientos policiales que permitan contribuir a garantizar la igualdad de derechos de todas las personas sin discriminación por razones de género e identidad sexual en el ámbito policial.

Teniendo en cuenta que la Policía Nacional tiene como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades, y garantizar el orden y la seguridad interna, es que, con ésta guía se promueve, el respeto y la defensa de los Derechos Humanos -DDHH- de la ciudadanía, aportando herramientas prácticas para intervenir de forma efectiva ante diversas situaciones.

La Ley N.º 18.315 establece en el art. 3: “La policía nacional tiene como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades, y garantizar el orden y la seguridad interna”, esta guía promueve el respeto y la

defensa de los derechos humanos de la ciudadanía, aportando herramientas prácticas para intervenir de forma efectiva ante diversas situaciones de violencia basada en género (VBG) y diversidad sexual.



Marcos Normativos Vigentes



Derecho Internacional

Uruguay goza de gran adhesión a instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Esto significa que, por un lado el Estado se compromete a garantizar diversos derechos que refieren al derecho de un proyecto de vida digno para todas las personas.

Y por otro lado, también implica la obligación de los Estados parte de adecuar y reforzar su normativa interna desde un marco de derechos humanos en pos de lograr condiciones de igualdad, a la no discriminación, así como el acceso a los mismos derechos y a las mismas oportunidades para todas las personas. Siendo los agentes estatales quienes ofician como brazos ejecutores del mismo Estado.

Algunos de los instrumentos ratificados por Uruguay en materia de DD. HH. son:



Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas)



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas).



Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas).



Convención Americana de Derechos Humanos (OEA).



Pero... ¿qué son los Derechos Humanos?

Tal como su denominación lo indica, los Derechos Humanos son aquellos que posee toda persona por el hecho de ser humano/a. Estos derechos tienen como propiedad el ser universales, irrenunciables, interdependientes, complementarios e indivisibles y jurídicamente exigibles. Ser universales implica que todas las personas tienen que ejercer los mismos, sean varones o mujeres sin importar la orientación sexual o identidad de género. La interdependencia, complementariedad e indivisibilidad refiere a que el ejercicio de un derecho depende de forma completa o en parte del ejercicio de otros.

Si una persona por su orientación sexual o identidad de género no accede a un trabajo digno o es expulsada de un centro educativo muy difícilmente pueda gozar de buena salud. Son jurídicamente exigibles porque los Estados los reconocen en la legislación internacional o nacional. El reconocimiento y protección de los DD.HH. de las mujeres, la universalidad/particularidad y la igualdad/reconocimiento de la diferencia, aportan a pensar en la especificidad necesaria para que los derechos se vinculen con quienes deberían ejercerlos, den respuesta a sus necesidades dando así un trato igualitario a todas las personas.

En su preámbulo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos considera que:

Los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre¹, y considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso.

1. La cita expuesta refiere al Preámbulo de La Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, de allí su lenguaje no inclusivo y obsoleto. Sin embargo se aclara que, si bien en esta guía se utiliza lenguaje inclusivo, en la mencionada cita al hacer referencia al término "Hombres" se hace alusión a todas las personas, independientemente de cualquier cuestión sexo-genérica.

La Asamblea General Proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción².

Uruguay también ratifica la **Convención Internacional para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)**, mediante el Decreto-Ley N.º 15.164 de 1981 y su protocolo facultativo ratificado por la ley N.º 17.338 de 2001. Esta Convención define en el art. 1 la discriminación contra la mujer como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En este marco, se reafirma la obligatoriedad de los Estados en garantizar los derechos humanos, como ser la dignidad, el valor de la persona humana y la igualdad entre varones y mujeres. Asimismo, también se reconoce la relación existente entre el género y otras dimensiones como por ejemplo la orientación sexual. Dimensiones que al interactuar generan situaciones de vulneraciones específicas, denominadas intersecciones.

2. ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 10/12/1948, 217 A (III), disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html> [Accesado el 12 Enero 2022]

A nivel regional, en 1995 a través de la ley N.º 16.735, Uruguay ratifica la **Convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer -Belém do Pará-**, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos. Dicha convención establece en su art. 6 que:

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

La incorporación de las mujeres a los mecanismos internacionales de DD.HH. fue progresiva, y con ello, también se incorporaron otros grupos tradicionalmente excluidos. Recién en 1993 con la **Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena**, se produjo un cambio trascendental en esta teoría, al reconocer explícitamente a los derechos de las mujeres y las niñas como derechos humanos. Se pasa entonces, de un sujeto universal, a la incorporación y el reconocimiento de sujetos con identidades particulares (mujeres, niños/as, personas afro, personas en situación de discapacidad, personas de la diversidad sexual, etc.).

Mediante la ley N.º 19.517 del 2017, Uruguay ratifica la **Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia**³. También se cuenta con la **Convención sobre los Derechos del Niño** aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989 y ratificada por nuestro país por la ley N.º 16.137 del 1990.

En materia de DD.HH., también es pertinente mencionar la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad** del 2007, aprobada en nuestro país mediante la ley N.º 18.418 en el año 2008.

³ “El 12 de octubre de 2017, la República Oriental del Uruguay depositó del instrumento de ratificación de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, en la sede del OEA, en Washington, D.C., Estados Unidos” disponible en: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo_firmas.asp#Uruguay

Encontramos también los derechos sexuales y reproductivos con la **Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo**, en el Cairo en 1994 y la **IV Conferencia Mundial de la Mujer** de Beijing en 1995, donde se explicita el derecho a ejercer la sexualidad sin discriminación y decidir libremente la orientación y preferencias sexuales.

En resumen, los mecanismos mencionados aportan marcos normativos de referencia sobre cómo legislar. No obstante, el derecho a la igualdad y no discriminación entre las personas se consolidan como derechos humanos esenciales. Estos establecen las bases sobre las cuales los Estados están obligados a legislar. Por tanto “el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación constituyen los principios que sustentan todos los derechos humanos” (García Muñoz, 2004, p. 85).

Toda discriminación se apoya en las ideas de superioridad/inferioridad. Las conductas discriminatorias se sustentan en valoraciones negativas hacia determinados grupos o personas mediante la percepción de alguna característica valorada socialmente con “desprestigio”. Como ejemplo de esto el “ser homosexual” suele ser una característica valorada socialmente como “negativa”. Esta valoración negativa “influye en las oportunidades de las personas y por consiguiente, en el ejercicio de sus derechos” (García Muñoz, 2004, p. 85).

Por su parte, la igualdad no refiere a la semejanza, sino que se sustenta en el criterio de justicia, es decir, que personas diferentes entre sí, tienen el mismo valor humano. La igualdad es importante porque se reconoce como igual -en derechos y oportunidades- a personas de diferentes géneros, orientaciones sexuales, étnicas, clases sociales, etc. El principio de igualdad está estrechamente relacionado con el ejercicio de la tolerancia: el reconocimiento del otro o de la otra como igual, es decir, que siendo distinto o distinta a mí, tiene los mismos derechos y responsabilidades (García Muñoz, 2004, p. 85).

Otro principio fundamental y complementario es el de equidad. Se trata de la noción de justicia que busca visibilizar la diversidad y reconocer las desigualdades, la inequidad en las posibilidades de los seres humanos de acceder a las oportunidades para mejorar sus vidas (García Muñoz, 2004, pag. 86).

En lo que refiere específicamente a los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, travesti, intersexual, queer y más -cualquier otra identidad no incluida en las anteriores (LGBTIQ+)⁴ se cuenta con los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, o también conocidos como Principios de Yogyakarta (2007) y los Principios y obligaciones estatales adicionales +10⁵ (2017).

Estos, establecen criterios comunes que guían la interpretación y aplicación de las normas de derechos humanos en los diversos Estados, con la finalidad de garantizar los DD. HH. de las personas LGBTIQ+. La necesidad de establecer estos principios refiere a que el acceso a derechos y oportunidades históricamente se ha visto condicionado y/o limitado específicamente por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

► **A continuación se mencionan algunos de los Principios seleccionados, considerándose los más pertinentes para esta guía, pero sin quitar importancia a los restantes:**

- **Principio 1:** El derecho al disfrute universal de los derechos humanos.
- **Principio 2:** Derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- **Principio 4:** El derecho a la vida.
- **Principio 5:** El derecho a la seguridad personal.
- **Principio 6:** El derecho a la privacidad.

4 LGBTIQ+ es una sigla universal que representa a distintas identidades y expresiones de género, y orientaciones sexuales. Son las iniciales de Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores (Agencia Presentes, 2020).

5 Principios y obligaciones estatales adicionales +10 refieren la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta.

- **Principio 7:** El derecho de toda persona a no ser detenida arbitrariamente.
- **Principio 9:** El derecho de toda persona privada de su libertad a ser tratada humanamente.
- **Principio 10:** El derecho de toda persona a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- **Principio 11:** El derecho a la protección contra todas las formas de explotación, venta y trata de personas.
- **Principio 12:** El derecho al trabajo.
- **Principio 17:** El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud.
- **Principio 22:** El derecho a la libertad de movimiento.
- **Principio 24:** El derecho a formar una familia.
- **Principio 30:** El derecho a la protección del estado.
- **Principio 31:** Derecho al reconocimiento legal.
- **Principio 32:** Derecho a la integridad corporal.
- **Principio 33:** Derecho a vivir libre de cualquier forma de criminalización y sanción basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.
- **Principio 34:** El derecho a la protección contra la pobreza.

Los Principios de Yogyakarta y su complemento +10, son una herramienta fundamental que permite analizar los DD. HH. y las leyes internacionales vigentes, desde un enfoque de diversidad sexual detectando las posibilidades concretas del ejercicio y goce de derechos para todas las personas.

Como expresa la guía que acompaña los Principios de Yogyakarta, existe una distancia entre los documentos de DD.HH. a nivel internacional y los derechos que se gozan en la práctica en los distintos territorios.

“La discriminación, el estigma, la violencia, el miedo son amenazas reales que acechan a las personas con orientación sexual e identidades de género diferentes”.

La importancia de los principios radica en que, a pesar de que las personas LGBTIQ+ han sido históricamente invisibilizadas y marginadas, estos permiten el reconocimiento como colectivo que han sido, y aún son discriminados, sancionados y amenazados en el ejercicio de sus derechos. Por tanto, se explican derechos humanos ya existentes y ponen énfasis en las obligaciones que tienen los Estados Partes cuando firman un tratado de derechos humanos.



Marcos Normativos Nacionales e Institucionales

A nivel nacional hubo avances sustanciales para el efectivo ejercicio de los derechos de distintos grupos poblacionales. Como se mencionó anteriormente, mediante la **ley N.º 19.846** de 2019 Uruguay aprueba las **“Obligaciones Emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en Relación a la Igualdad y no Discriminación entre Mujeres y Varones, comprendiendo la Igualdad Formal, Sustantiva y de Reconocimiento”**, es decir que los instrumentos internacionales mencionados quedan expresamente reconocidos mediante esta ley.

La ley N.º 19.684 Integral para Personas Trans (2018) reconoce la discriminación y estigmatización que históricamente ha recaído sobre este grupo de personas por su condición de tales y en este sentido, consolida y amplía sus derechos existentes no solo en el cambio de nombre y sexo registral, sino también en lo referente al acceso a la educación, salud, trabajo, derecho a la cultura, entre otros.

En lo que refiere a la Violencia Basada en Género (VBG) nuestro país consolidó la **Ley N.º 19.580 sobre violencia basada en género hacia las mujeres (2017)** la cual refuerza y amplía derechos a todas las mujeres incluyendo a mujeres trans. Dicha ley define y reconoce 18 manifestaciones de la violencia basada en género, sin perjuicio de otras que pudieran no encontrarse explicitadas, entre las que se destaca la violencia doméstica, femicida, mediática, obstétrica, acoso callejero, así como también reconoce la violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Esta ley define también explícitamente que, las mujeres tienen derecho a ser respetadas en su orientación sexual e identidad de género (Art 7). Asimismo prohíbe para las diversas instituciones del Estado, prácticas discriminatorias hacia mujeres por motivos de su orientación sexual, identidad de género y/o expresiones de género.

Por su parte, en el art. 24 se establecen directrices específicas para las políticas de seguridad, particularmente para el Ministerio del Interior y para todo organismo vinculado a estas políticas. Dichas acciones dan cuenta principalmente de la no discriminación, la obligatoriedad de la formación policial en género, derechos sexuales y reproductivos y diversidad sexual, entre otros aspectos, teniendo en cuenta la diversidad etaria y de situaciones de discapacidad. Es decir, se pretende que los DD.HH. sean concebidos por el funcionariado policial como constitutivos de su práctica profesional.

La ley N.º 19.075 sobre Matrimonio Igualitario (2013) reconoce el derecho al matrimonio civil a dos personas de distinto o igual sexo; esto es un avance a nivel regional, ya que posiciona a nuestro país como un Estado que garantiza un derecho exigido por la comunidad LGBTIQ+ a nivel internacional.

La ley N.º 19.167 de Reproducción Asistida (2013) implica un avance jurídico fundamental para garantizar el derecho a la maternidad a través de técnicas de reproducción asistida a toda persona gestante sin importar su orientación sexual, con o sin pareja.

La ley N.º 18.987 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (2012) garantiza a las personas gestantes⁶ el acceso al aborto seguro en el marco de los servicios de salud hasta las 12 semanas de gestación, donde la atención debe ser confidencial y respetuosa de las decisiones.

La ley General de Educación N.º 18.437 (2009) por su parte, establece la Educación Sexual en todos sus niveles como línea transversal. Concretamente, el artículo 18 señala que:

El Estado brindará los apoyos específicos necesarios a aquellas personas y sectores en especial situación de vulnerabilidad, y actuará de forma de incluir a las personas y sectores discriminados: cultural, económica o socialmente, a los efectos de que alcancen una real igualdad de oportunidades para el acceso, la permanencia y el logro de los aprendizajes. Asimismo, estimulará la transformación de los estereotipos discriminatorios por motivos de edad, género, raza, etnia u orientación sexual.

La ley N.º 18.426 de Defensa de la Salud Sexual y Reproductiva (2008) establece los deberes del Estado y objetivos en salud sexual y reproductiva, define las políticas rectoras y el diseño de programas y acciones para su concreción. Esta ley legitima la promoción de la educación en salud sexual y reproductiva en todas las etapas evolutivas, busca garantizar el acceso universal a métodos anticonceptivos, protocolizar la atención sanitaria en materia de infertilidad y promover la atención integral en casos de “embarazos no deseados-no aceptados”. En la reglamentación de la misma se hace referencia a un abordaje igualitario que respete la diversidad de las personas y no discrimine por orientación sexual. A partir de esta ley se comienzan a publicar un conjunto de guías clínicas vinculadas a la SSyR, como forma de mejorar la atención respecto a estos temas, entre ellas una que refiere especialmente a la diversidad sexual⁷.

⁶ La ley N.º 18.987 (2012) de Interrupción Voluntaria del Embarazo habla de mujeres, pero elegimos hablar de personas gestantes para incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y así incluir a todas las personas con capacidad de gestar.

⁷ En caso de interés, la Guía en Salud Sexual y Reproductiva - Diversidad Sexual (2009), se encuentra disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/documentos/publicaciones/Guias%20en%20SSySR%20-%20Capitulo%20Diversidad%20Sexual%202009.pdf>

La ley N.º 18.246 de Unión Concubinaria (2007) en su art. 2 establece que:

Se considera unión concubinaria a la situación de hecho derivada de la comunidad de vida de dos personas cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual que mantienen una relación afectiva de índole sexual, de carácter exclusiva, singular, estable y permanente, sin estar unidas por matrimonio entre sí y que no resulta alcanzada por los impedimentos dirimentes establecidos en los numerales 1º, 2º, 4º y 5º del artículo 91 del Código Civil.

La ley N.º 17.817 (2004) de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación, define discriminación y menciona explícitamente la ejercida por orientación sexual e identidad sexual.

El Código de la Niñez y Adolescencia (ley N.º 17.823 del 2004) y sus modificativas, mediante la **ley N.º 19.092** establece disposiciones vinculadas a la adopción, ampliando y flexibilizando las condiciones necesarias para hacerlo, por ejemplo, permite adoptar a personas de forma individual o a parejas en concubinato, ya no siendo obligación excluyente el matrimonio. Asimismo, dentro de sus principios generales el propio Código establece de acuerdo a sus últimas modificaciones en el año 2019: asegurar la no discriminación en base al género, la edad, el origen étnico racial, la orientación sexual, la identidad de género y la condición socioeconómica. Promover la vida libre de violencia basada en género o intrafamiliar y asegurar el cumplimiento estricto del interés superior del niño/a (**ley N.º 17823, art. 120-1**).

La ley N.º 17.677 del 2003 sobre Incitación al odio, desprecio o violencia o comisión de actos contra determinadas personas dio una nueva redacción al art. 149-Ter del Código Penal por:

El que cometiere actos de violencia moral o física de odio o de desprecio contra una o más personas en razón del color de su piel, su raza, religión, origen nacional o étnico, orientación sexual o identidad sexual, será castigado con seis a veinticuatro meses de prisión.



Otros Marcos Normativos de Interés

- **La ley N.º 17.514 de Erradicación de la Violencia Doméstica (2002)** establece mecanismos para la prevención, atención y erradicación de la violencia doméstica, vigente hoy solo para víctimas varones. Por su parte el **Código Penal Uruguayo mediante el art. 321 BIS** incorpora y define a la Violencia Doméstica como delito penal.
- Entre los avances normativos también se destaca la **ley N.º 18.561 de Acoso Sexual de 2009**. Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno. Reglamentada en el Ministerio del Interior a través del **Decreto N.º 40/013**, por el cual se aprueba el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionario/as y personal del Ministerio del Interior, con el que se busca:

Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso sexual, en funcionarios/as y personal el Ministerio del Interior. Implementar los mecanismos tendientes a la efectiva protección de víctimas de acoso sexual. Sensibilizar y capacitar al funcionariado y personal del Ministerio del Interior en la temática de acoso sexual.

- **Ley N.º 19.188 de Educación Policial y Militar (2014)** en su artículo 3, referente a los fines de la educación en dichas instituciones, numeral 2 literal C, establece la necesidad de “*formar personas reflexivas, autónomas, solidarias, no discriminatorias y protagonistas de la construcción de su comunidad local, de la cultura, de la identidad nacional y de una sociedad con desarrollo sustentable y equitativo*”.

Como se ha expuesto, los marcos normativos reconocen que no todas las personas se encuentran en iguales condiciones para el ejercicio de sus derechos y el desarrollo de sus capacidades debido a las desigualdades históricas y culturales.



La Función Policial y los DD. HH.

De acuerdo al **Decreto N.º 300/2015, Código de Ética Policial en su art. 5** se establece:

La Policía actuará con estricta sujeción al ordenamiento jurídico nacional y al derecho internacional de los derechos humanos. En el ejercicio de sus funciones, los miembros de la Policía respetarán, promoverán, garantizarán y protegerán la dignidad humana, y defenderán los derechos humanos de todas las personas.

La ley N.º 19.315 Ley Orgánica Policial en su art. 3 establece que la Policía Nacional “Tiene como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades, y garantizar el orden y la seguridad interna (...)”. En este sentido, la normativa institucional ya desde la propia Ley Orgánica Policial (referente al alcance de la Policía y su misión) va en consonancia con el derecho internacional mencionado anteriormente.

Siguiendo esta línea se debe recordar que la Policía Nacional constituye una fuerza civil y pública en materia de seguridad interna. Es un cuerpo de carácter nacional y profesional. Su estructura y organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina y observancia del ordenamiento jurídico vigente. (**Ley N.º 19.315, art. 2**)

Es relevante señalar la **Ley N.º 18.315 de Procedimiento Policial**, en el art. 4 define los principios de actuación para la policía:

1. En el cumplimiento de su deber, y como encargados de hacer cumplir la ley, el personal policial respetará y protegerá los derechos humanos de todas las personas.
2. El personal policial tratará a todas las personas que requieran sus servicios de manera diligente, correcta y respetuosa, sin ningún tipo de discriminación por razones de edad, género, etnia, religión, posición económica o social, o de cualquier otra índole.

3. En todo momento, el personal policial debe cumplir las obligaciones que le impone el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979).

En lo que refiere al *Código de Ética Policial*, el mismo aporta estándares éticos que orientan la actuación de los miembros de la policía nacional, como se visualiza en el art. 6 de dicho Código, estos lineamientos están sujetos a los marcos normativos nacionales e internacionales de derechos humanos.

Los miembros de la Policía respetarán, promoverán, garantizarán y protegerán el derecho a la igualdad ante la ley. Para ello, ejercerán sus funciones sin discriminación y rechazarán la comisión de actos u omisiones que tengan por objeto o resultado cualquier tipo de discriminación contra personas o grupos, por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opinión política, edad y orientación o identidad sexual, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. *La Policía no admitirá, tolerará ni promoverá actuaciones de sus miembros que se basen en privilegios ilegales o arbitrarios. (...) es un deber ético de cada miembro de la Policía denunciar oportunamente las infracciones a la ley y a este Código, cuando sean cometidas por otros miembros de la Institución.* (Decreto N.º 300/015, art. 10)

En concordancia con los compromisos asumidos por el Estado, el MI cuenta con la Circular N.º 19 del año 2015 que establece como objetivo:

*Advertir y difundir la aplicación de las **Leyes N.º 16.045 de 2 de julio de 1998** referente a la prohibición de toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, a la **Ley N.º 17.817 de 6 de setiembre de 2004 de lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación** y la **Ley N.º 18.104 de 15 de marzo de 2007 de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres**, Decretos N.º 534/2005*

de 26 de diciembre de 2005, 433/2007 de 13 de noviembre de 2007 y 617/2008 de 10 de diciembre de 2008 y del Convenio Nro. 111 de OIT sobre discriminación en el empleo y ocupación ratificado por la República Oriental del Uruguay por la Ley N.º 16.063 de 6 de octubre de 1989⁸.



La puesta en práctica de una perspectiva de derechos

Implica que los derechos a la igualdad y a la no discriminación sean ejercidos de manera plena y esto indefectiblemente se debería ver reflejado en la vida cotidiana de todas las personas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que los derechos humanos son integrales, universales, interdependientes e indivisibles. (...) la aceptación de este principio implica la adopción de una convención o pacto social, según la cual, las personas valen lo mismo y deben poder ejercer todos sus derechos, independientemente de su sexo, raza, etnia, edad, condición social, discapacidad, lugar de residencia, orientación sexual, identidad de género, adscripción política y/o creencia religiosa. El principio de igualdad se vincula a la noción de equidad. Se trata de una idea de justicia que busca reparar los desbalances existentes en la sociedad y equiparar a todas las personas en el ejercicio de sus derechos⁹.

Desde este enfoque, se reconoce que no todas las personas se encuentran en igualdad de condiciones para el real ejercicio de sus derechos y el desarrollo de sus capacidades; debido a las desigualdades históricas y culturales que categorizan a las personas según cada una de estas variables. Es necesario generar políticas afirmativas que favorezcan a grupos cuyos de-

⁸ Circular N.º 19/2015 Ministerio del Interior.

⁹ García Muñoz, S. (2004) Título: 'El marco teórico: la perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos'; en 'Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción'; Edit. IIDH y CEJIL, San José, Costa Rica. (pág. 37)

rechos han sido vulnerados históricamente para lograr condiciones reales de igualdad.

Se pretende que los DD.HH. sean concebidos por el funcionariado policial como constitutivos de su práctica profesional, así como también, promover la existencia de una política institucional democrática que fortalezca la cultura organizacional.

► Marco Conceptual



Perspectiva de Género y Diversidad Sexual

Según Soledad García Muñoz:

La perspectiva de género nos remite a las características de mujeres y hombres definidas socialmente y moldeadas por factores culturales, razón por la cual son susceptibles de transformación. (...), permite entender por qué la doctrina de los derechos humanos –en constante evolución y desarrollo– ha contemplado ampliaciones conceptuales y reconocimientos explícitos de los derechos de las mujeres. (...), hacer visible las experiencias, perspectivas, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres, con lo cual se pueden mejorar sustancialmente las políticas, programas y proyectos institucionales, así como las acciones dirigidas a lograr sociedades equitativas, justas y democráticas.

Si se desea alcanzar transformaciones estratégicas a través de las políticas públicas, se tendrá el desafío de incorporar sistemáticamente la perspectiva de género al ámbito policial y que posibilite condiciones óptimas para el libre ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

Al incorporar la perspectiva de género como herramienta de trabajo se puede, desnaturalizar las necesidades, capacidades, y posibilidades que se les asignan a varones y mujeres. Las desigualdades que enfrentan las mujeres en general son producto de relaciones de poder, y haciendo a un lado esta categoría se estará perdiendo una parte importante para su comprensión –de la misma forma que si se olvidan las categorías de clase, etnia, edad y orientación sexual–. Si se pueden comprender estas diferencias construidas socialmente, se podrá entender la existencia de situaciones de

desigualdad para muchas personas, en especial a NNA, mujeres y personas LGBTIQ+. De esta manera es posible prevenir y deslegitimar situaciones de discriminación en el ámbito institucional, para poder así transformarlas. Este enfoque podemos vincularlo con la diversidad sexual, entendida como las diferentes prácticas, creencias, y formas de expresión de las sexualidades.



Perspectiva de la Diversidad

Todas las personas tienen distintas maneras de ser y como se especificó en el apartado sobre DD.HH., tienen el mismo valor humano e igualdad de derechos, lo que marca estrecha relación con incorporar la perspectiva de la diversidad. Cuando estas diferencias generan situaciones de desigualdad o de discriminación, es importante intervenir.

La diversidad sexual, se entiende como las diferentes prácticas, creencias y formas de expresión de las sexualidades. Sin embargo, la orientación sexual y la identidad de género son categorías que en muchos casos condicionan el acceso a la justicia y la seguridad ciudadana, ya sea por el estigma o la discriminación social, que existe hacia las personas que no siguen el modelo normativo heterosexual y hacen tambalear los estereotipos y roles de género.

Del mismo modo que nuestra cultura privilegia determinadas maneras de constituirnos varones y mujeres, supone establecer diferencias sobre la base de un conjunto de representaciones en torno a la “normalidad”. Toda manifestación contraria a esa normalidad, pasa a ocupar el lugar de “lo otro”, lo patológico, lo peligroso, lo despreciable. Esto determina nuestras dificultades para entender, aceptar, valorar esas manifestaciones como legítimas. No se trata de tolerar la diversidad, de aceptar al que es diferente, sino efectivamente ver en las otras personas, diversas y diferentes a mí, iguales.¹⁰

10 Sexualidad y derechos. Aportes para el trabajo con adolescentes y jóvenes. LACSO-INJU/MIDES-UNFPA (2015) (pág. 12-13) https://uruguay.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/160_file1.pdf

¿Qué Significa Esta Perspectiva Para la Práctica Policial?

El tener presente esta perspectiva en la práctica, implica:

- Visibilizar la singularidad de las personas,
- Reconocer y respetar las decisiones del otro,
- Escuchar sin juzgar,
- Tener un trato respetuoso,
- Considerar las voces y opiniones de las personas que se vinculan con la policía en sus distintos ámbitos,
- Dejar de lado los estereotipos,
- Respetar las creencias y sistemas de valores de los demás aunque difieran de los propios.



El Género Como Categoría

Según la historiadora Joan Scott: *“El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas sobre las diferencias percibidas entre los sexos; y el género es un primer modo de dar significado a las relaciones de poder”*¹¹. Por lo tanto, este concepto alude al conjunto de construcciones sociales y culturales sobre lo que significa ser mujer y varón, que varían según el contexto y momento histórico.

El género permite visualizar la relación entre lo femenino y lo masculino, sus roles, los significados que se le adjudican a los sexos y cómo estos se modifican no solo a lo largo de la historia, sino también según la cultura a la cual nos referimos. Esto explica el significado social atribuido a esa dife-

¹¹ Scott, J. W. (1990). (pag. 11) El género: una categoría útil para el análisis histórico. Recuperado Mayo 7, 2011, a partir de <https://editorialfeministavs.com/descargas/genero.pdf>



Video “¿Cuál es la diferencia?”

<https://www.youtube.com/watch?v=WUnGHQnpXQY>

El video “¿Cuál es la diferencia?”, es una herramienta que utiliza el Colectivo Ovejas Negras en capacitaciones a profesionales de la salud para mostrar la importancia del enfoque en diversidad para llegar a diagnósticos acordes a las necesidades de esta población. Una de las cuatro situaciones que se representan, es la consulta de una mujer lesbiana donde se destacan los siguientes aspectos:

En la primera escena, la usuaria consulta por el PAP. El ginecólogo supone que tiene pareja heterosexual, que no se cuida con ningún método anticonceptivo, que los hijos fueron concebidos en pareja heterosexual y le indica pastillas anticonceptivas para no quedar embarazada. Ella plantea que está menstruando como forma de evitar el examen ginecológico. Sin embargo, en la segunda consulta, ella solicita se le realice el examen del PAP y por parte del ginecólogo aparecen las siguientes preguntas: mantienes relaciones?; está soltera, en pareja, con múltiples parejas?; con hombre o mujer?; tus parejas anteriores fueron siempre mujeres?; tienen hijos? son tuyos, de tu pareja o adoptivos?; alguna vez se hizo un PAP? Con dichas respuestas, el profesional conoce que tiene pareja mujer actualmente, que ha tenido relaciones con varones, que adoptó dos hijos y que nunca fue al ginecólogo por temor a que le duela. Incluso manifiesta que se realiza el carné de salud cada 6 meses por no contar con el PAP. Además, reconoce que su pareja nunca se ha realizado este estudio. Frente a esto, el profesional le explica cómo se realiza y la importancia que tiene. Le recomienda un folleto con consejos para el sexo seguro entre mujeres. Al incorporar la perspectiva de la diversidad, se logra empatizar. El preguntar, para el mejor conocimiento de la usuaria que consulta se puede realizar un diagnóstico adecuado, además de promover que la misma pueda seguir consultando en los servicios de salud, así como también su pareja.

Se recomienda este recurso para conocer cómo podría ser el abordaje en situaciones con población LGBTI ya que sirve para comprender a diferencia que puede existir cuando este enfoque de la diversidad es usado en el marco de la atención al público en la tarea policial en las comisarías.

rencia biológica, el que se entiende, como una construcción humana que puede transformarse, que sirve para el análisis de las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres con relación a la distribución del poder.

Scott describe cuatro elementos interrelacionados:

- a) símbolos culturales que evocan representaciones múltiples;
- b) conceptos normativos: doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que fijan diferencias polares (femenino/masculino, varón/mujer) y reprimen otras alternativas;
- c) instituciones como las relaciones de parentesco, la familia, la economía, el mercado de trabajo y la política que reproducen la segregación, y
- d) la identidad subjetiva.

Con esta definición se propone explicar por qué es necesario contar con una categoría de estas características para analizar las relaciones sociales.



Sistema de Sexo/Género

- Conjunto de prácticas, símbolos, creencias, estereotipos, normas y valores, que una sociedad elabora a partir de la diferencia sexual.
- Cómo deberían ser y actuar varones y mujeres en una sociedad y momento determinado.
- Se articula con otros sistemas de opresión (raza/etnia, nivel socioeconómico, edad, etc.). Por ejemplo a la hora de buscar trabajo no es lo mismo ser una mujer heterosexual blanca que una mujer lesbiana y afrodescendiente.

▶ **Heteronormatividad**

Es la práctica que legitima y privilegia la heterosexualidad. Refiere a la idea que sostiene que todas las personas son heterosexuales y por lo tanto, la única orientación sexual aceptable es la heterosexualidad y asume el binarismo de género (únicamente dos géneros diferentes y opuestos).

▶ **Estereotipos de Género**

Son patrones de conducta que nos definen, nos indican cómo actuar, sentir y se debe ser como varones y mujeres en una sociedad y momento dado.

▶ **Roles de Género**

Se refieren al papel que deberían asumir varones y mujeres de acuerdo a los mandatos que la sociedad asigna.

Así se aprecia que la sociedad espera que los varones sean fuertes, decididos, protectores, racionales, que sean proveedores de la economía familiar y se expongan muchas veces a situaciones de riesgo. Para las mujeres se espera que estén más vinculadas al ámbito del hogar y las tareas domésticas, que sean más sensibles y maternas.

Si bien estas construcciones sociales han cambiado y no son representativas de toda la realidad uruguaya, aún existen como mandatos que a veces limitan las posibilidades de elegir y tomar decisiones propias de las personas.

▶ **Expresiones de Género**

Son las formas de expresar 'masculinidad' o 'feminidad' de acuerdo a las normas culturalmente establecidas en un tiempo y sociedad determinada. Dichas formas de expresar el género (manera de hablar, caminar, moverse, vestirse, etc.) son valoradas cuando coinciden en el patrón hombre-masculino y mujer-femenina, y rechazadas cuando esto no ocurre.

► **Algunos ejemplos:**

Ignacio nació biológicamente con genitales masculinos, se identificó a sí mismo como “hombre”, le atraen los hombres y tiene expresiones masculinas (en su forma de hablar, caminar, vestir, etc.). **Ignacio es un hombre homosexual (gay).**

Mariana nació biológicamente con genitales femeninos, se identificó a sí misma como “mujer”, le atraen los hombres y tiene varias expresiones masculinas (en su forma de hablar, sentarse, vestirse, etc.). **Mariana es una mujer heterosexual.**

Camila nació biológicamente con genitales masculinos, se identificó a sí misma como “mujer”, le atraen los hombres y tiene muchas expresiones femeninas (arreglo del pelo y maquillaje, forma de vestir, caminar, etc.). **Camila es una mujer trans heterosexual.**

Julia nació biológicamente con genitales femeninos, se identificó a sí misma como ‘mujer’, le atraen las mujeres y tiene varias expresiones femeninas (uso de maquillaje, forma de expresarse, vestir, etc.). **Julia es una mujer homosexual (lesbiana).**

► Identidad de Género

¡Es quien soy!

“Consiste en la autopercepción que tiene una persona de sí misma como mujer o varón, independientemente del sexo biológico que tenga.”¹²

Esto significa que una persona puede nacer con genitales masculinos o femeninos y en el transcurso de su vida identificarse como mujer o como varón. Esta auto identificación comienza a producirse desde el punto de vista psicológico a los 18 meses de vida y se va completando hacia los 5 años de edad, manteniéndose a lo largo de la vida.

Cisgénero. Sería la persona cuya identidad de género se corresponde con su sexo biológico.

Transgénero o 'trans'. Sería la persona que cuya identidad de género no coincide con el sexo biológico.

De acuerdo a la **ley N.º 19.684 Integral para Personas Trans**, en su art. 4, se establecen los siguientes conceptos:

- a. Identidad de género:** la vivencia interna e individual del género según el sentimiento y autodeterminación de cada persona, en coincidencia o no con el sexo asignado en el nacimiento, pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.
- b. Expresión de género:** toda exteriorización de la identidad de género tales como el lenguaje, la apariencia, el comportamiento, la vestimenta, las características corporales y el nombre.

¹² Sexualidad y derechos. Aportes para el trabajo con adolescentes y jóvenes. FLACSO-INJU/MIDES-UNFPA (pag. 35) https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/sexualidad_derechos-vgdig.pdf

- c. **Persona trans:** la persona que se autopercibe o expresa un género distinto al sexo que le fuera asignado al momento del nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación binaria masculino femenino, independientemente de su edad y de acuerdo a su desarrollo evolutivo psicosexual.

Queer. La palabra proviene del inglés y significa “raro”. Esta connotación peyorativa utilizada hacia los homosexuales, fue apropiada por estos colectivos como forma de autoafirmación de su identidad. Actualmente la adoptan personas que se identifican fuera de los discursos binarios e incluso de las categorías LGBT, por entender las últimas como categorías rígidas.

► **Orientación Sexual**

¡Es quien me atrae!

Refiere a la capacidad de una persona de sentir atracción afectiva y/o sexual por otras personas, así como la capacidad de mantener relaciones sexuales con éstas. Cuando este deseo se orienta a personas de distinto género, hablamos de heterosexualidad; cuando se dirige a personas del mismo género, nos referimos a homosexualidad (varones gays / mujeres lesbianas); y cuando la persona se siente atraída por ambos géneros hablamos de la bisexualidad.

► **Interseccionalidades y Discriminaciones Múltiples**

A su vez es necesario reconocer que las desigualdades por razón de género se agravan cuando entran en juego con otras variables como pueden ser la étnico-racial, situación de discapacidad, generacional, diversidad sexual, identidad de género, entre otras¹³, dejando a determinados grupos atrás,

¹³ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], El Colegio de México [COLMEX] y Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO] (2022). <http://danzarenlasbrumas.org/wp-content/uploads/2022/05/Danzar-en-las-brumas.pdf>

en una serie de indicadores del desarrollo¹⁴ (Interseccionalidad de las desigualdades de género en México, 2020, p.11). Por esta razón, los elementos que forman la identidad personal y colectiva no pueden ser entendidos de forma aislada e independiente. En ese sentido, la interseccionalidad como un modelo de análisis habilita la comprensión del modo en que se conjugan múltiples dinámicas de poder, dando cuenta de la heterogeneidad de las identidades sociales y permitiéndonos comprender al género como una dimensión intrincada en la complejidad del tejido de las relaciones sociales¹⁵ (Magliano, 2015).

Como comunica la CIDH en su informe, donde realizó un análisis sobre situaciones violentas que viven las personas de orientación sexual e identidad de género no normativas, y las distintas variaciones con los siguientes factores: etnia, raza, sexo, género, situación migratoria, edad, situación de defensor o defensora de derechos humanos; y la pobreza. Dichos grupos suelen sufrir ciclos de discriminación y violencia a raíz de la impunidad, y por la falta de acceso a la justicia.

► Masculinidades¹⁶

Este término ha ganado terreno y estudio en las últimas tres décadas, dada la importancia de poder relacionar la vinculación entre el sistema sexo- género. No solo en la relación, sino en la necesidad de involucrar a los varones para que asuman sus responsabilidades que históricamente han recaído y sobrecargado a las mujeres en muchas áreas, como puede verse en los cuidados de niños, niñas y personas dependientes, así como también, en las tareas del hogar.

14 Interseccionalidad de las desigualdades de género en México. Un análisis para el seguimiento de los ODS (2020).

15 Magliano, M. J. (2015). Interseccionalidad y migraciones: Potencialidades y desafíos. *Revista Estudios Feministas*, 23(3), (págs. 691-712) <https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n3p691>

16 Programa H|M|D:1 Manual de Acción Involucrando a los Jóvenes para alcanzar la Equidad de Género

Pero, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de masculinidades? Es hablar sobre los comportamientos, roles, valores y atributos socialmente construidos y atribuidos para los varones que les otorgan determinado estatus y privilegios sobre las mujeres. Su uso en plural, es parte del reconocimiento de las diferentes y diversas formas que existen de cómo ser y comportarse como un varón.

En relación a esto, los distintos estudios sobre masculinidades, buscan comprender y entender las diversas subjetividades que hacen a cada varón y cómo las mismas se expresan en su desarrollo de la paternidad, autocuidado y relacionamiento con el resto.

Siguiendo a Olavarría y Valdés (1998), los autores manifiestan como desde la cultura occidental se socializa e incentiva en los varones determinados comportamientos como la competitividad, la demostración de virilidad, la no expresión de sus emociones, la autonomía y responsabilidad, como la distancia y el rechazo de lo femenino, así como la búsqueda del riesgo y uso de la violencia (Olavarría y Valdés, 1998; Olavarría, 2001).

Este es un tipo de modelo que se le denomina “Masculinidad Hegemónica” (Connell, 1997), y se ajusta a la expresión normativa, cultural y social de lo que debe ser un varón y como se espera que sea su comportamiento. Aquel varón que no responda o se ajuste bajo estas normas preestablecidas socialmente, se verá ridiculizado, desmoralizado y/o violentado por sus pares (Olavarría, 2009). Esta definición de “masculinidad hegemónica” termina generando normas del “deber ser” como varón y termina señalando como inferior o “incorrectas”, todas aquellas otras formas de expresiones de la masculinidad que no se acoplan al modelo hegemónico.

El concepto de masculinidades debe ser pensado en función del sistema de género, es decir pautas sociales y culturales sobre cómo deben ser, sentir y actuar los varones en un momento y contexto específico. Es claro que no

existe una única forma de ser varón, por tanto hablamos de masculinidades en plural, apostando a reconocer las diferentes vivencias y organizaciones posibles. En nuestra sociedad existe un modelo imperante de masculinidad que Connell llama 'Masculinidad Hegemónica' (Connell, 1997).

Refiere a un modelo de ser varón fuerte, autoritario, heterosexual, padre y jefe de familia, que se impone frente a lo que se considera débil, sensible, dominable e inferior, asociado a lo femenino u homosexual. Si bien no representa a todos los varones, esta forma de masculinidad se encuentra implícita en las relaciones sociales y se traduce en prácticas no siempre conscientes. Los elevados índices de violencia que existen en nuestro país, indican la permanencia de una forma de masculinidad en donde un ser que se considera superior, impone mediante la fuerza su poder sobre otro considerado inferior, en este caso las mujeres.

Es válido pensar que el funcionariado policial, como parte de la sociedad, no está exento de estas creencias. Por tanto, es necesario reflexionar sobre cómo ello opera en la práctica cotidiana y principalmente en el ejercicio de la función policial. La identidad masculina se va construyendo en base a mandatos que se escuchan y se adoptan como propios, producto de la vida social, que si bien son invisibles, tienen sus efectos reales. Según Badinter (2002) estos son: no ser un bebé, no ser mujer, no ser homosexual. No basta con ser varón sino que hay que demostrarlo y esto requiere un esfuerzo en forma permanente, manteniendo una postura y discurso considerado masculino, aunque 'esto implique, en muchas oportunidades, llevar adelante conductas de riesgo, discriminación y violencia.

Según datos de la investigación, 'Salud de los hombres uruguayos desde una perspectiva de género'¹⁷ (2009) este sostenimiento de una masculinidad hegemónica se traduce en la falta de prácticas de autocuidado, consulta tardía en el sistema sanitario, alto índice de suicidios y la violencia en la que son ejercidos los mismos (en los suicidios cometidos con armas

¹⁷ Asociación interdisciplinaria aire.uy (2009) Investigación 'Salud de los hombres uruguayos desde una perspectiva de género'

de fuego la relación varones-mujeres es de 6 a 1). Las muertes violentas por agresiones son 3.5 veces mayores en varones que en mujeres, así como también el número de muertes en accidentes de tránsito.

Identidades Trans

Tanto la identidad de género como la expresión de género, generalmente se hacen presentes desde la niñez y/o la adolescencia, las cuales pueden corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Varios estudios e investigaciones muestran que las personas trans toman conciencia de su identidad de género a edades tempranas.

Esto puede comprender la elección de un nombre, adopción de formas de hablar, vestir y/o modificaciones corporales y físicas según la identidad de género. Estos cambios pueden traer consigo múltiples situaciones de discriminación y homofobia tanto a nivel social como institucional, generando obstáculos en el acceso a los servicios de salud, de educación, justicia, empleo, utilización del espacio público, entre otros. Asimismo, tanto mujeres como varones trans suelen estar expuestas/os a situaciones de violencia, discriminación, violencia sexual y homicidios transfóbicos. Estas situaciones de extrema vulnerabilidad social, dan cuenta del alto costo que supone ser una persona trans en Uruguay.

La Ley N.º 19.684 - Ley Integral para Personas Trans, aprobada en el año 2018 determina en su art. 1 que:

“Toda persona tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad conforme a su propia identidad de género, con independencia de su sexo biológico, genético, anatómico, morfológico, hormonal, de asignación u otro. Este derecho incluye el de ser identificado de forma que se reconozca plenamente la identidad de género propia y la consonancia entre esta identidad y el nombre y sexo señalado en los documentos identificatorios de la persona”.

La ley propone en su art. 3 “Asegurar el derecho de las personas trans residentes de la República a una vida libre de discriminación y estigmatización, para lo cual se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación”.

Como se señaló en páginas anteriores, en los últimos años el país ha reconocido jurídicamente los derechos de las personas LGBTIQ+, junto a acciones que buscan derribar las barreras de acceso y eliminación de la discriminación y la violencia basada en la identidad de género y la orientación sexual.

▶ ¿Cómo se Expresan las Múltiples Violencias en las Identidades y Orientaciones Disidentes?

▶ Distintas Formas de Discriminación Basada en el Género

La discriminación puede adquirir formas específicas de acuerdo a los grupos poblacionales a los que se refiera. Los distintos tipos de discriminación que se describen a continuación, pueden ser ejercidos por personas, así como por grupos o instituciones y en cualquier caso atentan contra la integridad de las personas:

- **Sexismo.** Alude a la suposición o creencia de que un sexo es superior a otro, en nuestra sociedad sería la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer. Se basa en estereotipos de género y se traduce en prácticas discriminatorias. Por ejemplo, suponer que los varones están más capacitados para ocupar cargos de alta jerarquía, no pudiendo reconocer las barreras que tienen las mujeres para acceder a dichos cargos.
- **Heteronormatividad.** 'Concepto introducido por Michael Warner en 1991, refiere a una institución social, que no debe ser confundida con la heterosexualidad en tanto orientación erótico sexual. Según Butler (2001) es el poder normalizador de la heterosexualidad y las normativas que garantizan y fortalecen su legitimidad social. Este poder atraviesa tanto las representaciones sociales, como la subjetividad, el ámbito de lo jurídico y los reglamentos en las instituciones públicas y privadas.'¹⁸
- **Heterosexualidad Obligatoria.** 'Adrienne Rich (1980) introdujo este concepto en tanto régimen social que plantea a la heterosexualidad como

18 Guía Educación y diversidad sexual INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA <https://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/40883/1/guia-didactica-educacion-y-diversidad-sexual-uy-version-final.pdf>

el modelo hegemónico de relacionamiento sexual y de parentesco, impuesto por el patriarcado mediante diversos mecanismos e instituciones.¹⁹

- **Homofobia.** La homofobia se describe como acciones hostiles hacia las personas con orientación homosexual concibiendo a estas como inferiores o anormales. Específicamente, refiere al miedo y/o rechazo hacia varones gays. Se puede manifestar en distintas formas de violencia como insultos, acoso, apodos, golpizas, violaciones o múltiples formas de discriminación como la segregación de las personas de puestos de trabajo, exclusión del sistema educativo o de espacios públicos en general basado en su orientación sexual.

- **Lesbofobia.** Refiere al miedo y/o rechazo hacia mujeres lesbianas. Al igual que la homofobia se puede manifestar en diferentes formas de violencia como insultos, acoso, apodos, golpizas o violaciones, o formas de discriminación como segregación de puestos de trabajo, exclusión del sistema educativo o el no acceso a servicios basado en su orientación sexual. La invisibilización de la que son objeto las lesbianas o la presunción de heterosexualidad hace que no se contemplen necesidades específicas, por ejemplo en los servicios de salud.

- **Transfobia.** Refiere al rechazo hacia las personas trans, a la transexualidad o a sus manifestaciones. Algunas expresiones de esto son la humillación constante, el ser expulsado del hogar, las violaciones correctivas, golpizas, acoso callejero o incluso la muerte.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su Informe Violencia contra las Personas LGBTI ²⁰ de 2015 menciona que “este informe, la Comisión se enfoca en la violencia contra las personas LGBT como una violencia social contextualizada en la que la motivación del perpetrador debe ser comprendida como un fenómeno complejo y multifacético, y no

19 Guía Educación y diversidad sexual INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA <https://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/40883/1/guia-didactica-educacion-y-diversidad-sexual-uy-version-final.pdf>

20 <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

sólo como un acto individual. En ese sentido, la CIDH entiende que los actos de violencia contra las personas LGBTQI+, comúnmente conocidos como “crímenes de odio”, actos homofóbicos o transfóbicos, se comprenden mejor bajo el **concepto de violencia por prejuicio contra las orientaciones sexuales y las identidades de género no normativas** (en adelante “**violencia por prejuicio**”). La violencia por prejuicio es un fenómeno social, que se dirige contra grupos sociales específicos, tales como las personas LGBTQI+, tiene un impacto simbólico, y envía un mensaje de terror generalizado a la comunidad LGBTQI+. De manera similar, la Comisión estima que la violencia contra las personas intersex es una forma de violencia por prejuicio contra la diversidad corporal y específicamente, contra las personas cuyos cuerpos no concuerdan con el estándar socialmente aceptado de cuerpos femeninos y masculinos.”

En ese sentido, siguiendo los lineamientos y directrices internacionales, la ley N.º 19.580 establece en su art. 6 literal D):

“Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Es aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.”

► Panorama Nacional

Con la creación del Ministerio de Desarrollo Social en el año 2005, se comenzaron a gestar diferentes políticas que abarcaban varias aristas sociales, entre las cuales se empezaron a visibilizar acciones relacionadas a los colectivos más vulnerables, entre ellos el de las disidencias.

Entre las primeras acciones tomadas, se resalta: la incorporación de la variable de identidad de género en los formularios de acceso a beneficios so-

ciales; el apoyo al proceso de adecuación de la identidad de género, la Tarjeta Uruguay Social para personas trans (TUS Trans) y la inclusión de cupos para acceder a los programas de capacitación e inserción laboral, con énfasis en el proceso del Programa Uruguay Trabaja (UT). A su vez, comenzaron a surgir otras políticas que trascendieron al MIDES, tales como, los Centros Libres de Homofobia, la experiencia de la Unidad Docente Asociada (UDA) del Hospital Saint Bois, la guía de Diversidad Sexual para profesionales de la salud y la de Hormonización.

Desde el Ministerio del Interior se generarán instancias de capacitación y profesionalización en la temática y desde el Ministerio de Educación y Cultura la creación de una fábrica de la cultura en acuerdo con la sociedad civil. También diversas acciones llevadas adelante por la Red de Género de la ANEP y el Programa de Educación Sexual fueron incorporando la temática de la diversidad sexual en el sistema educativo.

Posteriormente y a través del Decreto N.º 321/2015 se crea el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual, en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, el cual es presidido por un representante de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural.²¹

El mismo está integrado por un representante de cada ministerio designado por el respectivo ministro de: la Suprema Corte de Justicia o quien ésta designe; dos integrantes del Congreso de Intendentes o quienes éste designe; seis representantes de la sociedad civil (cuatro designados por las organizaciones de la diversidad sexual, uno por el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores y uno por las Cámaras Empresariales); un representante de la Universidad de la República y un representante del Consejo Directivo Central (CODICEN), de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).

21 <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/321-2015>

De acuerdo al art. 3, sus cometidos son:

1. Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de su competencia.
2. Promover la transversalización del enfoque de diversidad sexual en las políticas públicas.
3. Aprobar su propio Plan Anual de actuación, el que será presentado por la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural.
4. Aprobar su memoria anual sobre gestión y funcionamiento.

En ese sentido, en el año 2017 se abocó a la elaboración de la ley N.º 19.684 Integral para personas trans y posteriormente en el año 2018 se elabora y aprueba el 1.º Plan Nacional de Diversidad Sexual 2018-2020²².

El plan tiene como objetivo general fortalecer la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual, igualdad y no discriminación en las políticas públicas y las prácticas institucionales.

Asimismo, cuenta con 5 objetivos específicos:

1. Desarrollar acciones para erradicar el estigma y la violencia basados en orientación sexual e identidad o expresión de género y características sexuales.
2. Producir conocimiento sobre las situaciones de las personas LGBTQI+ desde una perspectiva interseccional y de ciclo de vida para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas.
3. Promover y realizar acciones y políticas públicas coordinadas que garanticen igualdad de derechos y oportunidades principalmente en salud, educación, convivencia, participación y trabajo, entre otras esferas de la vida cotidiana e institucional.

22 <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/Plan%20Nacional%20de%20Diversidad%20Sexual.pdf>

4. Impulsar campañas y acciones de sensibilización que promuevan una sociedad inclusiva y libre de prejuicios que impiden el desarrollo pleno de todas las personas.
5. Fortalecer institucionalidad vinculada a las políticas públicas de diversidad sexual.

► **Condiciones de vida de las personas de la diversidad sexual: Uruguay en datos**

En el año 2016 se realiza el primer Censo de Personas Trans, llevado a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y la Universidad de la República. En este sentido, “Uruguay es el primer país que asume la decisión política de recabar información amplia sobre esta población para reconocer y abordar su realidad” (Agencia Presentes, 2018). Esto da cuenta del conocimiento acumulado en la región en torno a las vulneraciones de derechos que sufre este colectivo por razón de su identidad sexual, de este modo “Generó la estadística necesaria para la elaboración de políticas públicas que aporten a la eliminación de las brechas de desigualdad que sufre esta población” (Plan Nacional de Diversidad Sexual, 2018).

Bajo el entendido que el censo aporta elementos para conocer las condiciones y trayectorias de vida de las personas trans de nuestro país, uno de los ejes centrales refiere a su desvinculación familiar a edades tempranas y cuyas razones casi siempre refieren a la búsqueda de independencia vinculada a problemas familiares respecto al proceso y al desarrollo del cambio de identidad de género²³.

El 58% de las personas trans declaran haber sido discriminadas por algún miembro de su familia tanto por la madre 41%, el padre 50%, los hermanos 56% u otro familiar 27%²⁴.

23 ¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad?, 2016

24 <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/transforma-2016-visualizando-realidades-avances-partir-del-primer-censo>

Estas desvinculaciones tempranas muchas veces conducen a deserciones educativas donde en numerosos casos, el trabajo sexual callejero aparece como una salida laboral. En efecto, el informe TRANSFORMA 2016 “Visibilizando realidades: Avances a partir del Primer Censo de personas trans” menciona que el 67% de las personas trans, han estado vinculadas con el trabajo sexual, esto significa que de cada tres personas trans una declara nunca haberlo realizado, una se dedica actualmente al trabajo sexual, y otra señala haberlo hecho en el pasado, donde la gran mayoría comienza a ejercerlo antes de los 18 años (MIDES, 2016).

Los testimonios y trayectorias de las personas trans dan cuenta que muchas veces eso hace que estén expuestas a condiciones de trabajo insalubres, signadas por la violencia, el consumo de sustancias psicoactivas y a la exposición a enfermedades de transmisión sexual, entre otras. (MIDES, 2016)

Otros datos de interés presentados son:

- La población trans censada representa un 0,02 % de la población total de Uruguay, según el Censo 2011 del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- El 39,4% de la población se concentra en el departamento de Montevideo, y el 60,6% se distribuye en el resto del territorio nacional.
- Las mujeres trans tienen presencia en todos los departamentos del país y una mayor dispersión en el territorio nacional.
- Al analizar el origen nacional de las personas trans censadas, hay un 3,4 % que son inmigrantes.
- Los orígenes más frecuentes son los países regionales: Argentina, Brasil y Chile, y en segundo lugar los nuevos orígenes latinoamericanos: Bolivia, Perú, Colombia, República Dominicana y Venezuela. Solo se encuestó una persona nacida en un país europeo.

- El promedio de edad de las personas trans censadas es de 36,5 años.
- Al observar la estructura de la población por tramos de edad, se observa que hay mayor concentración de personas trans entre los 30 a 40 años y de 18 a 24 años, lo cual indica que se trata de una población joven.
- La desvinculación familiar a edades tempranas tiene como consecuencia también la desvinculación educativa temprana.
- En ese contexto, surge el trabajo sexual callejero como una alternativa muy posible.
- El trabajo sexual les expone a condiciones de trabajo insalubre caracterizadas por la violencia, el consumo de sustancias psicoactivas, la exposición a enfermedades de transmisión sexual, entre otras.
- “La edad promedio de abandono del hogar es a los 18 años siendo, el motivo principal la búsqueda de independencia asociada con problemas familiares que se desencadenan respecto al proceso y desarrollo del cambio de identidad de género (...). Con relación a ello, el 58% de las personas trans declaran haber sido discriminadas por algún miembro de su familia, tanto por la madre 41%, el padre 50%, los hermanos 56% u otro familiar 27%”.
- El 94,8% de los varones trans y el 91,3% de las mujeres trans declararon haber sufrido alguna situación de discriminación a lo largo de sus vidas, siendo la familia de origen y los centros educativos los espacios donde tienen lugar los niveles más altos de discriminación.
- El 45% de las personas trans alega haber sufrido violencia física al menos una vez en su vida.
- En su mayoría las personas identifican como agresores a personas desconocidas (56,6%) y en segundo lugar a personas del círculo familiar (14,7%) o parejas (10,6%).

- El 12,3% de las personas trans afirma haber sufrido agresiones por parte de la policía, de este dato se desprende que 96% son mujeres trans, el 22% tienen ascendencia afrodescendiente o negra.
- En relación a las denuncias ante casos de violencia y discriminación, una persona cada tres afirma haberlo hecho, específicamente los varones denuncian en un 25% frente a un 35% de las mujeres.
- En su amplia mayoría, las denuncias se realizan ante la policía (jefaturas y comisarías) y en muy pocos casos en los dispositivos especializados.
- El 37% de las personas declara haber recibido una mala atención al momento de realizar la denuncia. Por su parte, un 62% de las personas trans señala que no le solucionaron el problema (independientemente del tipo de atención recibida).



► Buenas Prácticas y Recomendaciones

La incorporación de la perspectiva de género y diversidad sexual en la función policial. ¿Qué significan estas perspectivas en la práctica policial?

► El tener presente que la inclusión de estas perspectivas en la práctica implica:

- no homogeneizar,
- no generalizar,
- no tomar decisiones por el otro,
- escuchar sin juzgar,
- tener un trato respetuoso,
- considerar las voces y opiniones de las personas que se vinculan con la policía en sus distintos ámbitos,
- dejar de lado los estereotipos,
- no imponer las creencias y sistemas de valores propios,
- escucha activa - demuestra interés,
- escucha empática - promueve cercanía,
- el uso del tono de voz y expresión corporal- considerar que las personas acuden en estado vulnerable,
- no discriminar,
- respetar las orientaciones sexuales y las identidades de género,
- llamar por el nombre o género con que las personas se identifiquen, aunque no coincida con el documento de identidad.

► Sugerencias para un trato no discriminatorio:

- Tener especial cuidado en el manejo de la información, ya que puede suceder que una persona gay, lesbiana o bisexual, por miedo a ser rechazada o discriminada no haya comunicado esta situación en su entorno familiar, laboral o barrial y no se deberá de hacerlo público. Siempre es la persona quien decide a quién y cuándo comunicar o no su orientación sexual.
- Generar una comunicación y escucha abierta, respetuosa de las creencias personales, empática, confidencial y privada, libre de discriminación y comportamientos hostiles.
- Cuando se indaga o consulta, no asumir que las personas ni sus parejas son heterosexuales.
- Evitar ver a la persona como posible “persona con VIH”.
- Recordar que como personas y como profesionales el respeto y garantía de los DD. HH. son la base de toda sociedad justa, democrática e igualitaria.
- Todo profesionalismo en la función, se demuestra en la constante búsqueda de superación y aprendizaje, cuánto más se entiende y se trabaja con las resistencias, más se enriquece el accionar profesional.

► Sugerencias para el trato con personas trans:

- Si bien el utilizar el ‘Señor’ o ‘Señora’, ha sido muestra de respeto, se recomienda en la actualidad, utilizar lenguaje neutro hasta que se sepa como desea ser llamada la persona.
- Puede facilitar en primer lugar llamar a las personas por sus apellidos, como forma de no exponer a la misma a ser nombrada con

un nombre que no utiliza ni corresponde con su imagen actual. En el caso de usar pantallas para llamar a las personas se debería implementar el uso del número de documento de identidad, sin referencia al nombre.

- Consultar a la persona trans el nombre con el cual se identifica, llamarla por el mismo y no por el que aparece en su documento de identidad (en caso que no haya realizado el cambio de nombre registral). Respetar la identidad trans con la finalidad de evitar situaciones de exposición e incomodidad que le pueda generar su nombre legal.
- Registrar en el formulario, parte y/o trámite, ambos nombres, aclarando cuál es el del documento oficial.
- Es muy importante no presuponer que la ocupación de las personas trans es necesariamente el trabajo sexual.
- En toda investigación de delitos (homicidios, entre otros) contra personas trans o que se presume trans, queer, intersexual, etc, es relevante registrar tanto el nombre de su documento de identidad, así como consultar a testigos o allegados el nombre social con el que se identificaba la persona. Se ha comprobado que a veces el entorno no la reconoce por el nombre de su documento de identidad, lo que podría obstaculizar e incluso impedir una investigación eficaz del delito cometido.
- Para la función en las revisorías y/o registro personal de las personas, se recomienda la utilización de escáner. En caso de no contar con éste o no ser suficiente, es recomendable consultar a las personas trans quién prefiere que lo realice, si un varón o una mujer policía.
- En relación a los espacios de alojamiento en unidades penitenciarias, interviene el DGD del Instituto Nacional de Rehabilita-

ción (INR), con un procedimiento establecido. Desde la dirección del INR, se exhorta a las unidades penitenciarias de todo el país a informar al mencionado departamento cada vez que ingresan personas trans al sistema penitenciario. A partir del aviso, integrantes del DGD o referentes de género de la unidad, entrevistan a la persona para consultarle dónde prefiere ser alojada, en el marco de la segregación binómica hombre-mujer que aún rige en todo el INR -luego de informarle sobre las opciones disponibles-, acción consistente con los principios de Yogyakarta. La persona puede optar por sectores femeninos en unidades mixtas, sectores trans dentro de unidades masculinas o femeninas, o unidades femeninas. Finalmente se realiza la evaluación de riesgo, lo que permite visualizar las necesidades criminógenas o factores de riesgo para determinar el lugar de alojamiento adecuado en consonancia con la voluntad expresada. La resolución final sobre el alojamiento es competencia de la Junta Nacional de Ingreso y Traslado del INR. Existen distintas experiencias de alojamiento con buenos resultados. A la hora de evaluar la Unidad en la que será alojado un varón trans es imprescindible valorar si están dadas las condiciones para preservar la integridad del mismo, ya que puede ser violentado sexualmente, correr riesgo de violaciones correctivas, embarazos no planificados y/o contagio de ETS. El INR persigue la rehabilitación de las personas privadas de libertad, garantizando su seguridad y respetando el derecho a la identidad de género.

- Respecto al uso de baños, se sugiere la implementación de baños con cubículos individuales que puedan ser usados por todas las personas, salvo en aquellas situaciones de posibles riesgos.
- Promover estrategias para el ingreso de personas trans a la formación policial, respetando la cuota (1%) establecida en la ley N.º 19.684.

▶ Acciones a Tomar a Nivel Institucional

- Incorporar la perspectiva de género, diversidad sexual, generaciones y derechos humanos en todas las acciones.
- Condenar y sancionar toda forma de discriminación en el marco de la atención y servicios que brinda el Ministerio del Interior en todas sus unidades y dependencias.
- Promover desde el inicio de la formación policial, capacitación y profesionalización de todo el personal en temas de diversidad sexual, género y derechos.
- Promover una comunicación institucional que reconozca mensajes e imágenes no estereotipadas de la población LGBTIQ+.
- Visibilizar a través de cartelera, folletería y recursos digitales, el compromiso del Ministerio del Interior por el respeto a la diversidad sexual.
- Ofrecer información y contactos sobre organizaciones LGBTIQ+ y servicios públicos que brinden apoyo y asesoramiento en derechos para las personas LGBTIQ+ (Tarjeta Uruguay Social/MIDES, procedimiento sobre cambio de nombre registral, entre otros).

▶ Recursos útiles

▶ Referencias institucionales

Ministerio del Interior:

Dirección Nacional de Políticas de Género. Julio Herrera y Obes 1436
4^{to} piso - Tel: 2030-4126/4170, mail: dnpgenero@minterior.gub.uy

Denuncias por malos procedimientos policiales: se pueden realizar en
forma anónima o nominada por teléfono gratuito: 0800-5000 o por el
Sistema de Denuncia en Línea: <https://denuncia.minterior.gub.uy/>

Departamento de Género y Diversidad del Instituto Nacional de Reha-
bilitación, teléfono 2030-9148,
mail: inr-generoydiversidad@minterior.gub.uy

Servicio Género en Salud de la Dirección Nacional de Sanidad Policial,
teléfono 2030-8824, mail: genero@sanidadpolicial.gub.uy

Ministerio de Salud Pública:

Salud Sexual y Salud Reproductiva del Ministerio de Salud Pública,
teléfono 1934-4270, mail: areassysr@misp.gub.uy

▶ Recursos territoriales

Ministerio de Desarrollo Social

Dirección de Promoción Social, Departamento de Diversidad Sexual
Tel 0800-7263

Programa Tarjeta Uruguay Social

Las solicitudes podrán realizarse a través de las Oficinas Territoriales
en todo el país al tel.: 0800-7263; 2400-0302 int. 1821 o 1826, mail:
tarjeta@mides.gub.uy

Instituto Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDD. HH.)

Por denuncias de discriminación: www.indhh.gub.uy o al Tel.: 1948. Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura de la INDDHH, secretariamp@inddhh.gub.uy, Tel.: 1948 int. 212 o 091 501 950.

Intendencia de Montevideo

Secretaría de la Diversidad Sexual, mail: secretaria.diversidad@imm.gub.uy, Tel.: 1950-8678.

Comuna Mujer (CM)

Son servicios de atención a mujeres que se encuentran en situación de VBG. Es un servicio que brinda la Intendencia de Montevideo (IM) a través de la División Asesoría para la Igualdad de Género (DAIG). En la actualidad se cuentan con 14 Comunas Mujer desplegadas por todo el territorio de Montevideo con presencia en todos los municipios. El objetivo general y en el cual se enmarca este servicio, se basa en brindar una respuesta a mujeres, sin distinción por identidad de género u orientación sexual, mayores de 18 años que viven o vivieron situaciones de VBG. Esta respuesta se dará de manera integral (psicosocial y legal), de calidad y especializada, siguiendo la reglamentación de la normativa vigente de la ley N.º 19.580 de Violencia hacia las Mujeres Basada en Género.

Colectivo Ovejas Negras

Impulsa el desarrollo de los derechos de lesbianas, gays, trans y bisexuales de Uruguay. Sus objetivos, son la lucha contra la discriminación y la búsqueda de una sociedad que integre la diversidad sexual como un valor democrático. Medios de contacto: Tel.: 096 769 705, mail: social@ovejasnegras.org, info@ovejasnegras.org.

Servicio de atención a personas LGBT que sufren violencia por parte de su pareja, se les brinda orientación psicológica, social y jurídica a cargo del Colectivo Ovejas Negras. Aranceles sociales, contemplando cada situación. Teléfono de servicio: 092 962 532.

Centro De Referencia Amigable (CRAM)

Es un servicio que brinda atención psicológica a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans (transexuales, travestis, transgénero) e intersexuales (LGBTI), orientado a dar respuesta a distintas problemáticas que surjan en relación a la diversidad sexual y de género. Las consultas pueden ser individuales, de pareja, familiares o institucionales y estarán relacionadas con la diversidad sexual y/o la identidad de género.

En Montevideo los horarios de atención son de 18 a 21h, los días: lunes, martes, jueves, viernes. Ubicada en Florida 1178, mail: cram@psico.edu.uy, Tel.: 091 421 817.

Unión Trans del Uruguay (UTRU)

Ofrece asesoramiento e información sobre proceso de hormonización, cómo realizar el cambio de sexo registral, situaciones de discriminación, entre otros. Mail: comunicacionutru@gmail.com.

Unidad Docente Asistencial Saint Bois

Se realizan tratamientos hormonales e intervenciones de inicio de reasignación de sexo que requiere la población trans.

Registro Civil Cambio de nombre y/o sexo

Para luego poder modificar otros documentos como la cédula de identidad, credencial cívica, carne de salud, boletera, etc. Calle Uruguay 933, 1° piso, Tel. 2900-7641.

Comisión honoraria contra el racismo, la xenofobia y cualquier otra forma de discriminación

Ubicada en la calle Magallanes 1328, Tel. 2407 4568 int 205/206, Mail: comnodiscriminacion@mec.gub.uy.

Línea SIDA, Sexualidad y derechos, teléfono de atención 0800-3131 (de 12 a 24hs).

Línea Aborto

Información Segura Asesoramiento y escucha en situaciones de embarazo no planificado,

Teléfono de contacto: 0800-8843 desde teléfono fijo o *8843 desde celular ANTEL.



Violencia de Género

Se pretende que las políticas públicas de seguridad ciudadana puedan responder de manera eficaz ante situaciones de violencia de género apostando a la prevención y la mejor convivencia, a la atención eficaz de mujeres, niños, niñas y adolescentes en situación de violencia de forma de garantizar su seguridad y la erradicación de la misma. En nuestro país la temática ha llevado un proceso normativo que culmina con la aprobación de la ley N.º 19.580 (2017) de Violencia Basada en Género Hacia las Mujeres, que deja vigente la ley N.º 17.514 de Violencia Doméstica (2002) para varones víctimas de dicha manifestación de violencia. Para este documento y como forma de visibilizar las diferentes expresiones de la VBG nos remitimos al art. 6 donde se discriminan 18 formas, sin perjuicio de otras que pudieran no estar explicitadas, las cuales son:

Art. 6 (Formas de violencia)

Constituyen manifestaciones de violencia basada en género, no excluyentes entre sí ni de otras que pudieran no encontrarse explicitadas, las que se definen a continuación:

- A. Violencia física. Toda acción, omisión o patrón de conducta que dañe la integridad corporal de una mujer.
- B. Violencia psicológica o emocional. Toda acción, omisión o patrón de conducta dirigido a perturbar, degradar o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, aislamiento o cualquier otro medio que afecte su estabilidad psicológica o emocional.
- C. Violencia sexual. Toda acción que implique la vulneración del derecho de una mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio y de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada y la trata sexual.

También es violencia sexual la implicación de niñas, niños y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a aquellos, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une al niño o niña, por su ubicación de autoridad o poder. Son formas de violencia sexual, entre otras, el abuso sexual, la explotación sexual y la utilización en pornografía.

- D.** Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Es aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- E.** Violencia económica. Toda conducta dirigida a limitar, controlar o impedir ingresos económicos de una mujer, incluso el no pago contumaz de las obligaciones alimentarias, con el fin de menoscabar su autonomía.
- F.** Violencia patrimonial. Toda conducta dirigida a afectar la libre disposición del patrimonio de una mujer, mediante la sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación o retención de objetos, documentos personales, instrumentos de trabajo, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- G.** Violencia simbólica. Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres.
- H.** Violencia obstétrica. Toda acción, omisión y patrón de conducta del personal de la salud en los procesos reproductivos de una mujer, que afecte su autonomía para decidir libremente sobre su cuerpo o abuso de técnicas y procedimientos invasivos.
- I.** Violencia laboral. Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de

resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.

- J.** Violencia en el ámbito educativo. Es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad.
- K.** Acoso sexual callejero. Todo acto de naturaleza o connotación sexual ejercida en los espacios públicos por una persona en contra de una mujer sin su consentimiento, generando malestar, intimidación, hostilidad, degradación y humillación.
- L.** Violencia política. Todo acto de presión, persecución, hostigamiento o cualquier tipo de agresión a una mujer o a su familia, en su condición de candidata, electa o en ejercicio de la representación política, para impedir o restringir el libre ejercicio de su cargo o inducirla a tomar decisiones en contra de su voluntad.
- M.** Violencia mediática. Toda publicación o difusión de mensajes e imágenes a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de las mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, legitime la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres,
- N.** Violencia femicida. Es la acción de extrema violencia que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de una mujer por el hecho de serlo, o la de sus hijas, hijos u otras personas a su cargo, con el propósito de causarle sufrimiento o daño.
- O.** Violencia doméstica. Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que menoscabe limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una mujer, ocasionada por una persona con la cual tenga o haya tenido una relación de parentesco, matrimonio, noviazgo, afectiva o concubinaria.

- P.** Violencia comunitaria. Toda acción u omisión que a partir de actos individuales o colectivos en la comunidad, transgreden los derechos fundamentales de una o varias mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.
- Q.** Violencia institucional. Es toda acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario o personal del ámbito público o de instituciones privadas, que discrimine a las mujeres o tenga como fin menoscabar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las mismas, así como la que obstaculice el acceso de las mujeres a las políticas y servicios destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la presente ley.
- R.** Violencia Étnica Racial. Constituye este tipo de violencia, toda agresión física, moral, verbal o psicológica, tratamiento humillante u ofensivo, ejercido contra una mujer en virtud de su pertenencia étnica o en alusión a la misma; provocando en la víctima sentimientos de intimidación, de vergüenza, menosprecio, de denigración. Sea que este tipo de violencia sea ejercida en público, en privado, o con independencia del ámbito en el que ocurra.

En el MI, por Decreto N.º 40/2013, se aprobó el protocolo de actuación de situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior, el mecanismo competente es la Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual y las denuncias pueden ser realizadas tanto por la persona que lo padece, el/la superior que detecta la situación y/o las personas vinculadas a quien padece esta situación. Se pueden realizar las denuncias ante la Comisión en Montevideo o en el interior del país ante las Comisarías Especializadas de Violencia Doméstica y de Género, que remitirán la información recepcionada en sobre cerrado de inmediato y sin otro trámite a dicha Comisión.

Formas de contacto: Tel.: 2030.4118,
mail: comision.acososexual@minterior.gub.uy.

También se pueden realizar las denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la Oficina de Asesoramiento y Denuncias (1^{er} piso del MTSS oficina 108, o a las oficinas de Trabajo del interior), así como a través de la línea gratuita para todo el territorio nacional: 0800-1877.

Con relación a la temática violencia doméstica y de género existen dos protocolos a tener en cuenta:

- Decreto N.º 317/10. Reglamentación de la ley N.º 18.315 de procedimiento policial para la actuación policial en violencia doméstica y género a nivel de la población en general. Herramienta indispensable para el fortalecimiento de la respuesta policial en territorio.
- Decreto del N.º 111/2015 del 21 de abril de 2015 “Protocolo de actuación en materia de violencia doméstica y/o género en el ámbito del Ministerio del Interior”, el cual tienen como objetivo la erradicación de la violencia doméstica en situaciones que involucren a todo el personal del Ministerio del Interior. Establece la obligatoriedad de las denuncias de situaciones de violencia, la reserva de la información, la no atribución de privilegios a agresores/as por el hecho de pertenecer al funcionariado policial y las garantías a las víctimas de no sufrir represalias.

En ambos protocolos se establece que las denuncias pueden realizarse en las Comisarías Especializadas de Violencia Doméstica y de Género o en las Comisarías comunes y en el caso de involucrar al funcionariado policial en calidad de ofensor, se deberá proceder al retiro obligatorio e inmediato del arma como medida de prevención del riesgo de la situación.

► Recursos útiles

Ministerio del Interior:

Comisarías Especializadas en Violencia Doméstica y de Género - Ministerio del Interior

<https://www.gub.uy/ministerio-interior/sites/ministerio-interior/files/documentos/publicaciones/Guia%20de%20Recursos%20DNPG.pdf>

Territorio:

Teléfono 0800-4141 o *4141 (Movistar y Ancel). Servicio telefónico nacional de orientación y apoyo a mujeres en situación de violencia doméstica (INMujeres). La llamada es gratuita, confidencial y no queda registrada en la factura del teléfono.

Línea Azul INAU: 0800 5050.

► Bibliografía

Páginas Web

Informe sobre Violencia contra personas LGBTI. 6/9/22 <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

Declaración de DD. HH: ONU, Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>

Datos preliminares censo personas trans. TRANSFORMA 2016 “Visibilizando realidades: Avances a partir del Primer Censo de personas trans”. Documento base 21 de setiembre, 2016 <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/transforma-2016-visibilizando-realidades-avances-partir-del-primer-censo>

Principios de YOGYAKARTA https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Guía del activista para usar los Principios de Yogyakarta. (2010) https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/10/Guia_del_activista_nov_14_2010.pdf

Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. (Resolución 34/169, de 17 de diciembre de 1979). Acceso 18/01/22, Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/code-conduct-law-enforcement-officials>

García Muñoz, S. (2004) Título: “El marco teórico: la perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos; Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción”, Edit. IIDH y CEJIL, San José, Costa Rica. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4557/6.pdf>

<https://acnudh.org/derechos-humanos-y-aplicacion-de-la-ley-guia-para-instructores-en-derechos-humanos-para-la-policia/>

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4557/6.pdf>

MIDES (2016). Transforma 2016. “Visibilizando realidades: Avances a partir del

Primer Censo de personas trans”. Documento base. Recuperado de: http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/66572/1/doc_transforma_2016-nap01.pdf

Connell, R. W. (1997). La organización social de la masculinidad. En T. Valdés & J. Olavarría (Eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis* (pp. 31-48). Isis y Flacso Chile.

Olavarría, J. y Valdés, T. (1998). Ser Hombre en Santiago de Chile: a pesar de todo, un mismo modelo. En Valdés, T. y Olavarría, J. (eds.), *Masculinidades y Equidad de Género en América Latina* (pp. 12-35). Santiago de Chile, FLACSO.

Olavarría, J. (2001). “Y Todos Querían ser (Buenos) Padres. Varones de Santiago de Chile en Conflicto”. Santiago de Chile: FLACSO-Chile, Lom Ediciones. Disponible en: <https://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-127266.html>

UNESCO, COMLEX, & CLACSO. (2022). *Danzar en las brumas. Género y juventudes en entornos desiguales en América Latina y el Caribe*. UNESCO, COLMEX y CLACSO. <http://danzarenlasbrumas.org/wp-content/uploads/2022/05/Danzar-en-las-brumas.pdf>

CEDAW <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

Cita de la Guía del activista para usar los Principios de Yogyakarta 2010 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Consejo Nacional Consultivo de lucha contra la Violencia Doméstica se sustituye mediante el Art. 12 de la Ley 19.580

Ley 19.580 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos: <https://archivo.mides.gub.uy/innovaportal/file/18930/1/piodna.pdf>

Protocolo de Actuación de los Servicios de Atención a Mujeres en Situación de Violencia Basada en Género de las Comuna Mujer (2019). División Asesoría para la Igualdad (DAIG) de la Intendencia de Montevideo (IM), Uruguay. Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/protocoloimimprensa1.pdf>

Sexualidad y derechos. Aportes para el trabajo con adolescentes y jóvenes. FLACSO-INJU/MIDES-UNFPA (pag. 12) https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/sexualidad_derechos-vdig.pdf

Scott, J. W. (1990). (pág. 11) El género: una categoría útil para el análisis histórico. Recuperado Mayo 7, 2011, a partir de <https://editorialfeministavs.com/descargas/genero.pdf>

Guía Educación y diversidad sexual INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA (pág. 9) <https://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/40883/1/guia-didactica-educacion-y-diversidad-sexual-uy-version-final.pdf>

¿Qué significa la sigla LGBTIQ+ y cómo se escribe? (2020, 17 de mayo). Agencia Presentes. <https://agenciapresentes.org/2020/05/17/que-significa-la-sigla-lgbtqi/>

Fondo de las Naciones Unidas para los Niños (2019) El estado mundial de la infancia 2019. Niños, alimentación y nutrición: crecer bien en un mundo cambiante. <https://www.unicef.org/media/63016/file/SOWC-2019.pdf>

<http://danzarenlasbrumas.org/wp-content/uploads/2022/05/Danzar-en-las-brumas.pdf>

OEA, (1994), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belém do Pará [Versión Adobe Reader]. Belem do Pará, Brasil.

Olavarría, J. (2009). La investigación sobre masculinidades en América Latina. En J. Toro-Alfonso (Ed.), Lo masculino en evidencia. Investigaciones sobre la masculinidad (pp. 315-344). Publicaciones Puertorriqueñas.

Anexo I: Normativa citada

Decreto-Ley N.º 15.164 de fecha 4 de agosto de 1981 aprobación de la Convención Internacional para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW-.

<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/15164-1981>

Ley N.º 16.137 de fecha 28 de setiembre de 1990 aprobación de la Convención sobre los Derechos del Niño.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16137-1990>

Ley N.º 16.735 de fecha 5 de enero de 1996 aprobación de la Convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer -Belém do Pará-.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16735-1996/1>

Ley N.º 17.338 de fecha 18 de mayo de 2001 aprobación del Protocolo Facultativo a la Convención Internacional para la Erradicación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW-.

<https://impo.com.uy/bases/leyes-internacional/17338-2001>

Ley N.º 17.514 de fecha 2 de julio de 2002 de Erradicación de la Violencia Doméstica.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17514-2002>

Ley N.º 17.677 de fecha 29 de julio de 2003 sobre modificación al Código Penal. Incitación al odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas. Comisión de actos de odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17677-2003>

Ley N.º 17.823 de fecha 14 de setiembre del 2004 aprobación del Código de la Niñez y Adolescencia.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/17823-2004>

Ley N.º 17.817 de fecha 6 de setiembre de 2004 de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004>

Ley N.º 18.246 de fecha 27 de diciembre de 2007 de Unión Concubinaria.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18246-2007>

Ley N.º 18.418 de fecha 20 de noviembre de 2008 aprobación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18418-2008>

Ley N.º 18.426 de fecha 01 de diciembre de 2008 sobre Defensa de la Salud Sexual y Reproductiva.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18426-2008>

Ley N.º 18.561 de fecha 11 de setiembre de 2009 sobre acoso sexual, prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

Ley N.º 18.987 de fecha 22 de octubre de 2012 de Interrupción Voluntaria del Embarazo.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18987-2012>

Decreto N.º 40/013 de fecha 6 de febrero de 2013 Aprobación del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior.

<https://impo.com.uy/bases/decretos/40-2013>

Ley N.º 19.075 de fecha 9 de mayo de 2013 sobre Matrimonio Igualitario.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/19075-2013>

Ley N.º 19.167 de fecha 22 de noviembre de 2013 de Regulación de las técnicas de reproducción humana asistida.

<https://impo.com.uy/bases/leyes/19167-2013/>

Ley N.º 19.188 de fecha 7 de enero de 2014 sobre Educación Policial y Militar.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19188-2014>

Ley N.º 19.315 de fecha 18 febrero de 2015 aprobación Ley Orgánica Policial

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19315-2015>

Decreto N.º 300/2015 de fecha 16 de noviembre de 2015 aprobación Código de Ética Policial.

<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/300-2015>

Ley N.º 19.517 de fecha 21 de julio de 2017 aprobación de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia.

<https://impo.com.uy/bases/leyes-internacional/19517-2017>

Ley N.º 19.580 de fecha 22 de diciembre de 2017 sobre violencia hacia las mujeres basada en género.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Ley N.º 19.684 de fecha 26 de octubre de 2018 Integral para Personas Trans.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>

Ley N.º 19.846 de fecha 19 de diciembre de 2019 aprobación de las “Obligaciones Emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en Relación a la Igualdad y no Discriminación entre Mujeres y Varones, comprendiendo la Igualdad Formal, Sustantiva y de Reconocimiento”.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>



► Anexo II: resolución ministerial



MINISTERIO DEL INTERIOR

Expte. N° 2023-4-1-0006445

Montevideo, **03 ABR. 2024**

VISTO: el artículo 24 literal C de la Ley N° 19.580, de 22 de diciembre 2017, que prevé como directriz para las políticas de seguridad del Ministerio del Interior “aprobar las reglamentaciones, protocolos y guías necesarias para que la intervención policial en situaciones de violencia basada en género sea oportuna, de calidad y eficaz, evite la revictimización, asegure la protección de las mujeres y facilite la debida investigación”;-----

RESULTANDO: I) que en el Ministerio del Interior existe la “Guía práctica para la formación policial ¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad?”, realizada en el marco de la Ley N° 18.620, de 25 de octubre de 2009, sobre derecho a la identidad de género, al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios;-----

II) que dicha normativa fue derogada por la Ley N° 19.684, de 26 de octubre de 2018, integral para personas trans, cuyo artículo 2 declara de interés general el diseño, promoción e implementación de políticas públicas y de acciones afirmativas en los ámbitos públicos y privados dirigidas a las personas trans;-----

CONSIDERANDO: I) que corresponde la actualización de la “Guía práctica para la formación policial ¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad?” conforme a la normativa vigente;-----

II) que de acuerdo al Plan Anual de Trabajo firmado entre el Ministerio del Interior y el Fondo de Población de

Naciones Unidas -UNFPA-, para el año 2023, le compete a la Dirección Nacional la actualización de la mencionada Guía como resultado del Acuerdo Macro de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) firmado a nivel país;-----

ATENCIÓN: a lo anteriormente expuesto;-----

EL MINISTRO DEL INTERIOR

RESUELVE:

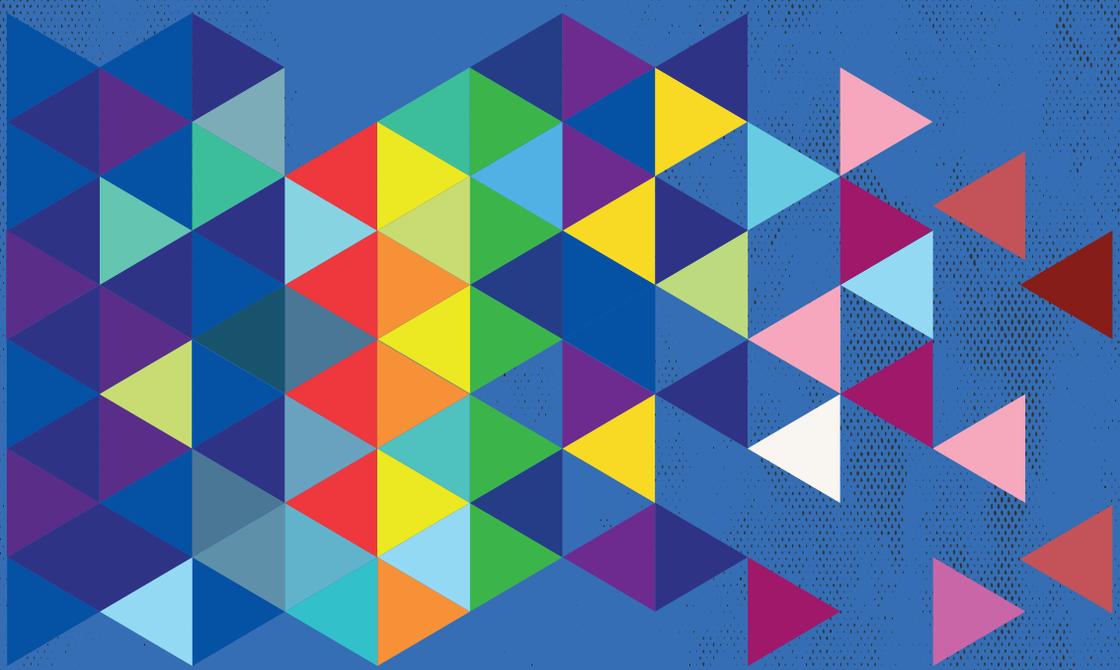
- 1º) APRUÉBESE la actualización de la “Guía Enfoque de género y diversidad sexual en la práctica policial”, la que luce agregada como anexo y forma parte de la presente resolución, que luce agregada como anexo de fojas 84 a 141 y forma parte de la presente resolución.-----
- 2º) COMUNÍQUESE a la Dirección de la Policía Nacional, a la Dirección Nacional de Políticas de Género y a la Dirección de Comunicación del Ministerio del Interior (DIRCOM) para su difusión. Fecho, cúmplase con lo dispuesto por la Orden de Servicio N° 3, de 13 de marzo de 2024. Oportunamente, archívese.-----

DPNAR/AMA



Dr. Pablo Abdala
Ministro Interino del Interior





DESCARGÁ LA GUÍA AQUÍ

