

Consejo Nacional de Diversidad Sexual

# Plan Nacional de Diversidad Sexual





# Plan Nacional de Diversidad Sexual

## Consejo Nacional de Diversidad Sexual



Montevideo, agosto de 2018  
© Ministerio de Desarrollo Social

Dirección de Promoción Sociocultural

Avda. 18 de Julio 1453  
Teléfono: (598) 2400 03 02\*  
CP. 11200. Montevideo, Uruguay

[www.mides.gub.uy](http://www.mides.gub.uy)

ISBN versión digital 978-9974-715-77-6  
ISBN versión impresa 978-9974-715-76-9

Diseño y producción gráfica:  
Cebra Comunicación Visual

Depósito Legal: 374.044

El Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) fue creado por Ley No 17.866 promulgada el 21 de marzo de 2005. Le compete, entre otros, coordinar las políticas en materia de desarrollo social.

# **Ministerio de Desarrollo Social**

## ***Ministra***

Marina Arismendi

## ***Subsecretaria***

Ana Olivera

## **Dirección Nacional de Promoción Sociocultural**

### ***Director***

Federico Graña

### ***Equipo de Dirección***

Ana Laura Fiorito

Carolina Ortiz de Taranco

Sebastián Pereyra

### ***Departamento de Análisis Aplicado***

Joana Techera

Lucia Garín

## **División de Derechos Humanos**

### ***Directora***

Beatriz Ramírez

## **Departamento de Diversidad Sexual**

Laura Contreras

Josefina González

Belen Masi

Etelvina Rodríguez

## **Departamento de Afrodescendencia**

Miguel Pereira

Leticia Glik

## **Departamento de Migrantes**

Leticia Reymunde

Germán Amondarain

Federico García

Patricia Garcia

Natalia Jubin



# Índice

Presentación.....	7
Prólogo.....	11
Principio general del Plan de Diversidad Sexual.....	13
Fundamentación.....	15
Marco normativo y de políticas públicas.....	23
Compromisos internacionales.....	23
Avances legislativos.....	23
Las personas mayores.....	24
Violencia basada en género.....	25
Políticas sociales y culturales.....	26
Acciones en Salud.....	26
Acciones en Educación.....	27
Acciones en Seguridad Humana.....	27
Cooperación internacional.....	27
Nueva institucionalidad.....	28
Matriz de actividades.....	29
19 Asambleas departamentales: consulta y elaboración con actores locales.....	49
Artigas.....	51
Canelones.....	52
Cerro Largo.....	53
Colonia.....	54
Durazno.....	55
Flores.....	56
Florida.....	57
Lavalleja.....	58
Maldonado.....	59
Montevideo.....	60
Paysandú.....	62
Río Negro.....	63
Rivera.....	64
Rocha.....	65
Salto.....	66
San José.....	67
Soriano.....	68
Tacuarembó.....	69
Treinta y Tres.....	70
Anexos.....	71
Decreto Presidencial.....	73
Glosarios de consulta.....	76





# Presentación \_

“Siempre estaré del lado de aquellos  
que no tienen nada y que ni siquiera  
pueden disfrutar de nada de lo que tienen en paz”.

*Federico García Lorca*

Tinta sobre papel, ese fue el soporte elegido por las personas que a finales de la dictadura pegaron en las puertas de los baños de Controversia y Arco Iris el primer afiche que denunciaba la discriminación de la que eran objeto las personas LGBTIQ en el Uruguay.

Ese fue el primer paso, en tinta sobre papel quedaron plasmadas las denuncias y también un puñado de sueños que se fueron poco a poco alcanzado y generaron nuevas utopías para conquistar.

El camino ha sido largo y es innegable el rol de la sociedad civil organizada en el proceso. Esa historia, que bien sintetizara Diego Sempol en el título de su obra “De los Baños a las Calles”, es la trayectoria de cientos de personas y organizaciones que construyeron el presente que vivimos.

Poco a poco esos sueños y denuncias, que empezaron siendo solamente tinta sobre papel, se fueron transformando en movimiento y en personas de carne y hueso que salían por primera vez del closet en los programas de televisión, las familias, en los ámbitos laborales, sindicatos y partidos políticos. Será ese movimiento social que tendrá un salto exponencial en los inicios del siglo XXI y logrará convocar cada último viernes de setiembre a miles de personas en la Marcha de la Diversidad.

El Estado uruguayo presenta un Plan Nacional de Diversidad Sexual gracias a la existencia de ese afiche en los 80, al surgimiento de las primeras organizaciones, la primera actividad callejera en los 90 en la Plaza Libertad y la Marcha del Orgullo del 93.

Es desde este largo camino que se generaron las condiciones necesarias para hacer efectivos los cambios. El proceso permitió que determinados actores políticos, principalmente mujeres, absorbieran estas demandas y las convirtieran en los primeros proyectos que reconocen los derechos de la comunidad LGBTIQ

En estos últimos 15 años el Uruguay transitó un proceso de reconocimiento jurídico a los derechos de las personas LGBTIQ<sup>1</sup> que significaron cambios significativos en la vida de las personas y al mismo tiempo generaron un terreno fértil para la profundización de la agenda en el Estado. Este conjunto de normas ofició como un punto de apoyo para que las demandas

---

1. Ley antidiscriminación, Unión Concubinaria, la Ley Identidad de Género, la reforma al Instituto de la Adopción y el Matrimonio Igualitario

podían ingresar a la agenda de las políticas públicas, ya que ofrecían una poderosa arma de legitimación de las iniciativas que se propusieron en la materia<sup>2</sup>.

En esa nueva etapa se implementó desde el MIDES la incorporación de la variable de Identidad de género en los formularios de acceso a beneficios sociales; 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 sensibilización 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.

En este escenario y a propuesta del Ministerio de Desarrollo Social, en diciembre de 2015 el Presidente de la República, Dr. Tabaré Vázquez, y su Consejo de Ministros firma la creación del Consejo Nacional de Diversidad Sexual (CNDS). En su primera etapa, en acuerdo con todos los integrantes de las diversas instituciones estatales y de la sociedad civil organizada teniendo en cuenta la necesidad y urgencia del reconocimiento de los derechos estas personas, el Consejo se abocó en la elaboración del proyecto de Ley Integral para Personas Trans. Luego de su presentación en mayo del 2017 se inició la elaboración del primer borrador del Plan Nacional de Diversidad Sexual que hoy estamos presentando.

Este Plan tiene dos características singulares que es necesario destacar. En primer lugar, representa un salto cualitativo y un avance sustantivo en la búsqueda de garantizar tanto los derechos económicos, sociales y culturales como el ejercicio de la ciudadanía de las personas LGBTIQ. La otra característica singular es que puede ser tomado como un ejemplo de producción consensuada y participativa de política pública.

Es necesario resaltar el nivel de diálogo y la participación de las diversas instituciones que formaron parte del proceso de elaboración así como también de las diferentes personas y organizaciones de los distintos puntos del país que brindaron su tiempo para construir esta propuesta. Fue a través de la realización de las asambleas departamentales que todas las voces, los aportes y las demandas fueran escuchadas, analizadas e incorporadas a la propuesta y que permitió llegar a una asamblea general que validara el plan.

El proceso de elaboración del Plan Nacional de Diversidad Sexual permitió continuar profundizando la consolidación del Consejo Nacional de Diversidad Sexual. A su vez amplió el espectro de actores institucionales que "tradicionalmente" abordaban la temática (desarrollo social, salud, educación) y apoyó los procesos de desarrollo de políticas a nivel departamental y local que se comenzaron a implementar en estos últimos años. Este nuevo estadio permite comenzar una dinámica intersectorial en donde cada institución que participe puede aportar, proponer, pensar y pensarse como un actor constructor de una sociedad que promueva una convivencia libre de discriminación.

Esta búsqueda tuvo como objetivo escuchar las voces de la sociedad civil, de los y las trabajadoras, las cámaras empresariales y a las diversas identidades. Se involucró así a todos los actores del país para lograr trascender la exclusiva voz montevideana.

---

2. Rocha, Cecilia, Diversidad Sexual en Uruguay. Las políticas de Inclusión Social para personas LGBT del Ministerio de Desarrollo Social.

Es bueno señalar que este plan es una contribución inédita a nivel mundial al pleno cumplimiento de los acuerdos internacionales relacionados con los derechos humanos y los compromisos asumidos con la Agenda de Desarrollo 2030 (ODS) y el Consenso de Montevideo. Nuestro Estado se compromete efectivamente en la construcción de un desarrollo sustentable que “no deje a nadie atrás”.

Los impactos y efectos positivos del PNDS van más allá de las personas LGBTIQ en tanto profundiza los procesos de inclusión, de pleno respeto, reconocimiento y conocimiento generando una dinámica que impactará positivamente en otros colectivos. De esta manera, contribuirá integralmente al proceso de construcción de una sociedad más libre, más inclusiva, más solidaria y sobretodo más justa.

Si bien este Plan -como acción política de Estado y respetando los tiempos políticos nacionales- tiene como horizonte temporal el año 2020, pretende ser una hoja de ruta de mediano y largo plazo para afirmar el proceso de reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ. En búsqueda de que estas prácticas políticas vayan más allá de esta administración es que en esta última Rendición de Cuentas se incorporaron artículos que otorgan el rol de rectoría en las políticas de diversidad sexual al MIDES, le dan soporte legal a la creación del Consejo Nacional de Diversidad Sexual y obliga por ley a este Consejo a seguir elaborando Planes Nacionales.

Todo este proceso tampoco hubiese sido posible si no existiera voluntad política, más aún cuando en el horizonte se levantan discursos que no escatiman en tergiversar, o incluso mentir, en su objetivo de mantener privilegios y prejuicios. Por eso me permito estas líneas para reconocer el respaldo de la Ministra Mtra. Marina Arismendi y la Subsecretaria de Desarrollo Social Prof. Ana Olivera y de las demás autoridades de las diferentes instituciones que participaron en este proceso.

Este Plan es también fruto del trabajo de los directores departamentales y sus equipos en cada uno de los territorios y especialmente del esfuerzo y la dedicación de la División de DDHH y su Departamento de Diversidad Sexual así como de todos los y las trabajadoras de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural que de distintas maneras acompañaron el proceso y llevaron adelante este desafío.

Por último, agradecer el compromiso de todas las personas que en representación de las instituciones estatales o de la sociedad civil han contribuido en la cotidianeidad a la consolidación del Consejo Nacional de Diversidad Sexual sin el cual no hubiésemos llegado a cumplir con este objetivo. El mismo compromiso demostró el Sistema de Naciones Unidas a través del apoyo del Fondo de Población que asumió un rol fundamental en la secretaría técnica del proceso de elaboración del Plan reforzando el trabajo de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural.

Con la presentación de este Plan Nacional de Diversidad Sexual quedan establecidos los compromisos y las líneas de trabajo del Estado uruguayo para profundizar y garantizar el derecho de las personas LGBTIQ a vivir una vida libre de discriminación.

Nuevamente en tinta sobre papel, pero ya no a las escondidas, quedan las propuestas que buscan generar una sociedad cada día más justa e igualitaria. En nosotr@s queda la tarea de ponerlas en movimiento.

Federico Graña

*Director de la Dirección  
Nacional de Promoción Sociocultural*



# Prólogo \_

La presentación de este primer Plan Nacional de Diversidad Sexual es un paso más en el camino de reconocimiento y garantía de los derechos de las personas LGBTIQ que el Uruguay ha recorrido desde mediados de la primera década de este siglo.

Este proceso inédito nos coloca como el primer Estado que a nivel nacional, departamental y local presenta acciones coordinadas que buscan eliminar las barreras discriminatorias que impiden el desarrollo pleno de las personas LGBTIQ. En este sentido, destacamos el importante antecedente que supone la realización del Primer Censo Nacional de personas Trans, que generó la estadística necesaria para la elaboración de políticas públicas que aporten a la eliminación de las brechas de desigualdad que sufre esta población.

Este Plan se enmarca en el rumbo signado por el Consenso de Montevideo en el que se señala el reconocimiento por parte de los Estados de la necesidad de generar políticas que contribuyan a eliminar las barreras y las prácticas discriminatorias basadas en la orientación sexual y la identidad de género.

Los objetivos y acciones son fruto del consenso entre la sociedad civil y el Estado y son un aporte más de la sociedad uruguaya en la concreción de la Agenda de Desarrollo 2030 lo que demuestra el compromiso del gobierno de Uruguay en su conjunto, que a través de un trabajo transversal de sus instituciones ha asumido la responsabilidad de guiar sus acciones y políticas públicas en torno al cumplimiento de los objetivos marcados por los ODS.

Hoy nuevamente el Estado reconoce el trabajo de denuncia y propuesta de la sociedad civil organizada sin la cual este proceso de cambio país no hubiera existido y presenta a la sociedad cuáles son sus compromisos y políticas que se desarrollarán hasta el año 2020 en búsqueda de construir una sociedad libre de violencia y discriminación.

Marina Arismendi

*Ministra de Desarrollo Social*



## Principio General del Plan Nacional de Diversidad Sexual

Promover desde un enfoque de derechos humanos, la ciudadanía plena de las personas LGBTIQ, garantizar el ejercicio igualitario de derechos y oportunidades así como su participación e inclusión social, política, laboral, económica y cultural libre de todo tipo de estigma, discriminación y violencia.

## Objetivo General:

Fortalecer la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual, igualdad y no discriminación en las políticas públicas y las prácticas institucionales.

## 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 LGBTIQ 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.
- 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.





# Fundamentación \_

La desigualdad de derechos y oportunidades de las personas homosexuales, bisexuales y trans, sumada a las situaciones de violencia basadas en orientación sexual e identidad y expresión de género y características sexuales han sido expuestas a nivel de la región por organizaciones de la sociedad civil, la academia y los gobiernos. Las situaciones de discriminación y homofobia y transfobia a nivel social como institucional han generado fuertes barreras de acceso a la salud, la educación, el empleo, la justicia, el uso del espacio público y el bienestar de la población LGBTIQ.

Estas barreras y brechas se encadenan a lo largo del ciclo de vida y pueden potenciar una multiplicidad de factores de desigualdad y discriminación que se manifiestan de forma específica en determinados grupos poblacionales y etarios (adolescentes y jóvenes, personas mayores) y atravesados por diversas intersecciones como son la ascendencia étnico racial, la clase social, entre otras.

Avanzar en el ejercicio de derechos así como en derribar barreras de acceso y erradicar la discriminación y violencia basada en la orientación sexual e identidad de género, incluyendo sus expresiones más dramáticas como los crímenes de odio, es una preocupación y compromiso manifestado por varios países. El Secretario General de las Naciones Unidas manifestó en marzo de 2012 en la reunión del Consejo de Derechos Humanos sobre discriminación y violencia basada en orientación sexual e identidad de género, que en los reportes del Alto Comisionado de De-

rechos Humanos se evidencian abusos hacia la población LGBTIQ en todas las regiones, lo cual implica una monumental tragedia así como la violación de la legislación internacional por lo que resulta crucial trabajar en este campo.

El Estado uruguayo también se ha manifestado en esta línea y el país ha vivido en los últimos años conquistas legales y normativas de avanzada, en las cuales el papel de las organizaciones sociales de la diversidad sexual ha sido relevante para impulsar la agenda de reivindicaciones y propuestas. Aun así persisten brechas y barreras para el acceso de las personas LGBTIQ al ejercicio pleno de sus derechos, como lo demuestran varios estudios y datos relevados.

En ese sentido, si bien nuestro país ha hecho un esfuerzo por generar información sobre la situación de la población LGBTIQ con un enfoque generacional e interseccional que sea útil para el diseño, implementación y monitoreo de las políticas públicas, persisten aún fuertes vacíos en la producción y sistematización de datos oficiales.

Se destaca el esfuerzo institucional del Ministerio de Desarrollo Social en conjunto con el Instituto de Ciencia Política, Área de Política, Género y Diversidad, de la Facultad de Ciencias Sociales de la UdelaR para generar investigación y producción de información cualitativa y cuantitativa de calidad e inédita.

La serie de publicaciones del MIDES respecto a diversidad sexual trae evidencias sobre múltiples aspectos de la cotidianidad de las personas

LGBTIQ en los distintos momentos de su ciclo de vida y trayectorias vitales, así como del diseño e implementación de políticas y programas:

- El papel clave de las instituciones de educación inicial “para trabajar con niñas, niños y sus familias aquellas construcciones sociales que perpetúan desigualdades, al problematizar la reproducción de roles y modos de ser estereotipados que limitan el ejercicio de sus derechos”<sup>1</sup>.
- La necesidad de que los programas extra curriculares orientados a adolescentes y jóvenes apunten, como condición de éxito, a “fortalecer los dispositivos de inclusión de las perspectivas transversales (de género y diversidad sexual) de modo tal de lograr llegar cada vez más al último eslabón de la política”, es decir, “la promoción del reconocimiento de derecho de la diversidad”<sup>2</sup>.
- Las dificultades y barreras que viven las mujeres lesbianas para vivir plenamente su orientación evidenciando que “los mecanismos de closet siguen funcionando como forma de interacción social para las parejas de mujeres y las familias que conformen”<sup>3</sup>.
- Los impactos negativos en las condiciones de vida de las personas mayores LGBTIQ derivados de “el autocontrol infligido durante toda su vida, las estrategias de sobrevivencia, la incapacidad de pensarse posibles...”<sup>4</sup>.
- La vulnerabilidad de la población trans beneficiaria de la Tarjeta TUS, así como la dificultad para la política pública de traducir el reconocimiento legal en impactos positivos en la vida cotidiana<sup>5</sup>. Este primer estudio de 2013 representa un punto de referencia para evaluar los avances significativos logrados en los últimos 4 años.
- La necesidad de reformar y reforzar la normativa antidiscriminación así como los dispositi-

1 Políticas públicas y diversidad sexual. Análisis de la heteronormatividad en la vida de las personas y las instituciones. Informe final, Asesoría Macro en Políticas Sociales – MIDES, Facultad de Ciencias Sociales – Udelar, junio 2013.

2 Ibidem.

3 Ibidem.

4 Ibidem.

5 La identidad de género en las políticas sociales. Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para población trans, Dirección Nacional de Políticas Sociales – MIDES, ONUSIDA, UNFPA, diciembre 2013.

- vos disponibles de denuncia vigentes considerados en el momento del estudio “ineficientes para enfrentar la gravedad del problema que enfrenta la sociedad uruguaya”<sup>6</sup>.
- La vulneración comprobada al derecho a la educación de las personas trans a través de las violencias institucionales y personales, resultando clave “diseñar políticas que atiendan a la vez que las injusticias de reconocimiento las de redistribución (Fraser, 1997:230), que en este caso están profundamente imbricadas”<sup>7</sup>.
- La persistencia de prácticas discriminatorias naturalizadas, incluyendo situaciones de violencia, hacia las personas e identidades no heteroconformes tanto en docentes como en estudiantes en los centros educativos, basadas en la existencia de “mecanismos de reproducción del universal heteronormativo... acentuando la jerarquía pública de la heterosexualidad en el espacio público y relegando a las identidades y sujetos no heterosexuales a un espacio de no aparición”<sup>8</sup>.
- La necesidad de los servicios de atención a la violencia de género de reconocer, conocer y atender las situaciones de violencias en las parejas de mujeres, varones, y las parejas que conforman las personas trans, saliendo “de la lógica de la excepción (que) no implica otra cosa que legitimar estas relaciones e incluirlas dentro de lo posible y esperable”<sup>9</sup>.
- Los beneficios identificados de asegurar el derecho a la salud integral y temprana de las personas trans a través de la experiencia de la Unidad Docente Asistencial Saint Bois, “una política pública (que) fue precedida por las experiencias instituidas y la puesta en agenda de una necesidad poco visualizada hasta el momento”<sup>10</sup>.

A continuación otros estudios presentan una serie de datos relevantes disponibles que contribuyen a resaltar el conjunto de desafíos aún

6 De silencios y otras violencias. Políticas públicas, regulaciones discriminatorias y diversidad sexual. Informe final, Dirección Nacional de Políticas Sociales – Ministerio de Desarrollo Social, Facultad de Ciencias Sociales – Udelar, agosto 2014.

7 Ibidem.

8 Ibidem.

9 Ibidem.

10 Corporalidades trans y abordaje integral. El caso de la Unidad Docente Asistencial Saint Bois, MIDES, Facultad de Ciencias Sociales – Udelar, 2016.

pendientes respecto de la ciudadanía de las personas LGBTIQ, en las áreas de salud, educación, trabajo, convivencia y espacio público.

En lo que respecta a situaciones de violencia, según la Primera Encuesta Marcha del Orgullo 2005<sup>11</sup>, determinó que el 67% de los encuestados sufrió alguna forma de discriminación: el 19% fue víctima de agresiones directas (un 5% padeció agresiones físicas, un 3% agresiones sexuales, un 6% fue chantajeado y un 5% asaltado). A su vez, el 48% declaró haber sido amenazado o insultado verbalmente al menos en una oportunidad por su orientación o identidad sexual en espacios públicos abiertos, el sistema educativo y/o el espacio laboral.

En una encuesta de 2013 sobre estigma y discriminación<sup>12</sup> que pretendió conocer las actitudes y creencias de la población uruguaya sobre este tema, 13% de las personas dijo no querer tener como integrante de su familia a una mujer lesbiana o bisexual, 15% rechazaría a un familiar gay o bisexual, y 22% a un/a familiar trans. Se resaltó el dato de que al diferenciar los porcentajes según el sexo de las personas encuestadas, los varones expresaron mayor rechazo a las personas trans que a las personas que cometieron delitos. Este rechazo era más alto entre las personas con mayor nivel socioeconómico.

En lo que refiere a discriminación y barreras en el acceso a la salud, una gran dificultad está dada por la escasez de datos oficiales, ya que no está previsto por parte de los prestadores ni del Ministerio de Salud Pública relevar las variables orientación sexual, identidad de género ni características sexuales, algo que impide generar

11 Brecha 20/09/2006, págs. 16 y 17. La encuesta fue realizada por el Colectivo Ovejas Negras, el Área Queer-UBA, el IDES, y el Taller de Sexualidad y Ciudadanía de la Facultad de Ciencias Sociales. Los datos estadísticos fueron procesados por Nahir Silva, Daniel DOLiveira y Ana Zapater. Se encuestaron a 300 personas entre aproximadamente unos 600 asistentes, la muestra no buscaba ser representativa de la comunidad LGTB, aunque sí de los asistentes a la marcha, ya que se habría llegado a entrevistar casi a un 50% de los mismos. Citada por Diego Sempol en *Hablando de derechos, DESC +A*. Charlas de Formación en Derechos Humanos, DNPS, MIDES, febrero 2012.

12 ANII (2013) La población ante el estigma y la discriminación: Actitudes y creencias de la población uruguaya hacia la población trans, hombres que tienen sexo con hombres, y personas que viven con VIH. Uruguay: ANII - Fondo Mundial de lucha contra el SIDA, la tuberculosis y la malaria.

conocimiento sobre esta temática y conocer de primera mano las necesidades de salud de esta población o sus dificultades para acceder al sistema. Es de destacar que existen recomendaciones al respecto de incluir estas variables en los sistemas de registro desde 2009. En 2016 se logró una primera aproximación al cumplimiento de esas recomendaciones por parte de los prestadores<sup>13</sup> (solo 3 de los 54 relevados cumplían más del 65%), y próximamente se incorporará en los "Certificados de Nacido vivo" la posibilidad de ingresar la categoría "indefinido" dentro de la variable sexo, y de registrar a niñas y niños con dos madres. Esto permitirá tener los primeros datos oficiales sobre población LGBTIQ a ser obtenidos por el Ministerio de Salud Pública de manera sistemática.

Tomando en cuenta otras formas de obtener información sobre la salud de la población LGBTIQ que fundamenten la toma de acciones concretas, se cuenta con algunos datos provenientes de otras fuentes, mayoritariamente a esfuerzos de la sociedad civil: En diciembre de 2011<sup>14</sup> en el marco de la aplicación en el Centro de Salud Ciudad Vieja del Proyecto Centros de Salud libres de Homofobia se presentaron datos de un sondeo realizado a mujeres lesbianas y trans y varones gays y bisexuales, que habitaban en la zona de influencia de dicho servicio. Las mujeres trans se atendían mayoritariamente en el prestador público (73%), las mujeres lesbianas mayoritariamente en el privado (67%), aunque se observaba que varias habían migrado desde el privado al subsector público en los últimos años. Finalmente, la mayoría de los varones bisexuales y gays pertenecía al sector privado (94%). Ninguna de las personas LGB encuestadas refería la orientación sexual al equipo de salud, ni el equipo de salud indagaba al respecto. Entre las lesbianas encuestadas, 57% de las usuarias del subsector privado y 71% del público refirió no recibir un trato acorde a su orientación sexual. En el caso de varones gays y bisexuales, se

13 Forrisi, F. (2016) Inclusión de las recomendaciones del Ministerio de Salud en Diversidad Sexual. Resultados del Relevamiento Nacional a Servicios de Atención a la Salud Públicos y Privados. Informe Preliminar. Uruguay: MSP.

14 Rubino, V., Forrisi, F., Presentación del Proyecto "Centros de salud libres de homofobia". Centro de salud Ciudad Vieja. Montevideo, Diciembre 2011.

tomó solo los del subsector privado, obteniendo que un 62% refirió no recibir un trato acorde a su orientación sexual. Entre las mujeres trans, el grado de conformidad/disconformidad con la atención fue asociado, en casi la totalidad de las respuestas, con la ausencia/presencia de maltrato verbal y psicológico directo. Aquí un 88% de las usuarias de salud pública y un 67% de las usuarias de salud privada refirió recibir un trato acorde a su identidad de género. En solo dos casos la evaluación positiva correspondió a un juicio valorativo sobre la prestación de salud en forma global.

Otro estudio exploratorio realizado en 2011 con jóvenes de Montevideo que se identificaban como LGBT arrojó que 7% de los varones gays y bisexuales, 8% de las mujeres lesbianas y bisexuales y 33% de las mujeres trans afirmaron haber sufrido agresión (insultos, burlas, amenazas) en un servicio de salud. En ningún caso habían hecho la denuncia pertinente por esa agresión, y menos de un tercio lo habían dicho a sus familiares o amigos. Esto puede constituir un motivo por el que casi la mitad de los varones y mujeres encuestados declararon no haber compartido su orientación con los profesionales de la salud, acción que constituye una manera de contribuir a quebrar la "presunción de heterosexualidad" dominante en los profesionales de la salud<sup>15</sup>.

En cuanto a datos que reflejen las carencias de atención o profundicen en el conocimiento de los problemas de salud prevalentes o las barreras de acceso más frecuentes para esta población, los muy escasos datos nacionales se vinculan a la epidemia de VIH y se centran casi exclusivamente en la población de mujeres trans. Existe una investigación realizada a varones con prácticas sexuales no heterosexuales<sup>16</sup> pero la muestra obtenida no es representativa.

En lo que refiere a mujeres trans, en 2012 la organización Mujer y Salud en Uruguay (MYSU) llevó

15 Montevideanxs, Textos diversos en torno a los resultados de la investigación exploratoria "Derechos, jóvenes LGBT y VIH/sida", Espacio Interdisciplinario, Udelar, 2012.

16 Ministerio de Salud Pública (2013). Una ventana abierta al conocimiento de los desafíos existentes para el ejercicio del derecho a la salud de los hombres que tienen sexo con hombres en Uruguay. Montevideo: Consultora Aire.uy - MSP.

adelante un sondeo a mujeres trans de todo el país<sup>17</sup>. Si bien 97,1% de las encuestadas afirmaron recurrir a los servicios de salud para tratar sus afecciones sanitarias, del 71,4% de las que se realizaron cambios en sus cuerpos (de tratamientos hormonales o intervenciones estéticas o quirúrgicas) sólo el 15,6% tuvo algún tipo de control médico, durante o después de las intervenciones. 17,1% relató haber tenido problemas con drogas o con alcohol. No obstante, ninguna recurrió a los servicios de salud para tratar dichos problemas.

En la misma encuesta de 2012 solo un 12% de las mujeres trans entrevistadas había accedido a implantes de silicona medicinales, contra un 48% que había usado silicona industrial al menos una vez. Otra encuesta del año siguiente, también a mujeres trans uruguayas (MSP, 2013)<sup>18</sup> obtuvo datos similares. Según estos datos, un 41% de las mujeres trans se inyectó en algún momento silicona industrial para modificar su cuerpo. Mayoritariamente quien realizó el procedimiento fue una par.

Los datos más recientes sobre población trans han sido recogidos por el Censo que realizara MIDES durante 2016, y del que todavía no se conocen más que datos preliminares. En el caso de las mujeres trans, estos han coincidido con los de las investigaciones anteriores. Lo que logrará esta investigación es actualizar la información considerando los avances en formación de recursos humanos en relación al tema salud y la mejora en el acceso a tratamientos sobre todo en el subsector público (prestador al que accede la mayoría de las mujeres trans). Asimismo, constituirá la primera aproximación a la situación de salud de los varones trans.

En lo que refiere a violencia sufrida en el ámbito educativo, la primera Encuesta Nacional de Clima Escolar 2016, Experiencias de niñas, niños y adolescentes lesbianas, gays, bisexuales y trans

17 Lukomnik, J., Ramos, M. (2012) Relevamiento de necesidades de salud en personas trans. Uruguay: MYSU - Fondo Mundial de lucha contra el SIDA, la Tuberculosis y la Malaria.

18 Ministerio de Salud Pública (2013). Situación y desafíos para la inclusión social y el derecho a la salud de las personas trans femeninas en Uruguay. Montevideo: Consultora Grupo Radar - MSP.

en establecimientos educativos, revela que casi 80.6% reporto sentirse inseguro en el centro educativo por alguna característica personal. De las respuestas, el 38,3% de los estudiantes se sienten inseguros por su orientación sexual y el 33,1% por su expresión de género.

Esto provoca que casi 61.3% del total de encuestados evitan espacios en el centro educativo por sentirse incómodos, siendo los más frecuentes, la clase de educación física, los baños y los patios de recreo. El 30.4% del total de encuestados han faltado entre uno y seis días en el último mes por sentirse inseguro o incómodo.

Más del 54,1% de los estudiantes han escuchado comentarios homofóbicos de parte de otros estudiantes y el 58,2% los han escuchado por parte de docentes. 71,1% de los encuestados manifiestan haber sido víctimas de acoso verbal, el 35,8% de acoso físico y el 17% manifiesta haber sufrido agresiones físicas. La mayoría no reporta estas situaciones ni al personal escolar ni a su familia. El 85% de los estudiantes ha podido identificar por lo menos aun miembro del centro escolar que en su opinión apoya a los estudiantes LGBT<sup>19</sup>.

En el plano de las actitudes y representaciones sociales del estudiantado frente a la diversidad sexual, la Evaluación del Programa de Educación Sexual de la ANEP<sup>20</sup> arroja que una importante proporción mantiene percepciones negativas hacia las personas LGBTI, reproduciendo concepciones propias de un imaginario social patologizante. Dicho estudio estima que casi un 22% de estudiantes de educación media pública cree que “la orientación sexual está determinada genéticamente” (con igual proporción de personas que no muestran ni acuerdo ni desacuerdo con la afirmación), mientras que un 20% considera que “la homosexualidad es una enfermedad que puede ser curada” (junto a un 10% que responde “no saber”). En otras

19 Encuesta Nacional de Clima escolar 2016, Experiencias de niñas, niños y adolescentes lesbianas, gays, bisexuales y trans en establecimientos educativos, Ovejas Negras, Fundación Toledo (Chile), Glsen (USA), Montevideo, 2016.

20 Administración Nacional de Educación Pública y Fondo de Población de las Naciones Unidas (2017). “Evaluación del Programa de Educación Sexual”. Montevideo: ANEP – UNFPA.

palabras, aproximadamente uno de cada cinco estudiantes de liceos públicos y UTU aún manifiesta que las orientaciones sexuales no heteroconformes son consecuencia de una patología, a pesar de que a partir de la década de los '90 la comunidad científica dejó de catalogarla como una enfermedad.

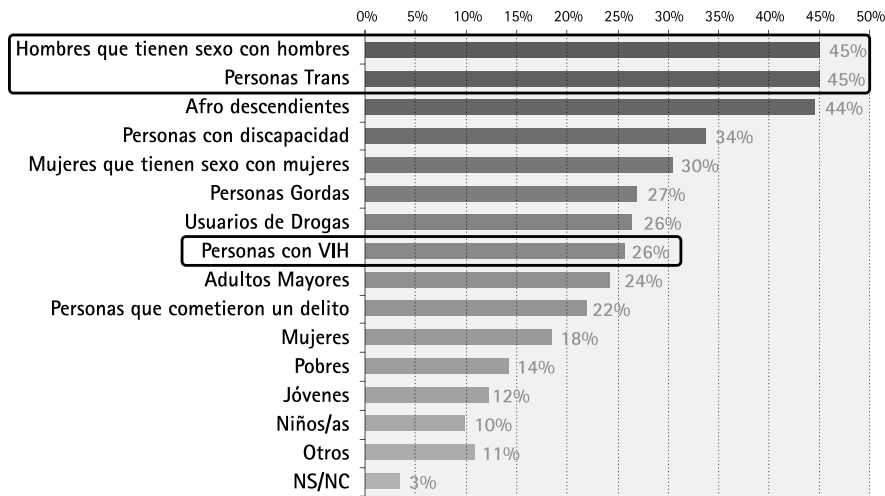
Frente a esta situación cabe resaltar la observación realizada en el marco del Examen Periódico Universal del año 2014 por el Reino de los Países Bajos, donde se destaca la importancia de promover programas educativos innovadores que impulsen el reconocimiento de la diversidad sexual<sup>21</sup>.

La recepción y gestión de las denuncias por discriminación son otro indicador clave de la situación de la convivencia social en la diversidad como de la eficacia de la normativa antidiscriminatoria, tal cual lo plantea Diego Sempol<sup>22</sup>. El análisis de las denuncias recibidas por la Comisión Honoraria de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y Toda Forma de Discriminación en el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), el área de Investigación y Denuncia de la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) y la Oficina de Denuncias y Asesoramiento de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), durante el período 2007 – 2013, lo lleva a concluir “la escasa cantidad de denuncias existentes por motivos de discriminación” (48 casos en las tres instituciones), lo que estaría revelando una brecha considerable respecto de la realidad de la situación de discriminación en el país. Esto lo lleva a plantear varios problemas y desafíos para atender la problemática de la discriminación en particular el diseño jurídico de la normativa, la gestión de las denuncias y el entorno cultural.

21 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2014). “Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal”. Disponible en: [https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU\\_2014.pdf](https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU_2014.pdf)

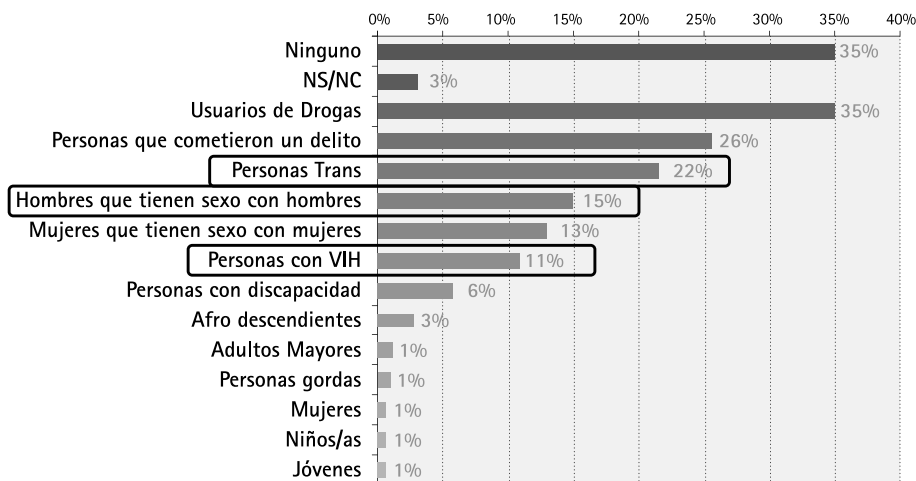
22 Diego Sempol, Introducción en De silencios y otras violencias. Políticas públicas, regulaciones discriminatorias y diversidad sexual. Informe final, Dirección Nacional de Políticas Sociales – Ministerio de Desarrollo Social, Facultad de Ciencias Sociales – UdelaR, agosto 2014.

**Percepción de Grupos que reciben un trato diferente o injusto**  
 PREGUNTA: ¿A qué personas o grupos considera que se los trata de una forma diferente?  
 (RESPUESTA ESPONTÁNEA - Múltiple)



Fuente: Equipos Mori (2013) Encuesta sobre estigma y discriminación hacia HSH, personas Trans y personas que viven con VIH.  
 Muestra: 1210 personas mayores de 16 años - Cobertura: Nacional

**Grupos que NO quisieran tener como parte de su FAMILIA**  
 PREGUNTA: ¿A cuáles no quisiera tener o le costaría integrar como parte de su familia?  
 (Respuesta GUIADA - Múltiple)



Fuente: Equipos Mori (2013) Encuesta sobre estigma y discriminación hacia HSH, personas Trans y personas que viven con VIH.  
 Muestra: 1210 personas mayores de 16 años - Cobertura: Nacional

Los datos del Informe 2016 de la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo señalan un aumento efectivo de frecuencia de denuncias relacionadas con el derecho a la igualdad y no discriminación: 26 denuncias en 2015 y 45 denuncias en 2016. Si bien hubo una revisión de algunos criterios de clasificación y a la adopción de nuevas metodologías de sistematización de la información, se verifica un 9% de denuncias por identidad de género y orientación sexual<sup>23</sup>.

23 V Informe anual a Asamblea General 2016, Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo, Montevideo, 2017.

En el mismo sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas observó al Estado uruguayo por su falta de una legislación integral contra la discriminación, que prevea la reparación de las personas afectadas en esas situaciones, y la necesidad de contar con un mecanismo efectivo para la implementación de la normativa antidiscriminatoria<sup>24</sup>. Además, el Reino de Noruega sugirió, en el marco del Examen Periódico Universal (2014), la adopción

24 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (2017) "Proyecto de Observaciones finales sobre el quinto informe periódico del Uruguay". Disponible en: <https://amnistia.org.uy/wp-content/uploads/2017/07/Recomendaciones-DESC-Uruguay.pdf>

de medidas que faciliten a las personas LGBTI el acceso a la justicia y su asesoramiento legal<sup>25</sup>.

Según el informe sobre “Violencia contra Personas LGBTI” presentado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)<sup>26</sup>, seis mujeres trans fueron asesinadas entre los años 2012 y 2013, “cuatro de ellas en un lapso de tres meses” (p. 93). En solamente uno de los casos resultó identificada la persona perpetradora del homicidio. En ese sentido, desde el Examen Periódico Universal de Naciones Unidas se instó que ante los múltiples casos de discriminación el Estado debe “velar por que dichos actos se investiguen activamente y sus autores comparezcan ante la justicia” (p. 20)<sup>27</sup>.

A nivel de la opinión social, el informe de la encuesta “Los valores en Uruguay: entre la persistencia y el cambio” elaborada en 2011 por Equipos Consultores en a partir de los datos del Estudio Mundial de Valores (EMV), donde se afirma que “en estos 15 años, aunque Uruguay atravesó coyunturas políticas y económicas muy diferentes, la matriz de fondo de nuestra posición cultural se mantiene”. La mayoría de los uruguayos (82%) afirma que la tolerancia y el respeto por los demás es una de las cualidades más importantes a enseñar a los niños, lo que coloca al Uruguay como uno de los países del mundo con mayor importancia atribuida a este valor. En particular, se destaca el fuerte cambio de la sociedad uruguaya hacia la aceptación de la homosexualidad: en 1996 casi la mitad de la población (45%) consideraba que la homosexualidad no se justificaba “nunca” y 2011, esta proporción se redujo al 18%. Según el estudio, “Uruguay es el cuarto país en el mundo con mayor aceptación de la homosexualidad”<sup>28</sup>.

25 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2014). “Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal”. Disponible en: [https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU\\_2014.pdf](https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU_2014.pdf)

26 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2014). “Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal”. Disponible en: [https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU\\_2014.pdf](https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU_2014.pdf)

27 Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (2014) “Examen Periódico Universal”. Disponible en: [https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU\\_2014.pdf](https://simore.mrree.gub.uy/Adjuntos/EPU_2014.pdf)

28 Los valores en Uruguay: entre la persistencia y el cambio. Estudio Mundial de Valores, Equipos Consultores, OPP, DUCSA, noviembre 2015.

Otro estudio de opinión pública muestra la persistencia de un núcleo de opinión negativa respecto de la diversidad sexual, en particular hacia las personas trans, los hombres que tienen sexo con hombres y las mujeres que tienen sexo con mujeres, como lo mostró la Encuesta sobre estigma y discriminación hacia HSH, personas trans y personas que viven con VIH en 2013<sup>29</sup>.

El primer Censo de personas trans<sup>30</sup> permitió llegar a 933 personas, 87% mujeres trans y 13% varones trans de los 19 departamentos del país, mostrando de manera contundente las múltiples vulnerabilidades que deben enfrentar. En la mayoría de los casos se verifica una temprana desvinculación familiar. 24% declararon problemas familiares por asumir el proceso de cambio de identidad de género; 58% dice haber sido discriminada/o por algún miembro de la familia, tanto por la madre, 24%, como por el padre, 29% o los hermanos 32%.

Se constata también la fuerte brecha educativa ya que 60% de las personas trans no tiene el ciclo básico completo; el 75% abandonó los estudios formales y el 55% dejó el sistema antes de los 18 años, siendo los 14 años el promedio de edad de deserción. Los niveles más altos de discriminación en los centros educativos provienen de los/as compañeros/as de clase, aunque las personas encuestadas también denunciaron a los/as docentes, 19% en la escuela y más del 20% en secundaria.

Por otro lado, interpela el bajo porcentaje de personas trans que no ha realizado el cambio de nombre, apenas 19% efectivamente realizó el cambio y otro 18% estaba en proceso de gestión, lo que indica las múltiples barreras que enfrenta aún esta población para el ejercicio del derecho a la identidad de género y la adecuación de su documentación identificatoria. El censo confirma también la precariedad laboral

29 Encuesta sobre estigma y discriminación hacia HSH, personas trans y personas viviendo con VIH, Cobertura nacional con una muestra de 1210 personas mayores de 16 años, Equipos MORI, MSP, en el marco del Proyecto del Fondo Mundial contra la malaria, tuberculosis y VIH.

30 Documento Base “Visibilizando realidades: avances a partir del Primer Censo de personas trans”, DNPSC, DINEM, Ministerio de Desarrollo Social, setiembre 2016.

de las personas trans, sólo el 65% dice estar ocupada, pero del total únicamente el 23% tiene seguridad social. A su vez el 67% declara haber realizado trabajo sexual en algún momento de su vida como fuente de obtención de ingresos y estrategia de sobrevivencia, dados los importantes obstáculos que sufre esta población para el acceso y permanencia en el mercado laboral formal, incrementándose así su vulnerabilidad social y la exposición a situaciones de violencia.

En lo que respecta a la salud, se destaca la hormonización y cirugía como elementos claves para la construcción de la identidad en un porcentaje de las personas trans. El censo arroja que 22% de las personas encuestadas toma hormonas, 53% por prescripción médica y 11% por recomendación de una amiga. El 23% se inyectó alguna sustancia para modificar su cuerpo, y de ellas un 17% se inyectó silicona líquida (industrial). Respecto de la cirugía sólo 1% realizó la operación de reasignación de sexo, frente a casi 38% que desearía hacerlo. 15% de las personas trans ya realizó algún tipo de cirugía para modificar su cuerpo.

Sin duda, a la luz de esta sistematización de datos e informaciones disponibles, es posible afirmar la necesidad de incrementar la producción sistemática de información sobre la realidad de las personas LGBTIQ, desde una mirada interseccional y de ciclo de vida teniendo en cuenta las especificidades de las trayectorias de vida. En este sentido deberían contemplarse tanto la realización de investigaciones y estudios específicos como también la transversalización de la perspectiva de diversidad sexual en las encuestas existentes en población en general incorporando, como se hizo para la variable etnia-raza, las variables de orientación sexual e identidad de género, como acción estratégica para visibilizar la situación de las personas LGBTIQ a escala nacional en el Uruguay. De esta manera, se habilitaría la posibilidad de realizar un monitoreo y evaluación constante de la evolución de los múltiples indicadores relacionados con las personas LGBTIQ, analizando el impacto de las políticas públicas en este desarrollo y también aportando insumos para la formulación de nuevas acciones.



# Marco normativo y de políticas públicas \_

En las últimas décadas Uruguay ha asumido una serie de compromisos internacionales en el campo de los derechos humanos, y ha promulgado en los últimos años una serie de leyes de avanzada referidas a la diversidad sexual. Estos instrumentos son el marco normativo en el que se sustenta el presente Plan Nacional de Diversidad Sexual. Es importante destacar el rol fundamental de la sociedad civil organizada en Uruguay para el logro de los instrumentos legales y concreción de derechos.

## Compromisos internacionales

Entre los compromisos internacionales contraídos por el país se destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015). También son de resaltar las Conferencias Internacionales de las Naciones Unidas, en particular la de Población y Desarrollo (1994) y la Cuarta Mundial sobre la Mujer (1995), con sus respectivas reuniones de seguimiento quinquenales. Estas instancias son de especial importancia pues reconocen los derechos sexuales y reproductivos en tanto derechos humanos fundamentales para la vida de las personas.

Se destaca también la Carta Cultural Iberoamericana adoptada en 2006, que garantiza el com-

promiso de los Estados de la Comunidad Iberoamericana con los derechos culturales para un pleno ejercicio de la ciudadanía. A su vez, el acuerdo inter gubernamental Consenso de Montevideo logrado en el marco de la primera Conferencia Regional de Población y Desarrollo (2013) es otro hito a resaltar ya que establece hacer efectivas las políticas adoptadas y promover medidas preventivas, penales, de protección y atención que contribuyan a la erradicación de todas las formas de violencia y estigmatización, incluyendo a las personas homosexuales, bisexuales y trans.

## Avances legislativos

Como marco general se destaca la Ley de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación (Ley N° 17.817, 2004), la que establece como una de las fuentes discriminatorias la "orientación e identidad sexual". La ley 18.104 de Igualdad de Derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República reconoce la igualdad de trato y oportunidades de las personas, promoviendo así grandes cambios en nuestra sociedad.

En los últimos diez años varias leyes reconocen y consolidan los derechos de las personas LGBT. Se promulgaron la Ley de Unión Concubinaria (Ley N° 18.246, 2007), que reconoce a las parejas del mismo sexo; la Ley General de Educación (Ley N° 18.437, 2009) que en su artículo 8 asegura el derecho a la educación de "los colectivos minoritarios"; la Ley Código de la Niñez y la Ado-

lescencia (Ley N° 18.590, 2009) que habilita la adopción por parte de parejas homosexuales en unión concubinaria; la Ley de Derecho a la Identidad de Género y al Cambio de Nombre y Sexo en Documentos Identificatorios (Ley N°18.620, 2009) que permite a las personas trans obtener un documento acorde a su identidad de género sin que sea necesario para ello las intervenciones quirúrgicas o procesos de hormonización; la Ley General de Educación (Ley N° 18.437) definió como línea transversal a todos los niveles educativos la Educación sexual, en derechos y educación para la salud. Específicamente el artículo 18 refiere a 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"; la Ley de Defensa del derecho a la salud sexual y reproductiva que reconoce la diversidad sexual (Ley N° 18.426, 2008); la Ley de Matrimonio Igualitario (Ley N° 19.075, 2013) que consagra el derecho de las parejas homosexuales a contraer matrimonio; la Ley sobre Reproducción Humana Asistida (Ley N° 19.167 2013) que habilita los tratamientos a las mujeres lesbianas y la Ley de violencia de género (Ley 19.580, 2017), que reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género y comprende a mujeres trans y de las diversas orientaciones sexuales.

## Las personas mayores

En lo que refiere a las personas mayores LGBTIQ, la ratificación de la Convención Interamericana sobre la Protección de Derechos Humanos de las Personas Mayores (aprobada por la OEA en 2015) por parte de Uruguay en 2016 permite apoyarse plenamente en su artículo 5 sobre el derecho a la igualdad y no discriminación por razones de edad. Este artículo establece que queda prohibida la discriminación por edad en la vejez y los Estados Parte se comprometen a desarrollar enfoques específicos en sus políticas, planes y legislaciones sobre envejecimiento y vejez, en relación con la persona mayor en con-

dición de vulnerabilidad y aquellas que son víctimas de discriminación múltiple. En particular las mujeres, las personas con discapacidad, las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las personas migrantes, las personas en situación de pobreza o marginación social, los afrodescendientes y las personas pertenecientes a pueblos indígenas, las personas sin hogar, las personas privadas de libertad, las personas pertenecientes a pueblos tradicionales, las personas pertenecientes a grupos étnicos, raciales, nacionales, lingüísticos, religiosos y rurales, entre otros.

Debe considerarse que la acumulación de desigualdades, discriminaciones y exclusiones en diferentes ámbitos (familiar, educativo y laboral) que suceden a lo largo del curso de vida de esta población repercute en el ejercicio de derechos en la vejez, lo que puede agravar esta condición debido a los importantes niveles de prejuicios negativos presentes en la sociedad sobre esta etapa de la vida. Por tanto, incorporar mecanismos de protección de derechos de las personas LGBTIQ a lo largo de su ciclo de vida resulta clave para promover el derecho a envejecer y a una vejez digna, considerando las especificidades de cada colectivo dentro de la población LGBTIQ. El enfoque de curso de vida da cuenta de la trayectoria de las personas y de la acumulación de experiencias y recursos con los que éstas llegan a la vejez.

Además, existe el prejuicio muy extendido de que las personas mayores no son activas sexualmente, no sólo entre la población en general sino entre los especialistas médicos. Se produce una doble invisibilización en la cual las personas mayores LGBTIQ son doblemente ignoradas, porque desde el mundo gerontológico no se concibe habitualmente la dimensión sexual de la vida de las personas mayores, y aún menos que éstas puedan ejercer prácticas u orientaciones sexuales no hegemónicas, pero también porque desde los movimientos LGBTIQ la vejez no suele contemplarse.

En esta línea, estudios desarrollados en Canadá, EEUU y El Salvador dan cuenta de que muchas personas mayores del colectivo LGBTIQ prefieren ocultar su identidad de género, u orientación

sexual, por temor a la pérdida de prestaciones sociales como servicios de salud, cuidados domiciliarios, acceso a centros de cuidado de larga estadía o centros de día. Los establecimientos de cuidado investigados en El Salvador presentan barreras para reconocer las distintas identidades de género, u orientación sexual, así como para reconocer el derecho de las parejas a vivir como tales. Los responsables prefieren ignorarles como pareja y considerar que son amigos o amigas. Asimismo, no reconocen que estas parejas son familia y mantienen desconocimiento y prejuicios hacia esta población. Esta negación representa un impedimento a que las personas mayores puedan expresarse como seres sexuales que son y a que mantengan las relaciones que les reconforten.

Los estudios mencionados también han mostrado que las personas mayores LGBT en su gran mayoría no considera que los establecimientos de larga estadía son sitios abiertos a esta población y presentan niveles altos de temor a sufrir discriminación por los residentes y staff. Presentan asimismo mayor nivel de preocupación que el resto de las personas de edades medias por no convertirse en una carga en para los demás al momento de precisar ayuda para las actividades de la vida diaria en la vejez. Esto puede vincularse a los menores recursos y redes de cuidado con los que cuentan las personas LGBT. Por tanto se hace necesario que las políticas de cuidado fortalezcan la dimensión de la diversidad sexual en los servicios de cuidados y en la formación a los equipos responsables y personas que cuidan.

Otro elemento a fortalecer es el reconocimiento de derechos jurídicos legales en parejas LGBTIQ así como la diversidad de familias, donde los amigos suelen tener una función muy significativa en la vejez desarrollando la función de cuidados, formando parte de las "familias elegidas". Sin embargo, estas funciones tan significativas no suelen reconocerse formalmente. En las políticas públicas y los servicios de salud y de cuidados la mayoría de los roles formales se le asignan a las familias tradicionales, quedando por fuera los amigos a pesar de mantener vínculos profundos y ser los principales responsables del cuidado.

## Violencia basada en género

La aprobación de la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia basada en Género (Ley 19.580, 2017), aprobada en diciembre del 2017, trajo avances sustantivos respecto de los derechos de las personas LGBTIQ. En primer término, se re afirma explícitamente el pleno reconocimiento de las mujeres trans como integrantes del colectivo "mujeres" ya en la definición inicial del objeto y alcance de la ley: "garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. Comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna. Se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación".

En segundo lugar, se reconoce entre las formas de violencia definidas en el Artículo 6, "la 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" (literal D).

Esta definición tiene su correlato en la descripción de los derechos de las mujeres víctimas de violencia que se efectúa en el Artículo 7, en particular en el literal B cuando se afirma el derecho a "a ser respetada en su orientación sexual e identidad de género".

Asimismo los artículos referidos a las directrices para las políticas públicas sectoriales, en particular educación y salud, representan un avance considerable. El Artículo 21, literal F, al definir los derechos en el sector educación estipula "Prohibir toda medida discriminatoria hacia estudiantes, personal docente y no docente, basada en su orientación sexual o identidad de género. Las personas trans, cualquiera sea su edad, cargo, función o participación en el centro educati-

vo, tendrán derecho a ingresar al mismo con el atuendo característico del género con el que se identifica, y a manifestar, sin discriminación y en igualdad de derechos, su identidad de género”.

El Artículo 22, literal J reconoce por primera vez los derechos de las personas intersexuales al determinar “Protocolizar las intervenciones respecto de personas intersexuales, prohibiendo los procedimientos médicos innecesarios en niñas, niños y adolescentes”.

A nivel de política pública e implementación de estas leyes, se han desarrollado programas, proyectos y guías/manuales en las áreas social, educativa, cultural y de salud.

## Políticas sociales y culturales

En cuanto a políticas sociales, se destaca el desarrollo de acciones dirigidas a las personas trans, en particular: el dispositivo de apoyo al proceso de adecuación de la identidad de género que facilita el acceso a las posibilidades que brinda la Ley 18.620; el acceso de la población trans a la Tarjeta Uruguay Social destacada por ser la primera acción afirmativa dirigida a personas trans; la inclusión de la perspectiva de diversidad sexual y la definición de cupos especiales para el acceso de personas trans a programas de capacitación, educación e inserción laboral; la incorporación de la categoría “trans” en los formularios de acceso a prestaciones sociales del MIDES; la realización de un llamado laboral destinado exclusivamente a personas trans para ingresar a trabajar en el MIDES; la transversalización de la perspectiva de diversidad sexual en el MIDES mediante la capacitación de todos los funcionarios; la producción de conocimiento académico sobre políticas públicas y diversidad sexual a través de un convenio con la Universidad de la República, en particular la realización del Primer Censo de personas trans; la incorporación de medidas orientadas a jóvenes trans en el Plan de Acción de Juventudes 2015-2025.

Asimismo desde el MIDES se han implementado dos acciones innovadoras que promueven directamente los derechos e iniciativas de las personas LGBTIQ: Los Fondos de participación sociocultu-

ral dirigidos a grupos de personas que realicen acciones, proyectos o actividades socioculturales desde una perspectiva de derechos humanos, por un lado; y los Centros Promotores de Derechos, actualmente ya en funcionamiento en Artigas, Cerro Largo, Durazno, Salto, que en conjunto con ANEP, MEC, MSP, UdelaR apuntan a contribuir al desarrollo de más y nuevas prácticas en derechos humanos en los centros educativos.

En cuanto a políticas culturales, existen acciones desarrolladas conjuntamente entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil. En el marco del programa Fabricas de Cultura del Área de Ciudadanía y Diversidad Cultural de la Dirección Nacional de Cultura (MEC), se desarrolla desde 2015, en convenio con el colectivo Ovejas Negras, el proyecto de taller textil “OVIS” que tiene a personas trans entre sus poblaciones objetivo, brindando herramientas para mejorar su inserción socio cultural y laboral.

## Acciones en Salud

En lo que respecta a políticas de salud se destacan el capítulo diversidad sexual dentro de las guías de salud sexual y reproductiva (MSP, 2009); la inclusión de la diversidad sexual en las guías del MSP; La implementación del proyecto piloto interinstitucional de “Centros de salud libres de homofobia” por parte de MSP, ASSE, Ovejas Negras, Facultades de Medicina Psicología - UdelaR y UNFPA que dio insumos para la formación de recursos humanos en el tema, la política pública y a los Objetivos Sanitarios Nacionales del MSP. Las capacitaciones a profesionales y estudiantes de carreras del área salud desarrolladas por esas instituciones y la Guía Salud y diversidad sexual para profesionales de las salud (2015) elaborada en base a los contenidos de los cursos. Se destaca también la experiencia de atención a personas trans de la Unidad Docente Asistencial (UDA) del Primer Nivel de Atención/Administración de los Servicios de Salud del Estado (RAP-ASSE), ubicada en el predio del Centro Hospitalario Gustavo Saint Bois y en base a esta experiencia las pautas de hormonización de ASSE (2015) y la Guía clínica para la hormonización en personas trans (MSP, 2017). Asimismo, en salud mental se destaca la creación del Centro de Referencia Amiga-

ble (CRAM), por parte del MIDES y la Facultad de Psicología de la UdelaR, que brinda atención psicológica a personas LGBTI y orientado en general a dar respuesta a distintas problemáticas que surjan en relación a la diversidad sexual tanto de personas particulares como de instituciones.

## Acciones en Educación

En el campo de la educación, son varios los actores públicos, de la sociedad civil y de cooperación internacional que trabajan para la incorporación de la diversidad sexual en los niveles. Por un lado, el Programa de Educación Sexual de ANEP, ha incorporado a la diversidad como un contenido y enfoque primordial, desarrollando actividades de sensibilización, formación y se ha incluido en los materiales. Por su parte, el INMUJERES en coordinación con la DNPSC- MIDES, a través del convenio vigente con el Instituto de Ciencias Políticas de Facultad de Ciencias Sociales ha llevado a cabo talleres, jornadas nacionales y cursos presenciales en todo el territorio nacional dirigido a docentes, educadoras/es del ámbito educativo, inspectoras/es y directoras/es de ANEP. A su vez, integra el Grupo de Trabajo coordinador de las acciones vinculadas a la educación y la cultura del Consejo Nacional de Género conjuntamente con MEC y ANEP, el cual tiene como aliado fundamental Plan Ceibal y que entre sus diversas líneas de acción se encuentra la elaboración de una agenda de cursos virtuales para varias plataformas, entre ellos la 3ra Edición del Curso: Educación y Diversidad Sexual. Por último, INMUJERES conjuntamente con la Red de Género de la ANEP, a través de la contratación del Colectivo Ovejas Negras, elaboró la Guía Didáctica: Educación y Diversidad Sexual en el año 2014. También, las organizaciones de la sociedad civil desarrollan acciones en el campo de la diversidad sexual y la educación. Por su parte, las Facultades de Medicina, Psicología y Ciencias Sociales han avanzado en la inclusión de las temáticas referidas a la diversidad sexual en sus respectivas currículas de grado y postgrado.

## Acciones en Seguridad Humana

En materia de seguridad humana, el Ministerio del Interior a través de la División de Políticas de Género ha avanzado en diversas acciones en

Género y Diversidad Sexual. Se destacan en particular las múltiples capacitaciones realizadas al funcionariado policial de distintas Unidades Ejecutoras, entre ellos a los replicadores/as y operadores/as penitenciarios/as. También se trabajó directamente con la población trans privada de libertad en la Unidad Penitenciaria de Santiago Vázquez, realizando talleres sobre género, derechos sexuales y violencia de género, en conjunto con la Unión Trans del Uruguay, UTRU.

En 2016, se creó el Departamento de Género y Diversidad de INR, jerarquizándose de esta forma, el mecanismo existente hasta ese momento -Comisión de Género-. También en el marco de las metas marcadas en el Plan Operativo Anual del MI y en coordinación con MIDES -mediante el convenio MIDES-FCS- se capacitaron a más de 200 funcionarios/as en Diversidad sexual y accionar policial y 225 becarios/as que ingresaron a la institución para la toma de denuncias en las seccionales policiales. El Módulo de DD.HH, género y diversidad sexual se ha incorporado en todas las capacitaciones que desde esta División ha dictado, teniendo un total de más 1000 funcionarios/as capacitados diversidad sexual en la temática en el año 2016.

Este proceso comprende la elaboración y publicación de varios materiales de apoyo para sostener la capacitación. En particular, la "Guía de lenguaje inclusivo en el Ministerio del interior" de 2014, de uso obligatorio por resolución ministerial, que determina cómo se deben dar las comunicaciones oficiales desde una perspectiva de género y diversidad sexual.

Asimismo en 2016 se publicó la Guía práctica para la formación policial "¿Para qué el enfoque de Género y Diversidad Sexual en las Políticas de Seguridad?" con la finalidad de erradicar toda forma de violencia y discriminación por razones de género y orientación sexual en el ámbito policial y promover el respeto y los DDHH de todas las personas.

## Cooperación internacional

En relación a las acciones de cooperación internacional, el Ministerio de Relaciones Exteriores con el apoyo del Ministerio de Desarrollo Social, y junto con el Reino de los Países Bajos y organi-

zaciones sociales de ambos países, organizaron la “Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de las personas LGBTI - No Violencia, No Discriminación e Inclusión Social” del 13 al 15 de julio de 2016. La misma fue precedida por una conferencia de organizaciones de la sociedad civil, co organizada junto con los colectivos de Países Bajos (COC Nederland) y Uruguay (Colectivo Ovejas Negras). Esta cuarta Conferencia mundial, que se realizó por primera vez en la región de América Latina y el Caribe, tuvo dos objetivos principales: 1. compartir, bilateral como multilateralmente, información, buenas prácticas y lecciones aprendidas en la promoción y protección de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI) a nivel mundial; y 2. asegurar una mejor coordinación del apoyo político y financiero por parte de gobiernos y organismos multilaterales dirigidos a la concreción de los derechos humanos y desarrollo inclusivo de las personas LGBTI. El principal resultado fue la creación y lanzamiento de la Coalición por la Igualdad de Derechos (“Equal Rights Coalition”), haciendo un llamado a los Estados que comparten sus principios fundacionales a unirse en la promoción de un desarrollo inclusivo para todas las personas sin distinción por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

## **Nueva institucionalidad**

Finalmente, en lo que respecta a nueva institucionalidad en diversidad sexual se destaca la

creación por decreto presidencial en diciembre de 2015 del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual cuyos principales cometidos son asesorar al Poder Ejecutivo en materia de su competencia y promover la transversalización del enfoque de diversidad sexual en las políticas públicas. El Consejo funciona en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social coordinado por la Dirección Nacional de Promoción Socio cultural. Está integrado por representantes de todos los ministerios, la Suprema Corte de Justicia, el Congreso de Intendentes, la Sociedad Civil, la Universidad de la República y el Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública.

Hasta el momento, se destacan dos acciones estratégicas del Consejo Nacional de Diversidad Sexual. Por un lado, la elaboración participativa del anteproyecto de Ley Integral para personas trans, actualmente siguiendo el trámite parlamentario. Por otro lado, la elaboración del presente Plan con un alcance integral y nacional.

En ese sentido, las varias acciones departamentales implementadas para la compilación de insumos para la elaboración de estados de situaciones locales permitieron avanzar en la línea estratégica de descentralización del CNDS promoviendo la conformación y funcionamiento de los Consejos departamentales de Diversidad Sexual de manera progresiva en los 19 departamentos.

# Plan Nacional de Diversidad Sexual

---

Plan estratégico 2018-2020

Matriz de actividades

# Plan estratégico 2018-2020 / Matriz de actividades

## Principio General del Plan Nacional de Diversidad Sexual

Promover desde un enfoque de derechos humanos, la ciudadanía plena de las personas LGBTIQ, garantizar el ejercicio igualitario de derechos y oportunidades así como su participación e inclusión social, política, laboral, económica y cultural libre de todo tipo de estigma, discriminación y violencia.

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
<p><b>OE 1. - Desarrollar acciones para erradicar el estigma y la violencia basados en orientación sexual e identidad y expresión de género y características sexuales.</b></p>	<p>Elaboración y puesta en marcha de cursos de formación para docentes y funcionariado del Sistema Nacional de Educación Pública sobre diversidad sexual en los ámbitos educativos.</p> <p>Centros Educativos Promotores de Derechos (CPD), detallar proceso de escala y herramientas.</p>	<p>ANEP - PES – Comisión de Educación Sexual de la ANEP, INMUJERES, DNPSC – MIDES, División Políticas de Género – Ministerio del Interior.</p> <p>MIDES, ANEP</p>	<p>Sociedad civil</p>	<p>2018 Puesta en implementación de la resolución 3066/17 CETP.</p> <p>Alcance 2018: Junta directiva de CETP. Todos los Directores de Programa y de Campus, Inspectores y referentes de trayectorias. Todos los docentes y funcionarios no docentes de 2 campus de UTU</p> <p>2019: Los otros 3 campus. Docentes de la Dirección Nacional de Educación Policial capacitados.</p> <p>2018 50 Centros Promotores de Derechos en funcionamiento. - Plataforma web CPD, incluyendo disponibilidad de videos y cajas de herramientas puesta en línea y operativa. - Formación Enfoque Socioeducativo para la promoción de derechos, II y III ediciones, implementadas (180 Docentes)</p> <p>2019 80 Centros Promotores de Derechos en funcionamiento. - Profundización de herramientas informáticas. - Formación Enfoque Socioeducativo para la promoción de derechos, IV y V ediciones, implementadas (180 Docentes)</p>



<p>Realización de un Protocolo de atención social a personas trans, incluyendo una cartilla de recursos disponibles para atender diferentes vulneraciones de dicha población.</p> <p>Capacitación al funcionario estatal incluyendo empresas públicas en diversidad sexual, en particular la aplicación de la perspectiva de derechos humanos y especificidades LGBTIQ en las políticas públicas (incluyendo Fiscalías en marco del nuevo CP) y otros ministerios.</p> <p>Sensibilización del funcionario del MGAP sobre diversidad sexual desde la perspectiva de equidad de género y derechos humanos.</p> <p>Sensibilización del funcionario de los Gobiernos Departamentales y Tercer Nivel de Gobierno sobre diversidad sexual desde la perspectiva de equidad de género y derechos humanos.</p> <p>Plataforma de cursos virtuales autogestionados disponible, que permita la formación en derechos humanos y políticas públicas con perspectiva de diversidad sexual y de género.</p>	<p>MIDES</p> <p>MIDES, ICP- FCS –UdelaR</p> <p>Comisión de Género - MGAP</p> <p>MIDES, MEC, MSP, INEFOP, propuesta intersectorial. ANEP, UdelaR</p>	<p>Protocolo de TUSTRANS elaborado (Agosto 2018)</p> <p>Protocolo Recursos Disponibles elaborado (Marzo 2019)</p> <p>Capacitación a URSEC implementada 2018</p> <p>Capacitación a Fiscalía implementada CODICEN-CETP CES</p> <p>Módulo sobre DS elaborado e incorporado en 2 actividades de la Plataforma de educación a distancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en el curso "La perspectiva de género en el desarrollo rural", orientado a extensionistas.</li> <li>- en el curso introductorio para nuevos funcionarios.</li> </ul> <p>Actividad de sensibilización sobre equidad de género y diversidad sexual realizada en el Día internacional de respuesta a la homofobia.</p> <p>Intendencia de Canelones:</p> <p>Agosto 2018, Módulo específico de sensibilización incluido en todos los cursos de capacitación (presenciales y virtuales).</p> <p>2020, al menos al 30% del funcionarioariado sensibilizado.</p> <p>2020, al menos al 30% de los Concejos Municipales sensibilizados.</p> <p>Plataforma diseñada y puesta en línea, ofreciendo al menos un Curso básico sobre DDHH y Diversidad Sexual.</p> <p>70.000 trabajadores de la salud sensibilizados a través de los cursos virtuales.</p>
---	---	--

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
	<p>Jornada "Lesbianidades y Género" Derechos – Educación – Salud - Familias</p> <p>Capacitación de responsables de RRHH del sector privado en el marco de la RSE (elegir cámaras o sectores donde intervenir)</p> <p>Participación en la "Coalición por la Igualdad de Derechos", procurando el intercambio sobre experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas. La Coalición de países busca fortalecer la cooperación, coordinación y comunicación de iniciativas de promoción de los derechos humanos y respaldar el desarrollo inclusivo para todas las personas, sin distinción, en razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.</p> <p>Participación en los "Core Groups" LGBTIQ de la OEA y de la ONU (Nueva York y Ginebra), que promueven la protección de los derechos humanos de las personas LGBTIQ en el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y contribuyen incluir el tema de los derechos de la población LGBTIQ en los distintos foros internacionales.</p> <p>Apoyar el mandato del Experto Independiente para la protección contra la violencia y la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género (SOGI), creado por la resolución 32/2 del Consejo de DDHH y apoyo en el desempeño de sus funciones.</p>	<p>INMUJERES – MIDES ANEP</p> <p>Convenio MIDES - UdelaR</p> <p>MRREE</p> <p>MRREE</p> <p>MRREE</p>	<p>Ovejas Negras, DISEF, Facultad de CS, Facultad de Psicología, UdelaR.</p> <p>Cámara de Comercio LGBT</p>	<p>Jornada implementada (2018)</p> <p>CUTI y CAMARA DE COMERCIO implementada en 2018-2019 CAMARA DE LA CONSTRUCCIÓN implementada en 2019</p> <p>Seguimiento sistemático de las actividades de la Coalición por vía electrónica. En la medida de las posibilidades de financiación, a través de la participación en los encuentros de la Coalición (próxima Conferencia en Vancouver, Canadá, agosto 2018).</p> <p>Participación activa de Uruguay implementada a fin de mantener la visibilidad de la temática en los distintos foros internacionales (intervenciones, comunicados conjuntos, participación en negociación de resoluciones, actividades o eventos paralelos, etc.)</p> <p>Seguimiento y apoyo al trabajo del Experto Independiente realizado (a través de las reuniones en el marco del Core-group cuando se encuentra en Ginebra, e intervenciones durante el diálogo interactivo en el Consejo de Derechos Humanos).</p>

**OE 2 - Producir conocimiento sobre las situaciones de las personas LGBTIQ para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas.**

<p>Dar seguimiento a los trabajos de la Comisión Permanente de Promoción y Protección de los Derechos de la Población LGBTIQ del MERCOSUR.</p> <p>Implementación, mejora y difusión de los mecanismos de denuncia, gestión y monitoreo de las situaciones de discriminación y estigma por orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales.</p> <p>Creación de un Observatorio de Derechos Humanos y Discriminación, siendo uno de los focos la diversidad sexual desde la perspectiva del ciclo de vida.</p> <p>Implementación del Convenio con el Área de Género y Diversidad del Instituto de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR.</p> <p>Implementación del Programa de Cooperación técnica para el intercambio de buenas prácticas y generación de indicadores sobre el derecho a la igualdad y no discriminación con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (México).</p> <p>Realización del Seminario - debate TRANSFORMA.</p> <p>Implementación del Convenio con Centro Nacional de Educación Sexual (Cuba).</p>	<p>MRREE</p> <p>INDDHH, MI, MIDES, MEC, MTSS</p> <p>MIDES</p> <p>MIDES, FCS – UdelaR,</p> <p>MIDES, CONAPRED (México).</p> <p>MIDES</p> <p>MIDES, CENESEX (Cuba)</p>	<p>Sociedad Civil</p>	<p>Seguimiento al trabajo de la Comisión Permanente efectuado en el marco de las reuniones del MERCOSUR, en coordinación con las demás instituciones del Estado que participan en la RAADDHH.</p> <p>Difusión realizada.</p> <p>Grupo de trabajo intersectorial trabajando en mejor coordinación y mejoras.</p> <p>Observatorio de Derechos Humanos y Discriminación instalado y operativo.</p> <p>Presentación de informe sobre historicidad</p> <p>Seminario realizado en Setiembre 2018</p> <p>Seminario anual implementado</p> <p>Actividades de cooperación sur – sur implementadas</p>
--	--	-----------------------	--

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
	<p>Procesamiento y análisis de datos del Primer Censo Nacional de Personas trans: preparación y publicación de una serie de fascículos con los resultados.</p> <p>Encuesta Nacional en Discriminación y Violencia para personas LGTBQI en centros educativos.</p> <p>Incluir la perspectiva de diversidad sexual así como las variables orientación sexual e identidad de género en las encuestas e investigaciones que se realizan desde el estado.</p> <p>Implementación de estudios sobre trayectorias de vida de las personas LGTBQI como insumos para la formulación de políticas públicas, desde un enfoque interseccional y de ciclo de vida que visibilice desigualdades específicas según edades.</p> <p>Incluir la variable de las identidades de género en los registros del estado.</p> <p>Generar conocimiento sobre el trabajo sexual, incluyendo a la población LGTBQI.</p> <p>Generación de conocimiento sobre el proceso de envejecimiento de las personas LGTBQI que puedan orientar la toma de decisiones.</p>	<p>MIDES</p> <p>MIDES-ANEP-INE</p> <p>UdelaR, MIDES INE y otros organismos que realicen estadísticas.</p> <p>MIDES - INJU</p> <p>MIDES - Oficina Nacional de Servicio Civil</p> <p>MI, MSP, MTSS, IM.</p> <p>INMAYORES – MIDES</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p>Sociedad Civil</p> <p>Sociedad Civil</p> <p>Sociedad Civil (especialmente organizaciones de base territorial)</p>	<p>Presentación de Fascículos, 2018</p> <p>Trabajo de campo y primer informe descriptivo realizado.</p> <p>Presentación de encuesta y recomendaciones</p> <p>Sistematización de la Encuesta Nacional de la Adolescencia y Juventud ENAJ (2018-2019). Incorporación en el formulario de la encuesta la dimensión de identidad de género y diversidad de prácticas sexuales.</p> <p>CETP, CES realizado, 2018-2019 Relevamiento de organismos y sus modalidades de registro realizado, 2018</p> <p>Estudio de relevamiento y caracterización de las y los Trabajadores sexuales de Montevideo, con inclusión de la variable de orientación sexual e identidad de género, implementado.</p> <p>Propuesta de estudio elaborada (2019)</p>

<p><b>OE 3 - Realizar acciones y políticas públicas que garanticen igualdad de derechos y oportunidades principalmente en salud, educación, convivencia, participación y trabajo, entre otras esferas de la vida cotidiana e institucional</b></p>	<p><b>Identidad de género</b></p> <p>Instancias de orientación y difusión de información en los 19 departamentos (presencial) sobre proceso de cambio de nombre y sexo registral para las personas trans.</p> <p>Implementación de acciones de apoyo al proceso de cambio de nombre y sexo registral para las personas trans.</p> <p>Implementación de acciones de apoyo al proceso de cambio de nombre y sexo registral por instituciones departamentales, incluyendo la capacitación de equipos y operadores sociales para orientar a las personas que lo soliciten.</p> <p>Adecuación de los sistemas de registro internos y de aquellos de uso público (carnets, certificados y demás documentos que expide el Estado) desde una perspectiva de diversidad sexual.</p> <p><b>Trabajo</b></p> <p>Implementación Programa Talento Diverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de Bolsa de Trabajo Diverso</li> <li>- Capacitación de personas LGBTIQ sobre buenas prácticas en la búsqueda de empleo e inserción laboral</li> <li>- Talleres de Sensibilización sobre la inclusión laboral LGBTIQ en empresas y organizaciones.</li> </ul>	<p>MEC (Dirección General del Registro del Estado Civil)</p> <p>MIDES</p> <p>MIDES</p> <p>Ministerio del Interior</p> <p>MIDES, MTSS</p>	<p>Cámara de Comercio y Negocios LGBT</p>	<p>Actividades de difusión implementadas (2019)</p> <p>Experiencia piloto en Canelones iniciada, agosto 2018.</p> <p>Acciones de apoyo implementadas en todo el país, 2019</p> <p>Intendencia de Canelones: 2020: al menos un 40% del funcionariado de Desarrollo Humano recibieron capacitación y están en condiciones de brindar asesoramiento, garantizando al menos 1 servicio en cada eje de Ruta con esa capacidad instalada.</p> <p>Registros adecuados y personal capacitado en 2019.</p> <p>Plataforma web accesible para oferta de trabajo y envío de currículums.</p> <p>Empresas y empresarios sensibilizados para la inclusión de personas LGBTIQ en sus ámbitos laborales.</p> <p>Personas trans capacitadas para distintos ámbitos de trabajo.</p>
--	---	--	---	---

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
	<p>Evento Internacional URUGUAY LGBTQ 2018: Inclusión Laboral y talento diverso, Marketing LGBTQ y Experiencias en Turismo (Colonia, 2018).</p> <p>Evento Internacional URUGUAY LGBT: NEGOCIOS -EMPODERAMIENTO - INCLUSIÓN (Montevideo, 2019).</p> <p>Programa Friendly Biz, de capacitación a empresas que certifica la política interna y de atención a usuarios y clientes.</p> <p>Implementación del programa PRIDE CONNECTION, entre empresas de mediano y gran porte de políticas y acciones de inclusión e igualdad hacia la comunidad LGBTQ.</p> <p>Sensibilizaciones a empresas socias de la CCNLGBTU.</p> <p>Revista FRIENDLYMAP</p> <p>Programa FRIENDLYMAP Radio</p> <p>URUGUAY CELESTE acción socio cultural</p> <p>Organización eventos sobre Diversidad y Derechos 2018 - 2020.</p>			<p>500 personas asistentes (empresarios, prensa, autoridades, público en general).</p> <p>Presencia de autoridades de Cámaras LGBTQ de Latinoamérica y USA.</p> <p>Más de 1.000 personas presentes en 4 días de actividades en Montevideo y Canelones.</p> <p>Aval y certificación de empresas como negocios amigables con la comunidad LGBTQ, a través de un proceso de 5 etapas en el cual se capacita y entrena al talento humano y se crean políticas institucionales de inclusión y normalización de la atención al cliente LGBTQ como consumidor potencial.</p> <p>15 empresas certificadas entre 2018 y 2020</p> <p>Más de 100 empresas socias de la CCNLGBTU sensibilizadas entre 2018 y 2020.</p> <p>20.000 ejemplares de la revista por año, distribuidos en casi todo el país de manera gratuita más la actualización de información en página web y redes sociales</p> <p>Programa radial por AM emitido todas las semanas para todo el país y para todo el mundo por Internet.</p> <p>Colaboración para la participación de las actividades de URUGUAY CELESTE DEPORTE Y DIVERSIDAD en el país y en el exterior.</p> <p>Producción de evento conmemorativo del Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia. Presencia en medios y convocatorias masivas (17 de mayo).</p>

	<p>Ampliación del proceso de propuesta y apoyo para la implementación de cuotas para población vulnerable por motivos de discriminación por identidad y expresión de género en diferentes programas del Estado.</p> <p>Implementación de una Política de empleo para población trans:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización de programas de empleo con cuotas, que permitan aportar a la elaboración de una política de empleo para personas trans.</li> <li>• Desarrollo de propuestas de ingreso al Estado mediante llamado público específico; así como medidas de incentivo para la contratación en el mercado privado;</li> <li>• Desarrollo de propuestas de incorporación de cursos de formación profesional en convenio con INEFOP que permitan una inserción laboral adecuada.</li> </ul> <p>Elaboración de un protocolo de actuación en acoso sexual laboral, incluyendo por orientación sexual e identidad y expresión de género.</p> <p>Acción afirmativa para personas LGBTIQ en programas socio-laborales.</p>	<p>MIDES</p> <p>MIDES - INEFOP - MTSS</p> <p>Comisión de género MGAP</p> <p>Intendencia de Montevideo</p>	<p>Conmemoración y producción de evento del Día Mundial del Orgullo Gay. Presencia en medios y convocatorias masivas en distintos puntos del país (28 de junio).</p> <p>Seguimiento y evaluación de los programas que actualmente implementan cuotas para sistematizar recomendaciones: Ley de empleo juvenil y Programa “Yo estudio y Trabajo”. Proyecto de Ley Integral elaborado y presentado al Parlamento Implementación de la Ley</p> <p>Sistematización y análisis de buenas prácticas y recomendaciones para acompañar la política de cuotificación laboral realizada.</p> <p>Acompañamiento de las medidas de incentivo e ingreso con políticas de integración con el entorno laboral, acompañamiento en el proceso de inserción implementado y monitoreado.</p> <p>Evaluación de cuotas en el “Programa Yo estudio y trabajo” realizada.</p> <p>Sistematización de Programas existentes realizada.</p> <p>Cartilla informativa producida y ampliamente disponible.</p> <p>Protocolo elaborado y aprobado (2019).</p> <p>Continuidad de la implementación anual de la cuota 2% con perspectiva interseccional en las iniciativas municipales.</p>
--	---	---	--

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
	<p><b><u>Educación</u></b></p> <p>Ciclos de Talleres sobre Educación y Diversidad Sexual para directores/as, adscriptas/os de Consejo de Educación Secundaria y Consejo de Educación Técnico Profesional.</p> <p>Jornadas anuales Educación y Diversidad Sexual para docentes y funcionarios de gestión a nivel nacional.</p> <p>Curso a distancia de profundización en sexualidad, género, nuevas masculinidades y diversidad en la Plataforma Virtual del Programa de Educación Sexual, CEIBAL y MEC, dirigido a docentes del CEIP, CETP y CES, educadores/as.</p> <p>Difusión de una campaña de sensibilización en los centros educativos promotores de derechos que incorporen la perspectiva de género y diversidad sexual desde un enfoque interseccional.</p>	<p>MIDES - ANEP</p> <p>DNPSC - MIDES, ANEP</p> <p>ANEP - PES, INMUJERES, MEC, Plan Ceibal.</p> <p>MIDES - ANEP - MEC</p>		<p>Ciclo de talleres regionales planificados y ejecutados en todo el país.</p> <p>Puesta en implementación de la resolución 3066/17 CETP, 2018.</p> <p>2018: Junta directiva de CETP.</p> <p>Todos los Directores de Programas y Directos de Campus, equipos de dirección y referentes de trayectorias.</p> <p>odos los docentes y funcionarios no docentes de 2 campus de UTU</p> <p>2019: Los otros 3 campus.</p> <p>Jornada anual implementada (2018, 2019)</p> <p>4ta. y 5ta. Edición del Curso realizado en las 3 plataformas (Plan Ceibal, MEC, ANEP) alcanzando 240 participantes formados, con presupuestos asignados.</p> <p>Convenio con CETP firmado.</p> <p>Afiches y folletos elaborados por adolescentes y jóvenes con el apoyo de la Escuela de Comunicación-UTU-CETP distribuidos en los centros de educación media.</p> <p>Muestra de afiches sobre Noviazgo, Masculinidades, Acoso sexual, Diversidad sexual realizada en al menos 2 Departamentos en el marco de actividades de sensibilización.</p>



<p>Diseño y ejecución del Curso virtual sobre "Educación y masculinidades", incorporando el Manual Género y masculinidades: miradas y herramientas para la intervención. ANEP participará en el diseño e INMUJERES tendrá a su cargo la implementación del curso con su plataforma.</p>	<p>MEC - Plan Ceibal INMUJERES - ANEP</p>	<p>Curso realizado a través de las 3 Plataformas (Plan Ceibal, MEC, ANEP), alcanzando a 240 participantes formados (2018).</p>
<p>Realización del Curso virtual Noviazgos libres de violencia.</p>	<p>MEC, Plan Ceibal, INMUJERES, MIDES, Red de Género, ANEP</p>	<p>3era. Edición del Curso realizada en las 3 Plataformas (Plan Ceibal, MEC, ANEP) alcanzando 240 participantes formados.</p>
<p>Elaboración y diseño de Cursos virtuales autogestionados sobre Género, VBG, Masculinidades, Diversidad sexual, Afrodescendencia.</p>	<p>MEC, Plan Ceibal, INMUJERES, MIDES, Red de Género, ANEP</p>	<p>Al menos 2 Cursos básicos diseñados a final de año.</p>
<p>Curaduría por ciclo de vida sobre DSR, VBG, "REDESSEX" elaborado en el marco de la Estrategia intersectorial de prevención del embarazo no intencional en adolescentes.</p>	<p>MSP - MIDES - ANEP MEC - Plan Ceibal</p>	<p>Lanzamiento y difusión en línea para trabajadores de la salud, operadores sociales y educadores en el Día internacional de la salud de las mujeres.</p>
<p>Consolidación y ampliación de la estrategia Centros Promotores de Derechos basada en la descentralización y la articulación territorial.</p>	<p>CES - CETP - ANEP DNPSC - MIDES</p>	<p>- 50 Centros Promotores de Derechos en funcionamiento (2018). - Plataforma web CPD, incluyendo disponibilidad de videos y cajas de herramientas puesta en línea y operativa (2018) - Formación Enfoque Socioeducativo para la promoción de derechos, II y III ediciones, implementadas.</p>
<p>Fortalecimiento de las trayectorias educativas de las personas trans.</p>	<p>DNPSC - MIDES Dirección Sectorial de Educación de Jóvenes y Adultos DSEJA - ANEP</p>	<p>Cupos para personas trans en los espacios y/o programas de inclusión educativa de jóvenes y adultos implementados. Consolidación en todo el sistema educativa de la propuesta aprobada por el CETP en la Circular 3066 del CETP del 28 de noviembre de 2017. Protocolo de ANEP de acompañamiento a trayectorias educativas a personas trans que incluya respeto a nombre social, trabajo con las familias y funcionarios docentes y no docentes de la institución elaborado.</p>

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
	<p>Planificación y diseño arquitectónico de los nuevos edificios de la ANEP contemplando la presencia de rampas, salas de lactancia y baños inclusivos.</p> <p>Implementación de los Fondos de Participación Sociocultural (Emergentes, Nuevos Sentidos, Comunidades culturales), con énfasis en el apoyo a las acciones de promoción de los derechos de las personas LGBTQ.</p> <p>Incorporación de la perspectiva de Derechos Humanos, específicamente de Diversidad Sexual a los Fondos Participativos PRENDE en el Departamento de Canelones.</p>	<p>ANEP</p> <p>DNPSC - MIDES</p> <p>Intendencia de Canelones</p>		<p>Nuevos edificios de la ANEP con rampas, baños inclusivos y salas de lactancia.</p> <p>Sensibilización a los equipos de arquitectura de espacios con perspectiva de género y diversidad sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo a los espacios de coordinación para la organización de la Marcha de la Diversidad en los Departamentos implementado a través de la modalidad Nuevos Sentidos.</li> <li>- Apoyo a los proyectos sobre diversidad sexual implementado a través de la modalidad Nuevos Sentidos.</li> <li>- Apoyo a los espacios departamentales del Consejo Nacional de Diversidad Sexual implementado a través de la modalidad Nuevos Sentidos.</li> <li>- Apoyo a los proyectos de promoción de los derechos de la diversidad o proyectos liderados por personas LGBTQ implementado a través de las modalidades Emergentes y Comunidades Culturales.</li> <li>- Implementación de los Fondos Gloria Meneses.</li> </ul> <p>Intendencia de Canelones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- apoyo económico extra a los proyectos seleccionados en Emergentes, que tengan un enfoque específico de DDHH.</li> </ul> <p>Asignación acumulativa de puntaje extra implementada en las propuestas de Fondos Participativos PRENDE a aquellos proyectos que trabajen la perspectiva, que presenten personas LGBTQ como responsables, o que incluyan personas LGBTQ entre los integrantes del colectivo.</p>

<p>Profundización de la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ con los educadores participantes de la Formación Profesional Básica (FPB Comunitario) a través de múltiples modalidades.</p> <p>Desarrollo del Programa 19 arterias en todos los departamentos, con talleres y funciones sobre Diversidad sexual y género en coordinación con Llamale H en Centros MEC. El objetivo es contribuir a una mayor inclusión social de las personas LGBTIQ, así como descentralizar y democratizar el acceso a la cultura y la educación sobre la diversidad afectivo sexual y de género.</p> <p>Ciclo de cine y diversidad Uruguay/Brasil</p>	<p>CETP - ANEP (PES)</p> <p>MEC (Centros MEC)</p> <p>MEC (Centros MEC)</p> <p>MEC - TNU</p> <p>Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP) ANEP - DNPSC MIDES</p>	<p>Llamale H, SEXUR, Organizaciones de la sociedad civil locales.</p>	<p>Educadores implementando actividades de promoción de los derechos de la diversidad.</p> <p>Estudiantes de Educación media y formación docente de Durazno, Colonia, Salto, Paysandú, Flores, Florida, Lavalleja, Canelones Rivera y Cerro Largo, participando de los talleres y funciones, según las necesidades locales identificadas.</p> <p>Ciclo de Cine y Cine Foro implementado en Río Branco, Cerro Largo con referentes de Uruguay y Brasil en Casa de la Cultura de Río Branco. Actividad prevista en Paysandú y otros departamentos.</p>
<p>Programas especiales de TNU sobre Diversidad, género e inclusión social y educativa.</p> <p>Agenda anual con espacios dedicados a estas temáticas en la programación de TNU.</p> <p>Incorporación de la perspectiva de la Diversidad Sexual en la educación técnico profesional, incluyendo la capacitación del personal docente y no docente y el desarrollo de acciones afirmativas para la población trans (Implementación de la Propuesta de acciones afirmativas hacia la población afrodescendiente y las personas trans).</p>			<p>Al menos ocho programas especiales producidos por año y 40 espacios (entrevistas, informes) realizados dentro de la programación en cada año.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Directores de Programas y de Campus regionales sensibilizados y formados (marzo 2018).</li> <li>- Inspecciones regionales y Direcciones de Centros educativos de Campus regionales sensibilizados y formados.</li> <li>- Directores de cada escuela (2018) y sus cuerpos docentes (2018-2019) capacitados.</li> <li>- Cupo de Becas (UTU-INEFOP) para estudiantes trans implementado (2018).</li> <li>- Variable de identidad de género incorporada en los formularios de inscripción (2018).</li> </ul>

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
	<p><b>Salud</b></p> <p>Fortalecimiento de la perspectiva de género y diversidad sexual en las Unidades de Valoración Geriátrica de las instituciones prestadoras de salud, tanto públicas como privadas.</p> <p>Fortalecimiento de la perspectiva de género y diversidad sexual en los servicios de cuidados y en las políticas de cuidado.</p> <p>Dispositivo de atención psicológica a través del convenio CRAM (Centro de Referencia Amigable) con la Facultad de Psicología (UDELAR) para la atención y consulta a personas LGBTQ.</p> <p>Capacitación en la temática Salud y Diversidad Sexual dirigida a estudiantes, profesionales y equipos de salud.</p> <p>Actividades de acompañamiento a prestadores y equipos de salud en las estrategias que definen aplicar para lograr la inclusión de la diversidad sexual en los servicios de salud en base a las recomendaciones del Ministerio de Salud.</p>	<p>INMAYORES - MIDES MSP</p> <p>INMAYORES - DNPSC MIDES</p> <p>MIDES Facultad de Psicología UdeLaR</p> <p>MSP - Facultad de Medicina, Facultad de Psicología UdeLaR</p> <p>MSP - ASSE</p>	<p>Sociedad Civil</p>	<p>Propuesta de capacitación aprobada (2019)</p> <p>Actividades de formación de equipos de cuidados sobre la perspectiva de género y diversidad sexual implementadas.</p> <p>Réplica del servicio implementada en otros Departamentos (Salto ya funcionando).</p> <p>Curso implementado alcanzando al menos 100 personas por año. Ampliación y adaptación de la Guía de apoyo (formato amigable).</p> <p>Formulario de relevamiento elaborado y aprobado. Primer relevamiento de la inclusión de las recomendaciones en los servicios implementado. Actividades de acompañamiento y apoyo técnico a los prestadores de salud implementadas.</p> <p>Intendencia de Canelones: - apoyo del Gobierno Departamental en la capacitación de los equipos de salud, y en la promoción de los servicios entre vecinas y vecinos.</p>

<p>Promoción de la universalización de la armonización en personas trans tanto en el sector público como el privado, tendiendo a que se realice de forma descentralizada y desde el primer nivel de atención, con énfasis en la capacitación a equipos de salud siguiendo la pauta nacional.</p>	<p>MSP - ASSE</p>	<p>Pautas nacionales difundidas a nivel nacional. Capacitación a equipos de salud del interior realizada (DDS - MSP, FEMI, ASSE). Implementación de las pautas nacionales en Canelones, incluyendo la capacitación de los Equipos de salud del primer nivel (acuerdo IMC, MSP, RAP-ASSE).</p>
<p>Acciones de cooperación Sur-Sur sobre Salud y Diversidad sexual con otros Ministerios y organismos de la región.</p>	<p>MSP - ASSE</p>	<p>Actividades de intercambio sobre buenas prácticas con infancias y adolescencias LGBTQI, incluyendo las personas Intersexuales, implementadas.</p>
<p>Descentralización de la experiencia de la Unidad Docente Asistencial de la Policlínica del Saint Bois en la atención integral de las personas trans.</p>	<p>ASSE - MIDES - UDA UdelaR</p>	<p>Sociedad Civil</p> <p>Implantación de la experiencia en al menos ..... servicios con acompañamiento técnico. Atención a personas trans en la Policlínica Chaplin de Paysandú implementada.</p>
<p>Acreditación de buenas prácticas sobre inclusión de la diversidad sexual en los servicios del SNIS</p>	<p>MSP</p>	<p>Pauta de acreditación elaborada y aprobada (2019).</p>
<p>Generación de insumos sobre atención en salud de trabajadoras/es sexuales, incluyendo las personas LGBTQI.</p>	<p>MSP - Sociedad civil Comisión Honoraria de Trabajo Sexual</p>	<p>Pautas de atención en salud de trabajadoras/es sexuales para el primer nivel elaboradas y validadas.</p>
<p>Implementación del Programa de Policlínicas Inclusivas en la red municipal de las 24 policlínicas.</p>	<p>Secretaría de la Diversidad División Salud - Intendencia de Montevideo - ASSE-MSP</p>	<p>6 policlínicas de referencia en tres diferentes regiones de Montevideo implementando el programa en 2018.</p>
<p><b>Convivencia</b> Capacitación del funcionario policial y difusión a nivel nacional de la Guía de Género y Diversidad Sexual del MI.</p>	<p>MI</p>	<p>1.000 policías capacitada/os en la atención directa a la ciudadanía (2019).</p>
<p>Capacitación del funcionario policial en Derechos humanos, género y diversidad sexual.</p>	<p>MI</p>	<p>2.000 funcionaria/os capacitada/os (2019).</p>

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
	<p>Incorporar la perspectiva de diversidad sexual en los llamados del MI.</p> <p>En el marco del convenio de MIDES-FCS, capacitar al funcionario y operadores de las diferentes unidades ejecutoras y direcciones nacionales y generales.</p> <p>Implementación del Programa "Trans-itar la privación de libertad" elaborado con un enfoque de derechos humanos, género y diversidad. Está dirigido principalmente a personas trans con el objetivo de garantizar el acceso a derechos y oportunidades tanto dentro como fuera del sistema penitenciario, prevenir y tratar la violencia de género y promover los cuidados en salud integral.</p> <p>Reformulación del Protocolo de inspecciones (requisas y revisoría) con un enfoque de derechos humanos, género y diversidad.</p> <p>Capacitación desde el enfoque de derechos humanos, género y diversidad al funcionario junto con al Centro de Formación Penitenciaria (CEFOPEN): para los nuevos operadores/as penitenciarios/as, para los funcionarios del Interior, desde el enfoque de derechos humanos y género, para personal policial nuevo y recientes pasados en comisión (funcionarios desarmados por investigaciones en violencia doméstica).</p>	<p>MI</p> <p>MI - MIDES</p> <p>INR - MI SAI-PPL PES-ANEP</p> <p>INR - MI</p> <p>INR - CEFOPEN MI</p>	<p>Sociedad Civil UTRU</p>	<p>Llamados con perspectiva de género y diversidad sexual implementados (2019).</p> <p>150 funcionaria/os del MI capacitada/os (2019).</p> <p>Programa instalado y funcionando (2019).</p> <p>Comisión de trabajo a fin de reformular el Protocolo creada. Protocolo consensuado y aprobado (2019).</p> <p>Incorporación de un módulo de DDHH, Género y Diversidad al funcionario junto con el Centro de Formación Penitenciaria. Personal capacitado (2019).</p>

<p>Políticas municipales con enfoque de interseccionalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aprobación del Plan LGBTQ Afro y Migrante 2018-2020.</li> <li>-Proyecto piloto "Interseccionalidad en las políticas LGBTQ metropolitanas" en el marco de la Asociación Mundial de Grandes Metrópolis.</li> </ul> <p>Acciones territoriales en Montevideo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacitación de Municipios en temas LGBTQ</li> <li>-Debate sobre políticas públicas LGBTQ en el territorio.</li> <li>-Diálogo con trabajadoras sexuales trans para búsqueda de pacto de convivencia y alternativas laborales.</li> <li>-Articulación de la temática LGBTQ en el Congreso de Intendentes.</li> <li>-Reforma del Espacio Libre de Diversidad Sexual.</li> </ul>	<p>Intendencia de Montevideo</p> <p>Secretaría de la Diversidad Intendencia de Montevideo</p>		<p>Implementación anual de las acciones contenidas en el plan. Manual de diseño y monitoreo de políticas públicas LGBTQ con enfoque interseccional realizado en 2018.</p> <p>Capacitación de equipos sociales de los 8 municipios de Montevideo. Realización anual de diálogo sobre Gobiernos locales y LGBTQ.</p> <p>Espacio de diálogo para construcción de hoja de ruta hacia un pacto de convivencia implementado. Realización de reunión anual con representación de al menos 10 departamentos. Colección CIUDADES de textos sobre conocimiento de la realidad de las personas LGBTQ implementada al 2019. Reforma del Espacio completada en 2020.</p>
<p><b>Cultura</b></p> <p>Implementación del Programa Fábricas de Cultura con personas trans, apuntando a fortalecer el capital humano y productivo de nuestro país mediante la creación de espacios de formación y desarrollo de emprendimientos culturales.</p> <p>Planificación de talleres socioculturales con población trans en situación de privación de libertad.</p> <p>Apoyo a iniciativas de inclusión y producción socio-cultural con personas trans y no binarias.</p> <p>Implementación de la perspectiva de Derechos Humanos en las Agendas Culturales desarrolladas o apoyadas por el Estado.</p>	<p>DNC - MEC</p> <p>MEC (Centros MEC) ANEP (PES)</p> <p>MIDES</p>	<p>Sociedad Civil</p> <p>Sociedad Civil</p>	<p>Programa implementado (2019)</p> <p>Coordinación y planificación de acciones conjuntas entre el MEC y la ANEP realizadas.</p> <p>Llamados implementados (2019)</p> <p>Intendencia de Canelones: - realización semestral de una Agenda de arte y Derechos Humanos</p>

Objetivos específicos	Actividades	Responsables	Asociados	Resultados esperados
<p><b>OE 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.</b></p>	<p>Implementación del Programa de Arte Trans.</p> <p>Diseño e implementación de una estrategia de comunicación intersectorial sobre diversidad sexual, con acciones sistemáticas.</p> <p>Inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual en todas las comunicaciones del Estado.</p> <p>Sistematización y difusión de la Agenda nacional de Actividades del Mes de la Diversidad.</p> <p>Organización y realización de Marchas por la Diversidad a nivel nacional.</p> <p>Promover e incorporar en la planificación anual de la CRD acciones locales que promuevan a nivel territorial espacios educativos inclusivos y libres de prejuicios.</p> <p>Realización de una campaña de sensibilización en los centros educativos promotores de derechos que incorporen la perspectiva de género y diversidad sexual desde un enfoque interseccional y de ciclo de vida.</p> <p>Comunicación y promoción de derechos de las personas LGBTQ en Montevideo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de Setiembre Mes de la Diversidad // Campaña institucional realizada</li> <li>- Conmemoración de fechas relevantes para la comunidad LGBTQ</li> </ul>	<p>Secretaría de la Diversidad Intendencia de Montevideo</p> <p>Comisión de comunicación del CDS</p> <p>OPP</p> <p>MIDES</p> <p>MIDES</p> <p>PES - Centros de Referencia y Documentación y Comisión de Educación Sexual de la ANEP</p> <p>MIDES Red de Género de ANEP MEC</p> <p>Secretaría de la Diversidad Intendencia de Montevideo</p>	<p>Sociedad Civil</p> <p>Sociedad civil</p> <p>Sociedad civil</p> <p>Sociedad Civil</p>	<p>Tercera Semana de Arte Trans implementada.</p> <p>Diseño de una propuesta de campaña por parte del Grupo interministerial de comunicadores en género.</p> <p>Acuerdo intersectorial alcanzado (2019)</p> <p>Agenda nacional anual difundida</p> <p>Marchas implementadas</p> <p>Planificaciones realizadas</p> <p>Campañas implementadas (2019)</p> <p>Campaña institucional en el Mes de la Diversidad realizada. Actividades conmemorativas anuales implementadas el 17 de mayo y 28 de junio.</p>



**OE 5 - Fortalecer la institucionalidad vinculada a las políticas de diversidad sexual.**

Consejo Nacional de Diversidad Sexual (CNDS): reuniones plenarias y reuniones de comisiones.

Promoción de la descentralización del CNDS, a través de la conformación de Consejos departamentales en el marco de las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales (MIPS). En 2018 se conformarán en al menos 8 departamentos y en 2019 en los restantes.

Fortalecimiento de las organizaciones sociales de la diversidad sexual a nivel departamental con el fin de incrementar sus capacidades de acción.

Coordinación MIDES  
CNDS

CNDS, DNPS - MIDES

DNPSC – MIDES, Instituto de Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Sociales – UdelaR.

Reuniones realizadas

- Consejos departamentales conformados y funcionando en 8 departamentos (2018).

Intendencia de Canelones:

- Funcionamiento anual de la Mesa de Trabajo de Diversidad Sexual hasta el final del periodo.
- La Mesa cuenta con fondos pre-establecidos que se definen por acuerdo de todas las organizaciones, el Gobierno Departamental y el MIDES.

Actividades de fortalecimiento implementadas en 6 Departamentos (2018).

Actividades de fortalecimiento implementadas en 6 Departamentos (2019).



## 19 Asambleas departamentales: consulta y elaboración con actores locales

En el marco del proceso participativo de elaboración del Plan Nacional de Diversidad Sexual, el Consejo Nacional de Diversidad Sexual y el MIDES organizaron en el primer semestre del 2018, un procedimiento de consulta descentralizado con múltiples actores territoriales. En esta línea, en cada uno de los 19 departamentos se celebró una Asamblea Local con los siguientes objetivos:

- Difundir la realización del Plan Nacional de Diversidad Sexual (PNDS).
- Recabar propuestas e insumos de los actores locales para incorporar al PNDS.
- Fortalecer el rol de las Mesas Interinstitucionales de Políticas Sociales (MIPS) en el vínculo con el CNDS y promover su involucramiento en los temas de diversidad sexual.
- Promover la participación de organizaciones de la sociedad civil en temas de diversidad sexual.
- Fortalecer el vínculo entre las MIPS y las organizaciones de la diversidad.

Una vez celebradas las 19 asambleas se convocó a una Asamblea Nacional que tuvo lugar en Montevideo y contó con la presencia de representantes de todos los departamentos que validaron los diagnósticos y propuestas de las asambleas de cada departamento.

Cada asamblea departamental tuvo una duración promedio de 3 horas y estuvo estructurada en tres momentos: en primer lugar, una breve presentación del Consejo Nacional de Diversidad sexual y de los principales ejes del Plan a cargo de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural y los directores y directoras de las Oficinas Territoriales del Mides.

En segundo lugar, se promovió el trabajo en grupos de discusión para realizar un diagnóstico local sobre los principales problemas identificados en relación a la diversidad sexual y las posibles acciones para combatirlos.

Finalmente, cada una culminó en una instancia de plenario y puesta en común de los temas críticos planteados y las acciones para erradicarlos que deberían verse reflejadas en el Plan.

Es importante destacar que todos los emergentes de cada Asamblea fueron registrados y sistematizados para su posterior incorporación al PNDS.

Al final de la ronda de asambleas se alcanzó una participación de más de 450 personas. Entre ellas encontramos integrantes de las MIPS, Intendencias, Alcaldías, Organizaciones sociales y referentes de la diversidad sexual, referentes territoriales de equipos MIDES así como, en algunos casos, Diputados, directores departamentales de salud, docentes, profesionales de la salud, diversos operadores sociales y población en general.

En síntesis, las asambleas tuvieron entre sus propósitos principales incorporar la dimensión territorial al PNDS e involucrar a actores territoriales. A continuación se compartirán los resultados de cada una de estas realidades departamentales en donde se desarrollan cuáles son las principales problemáticas, cuál es la realidad local y las propuestas de acciones que se consideran necesarias para abordarlas.





## Artigos \_



### Principales problemas identificados

- Las mujeres trans son expulsadas del mercado laboral privado por su identidad y la mayoría sobrevive ejerciendo el trabajo sexual en condiciones de precariedad absoluta y expuestas a múltiples vulnerabilidades.
- Las condiciones de ejercicio del trabajo sexual son difíciles: persecución policial, dificultades para acceder al carnet de salud por los horarios y cantidad limitada de números en la policlínica, situaciones de violencia que muchas veces no pueden denunciar por mala atención policial, inexistencia de una zona delimitada.
- Situaciones de discriminación hacia las personas LGBTIQ es el principal aspecto que dificulta el desarrollo y la inclusión, especialmente en la educación y el trabajo.
- En el sector educativo hay discriminación y violencia por parte de alguna/os docentes, además de los pares (insultos, manoseos, agresiones) por lo cual se hace muy importante la formación de los docentes y el trabajo en el aula sobre diversidad sexual y discriminación.
- Ausencia de propuestas educativas para la población trans.
- En el sector salud, hay violación sistemática de la confidencialidad y malos tratos por parte del personal lo que resulta en que las personas LGBTIQ no se atiendan en el sistema de salud local. Esto se agrava en las personas trans por el hecho del uso extendido de silicona industrial y hormonizaciones clandestinas, ya que no pueden sostener una atención en Montevideo como alternativa por el costo.



### Situación local

- Situaciones de violencia en el espacio público (plazas, calles, baños públicos) lo que vulnera el derecho de poder disfrutarlo. Se agrava la violencia si están realizando trabajo sexual.
- El proceso de cambio de nombre y sexo registral es considerado largo y dificultoso, lo que resulta en que la mayoría de las personas trans del Departamento no hayan realizado la gestión.
- Se solicita que las autoridades tengan mayor presencia y cercanía con las problemáticas de las personas LGBTIQ.
- La tarjeta TUS se considera fundamental para el ingreso de las personas trans.
- Existe descoordinación entre las organizaciones, lo que dificulta el trabajo conjunto.



### Propuestas

- Generar procesos de formación del funcionariado público para incorporar una perspectiva de derechos humanos y diversidad sexual, sostenidos en el tiempo.
- Generar herramientas para la protección de los derechos en las instituciones, incluyendo sanciones a quienes reproduzcan situaciones de discriminación.
- Fortalecer la organización local de propuestas educativas y de capacitación para la inserción laboral de las personas trans, que eviten los estereotipos de género (como por ejemplo, cursos de belleza).
- Promover campañas de comunicación que visibilicen a las personas LGBTIQ y reafirmen sus derechos.
- Presupuesto público que permita políticas públicas sostenidas involucrando ámbitos de participación social.
- Saldar la brecha territorial promoviendo oportunidades de educación, formación y capacitación de forma descentralizada.



# Canelones \_



## Principales problemas identificados

- Vulneración de derechos de las personas trans en todos los ámbitos: educación (focalizar en niños y niñas para trabajar prácticas inclusivas de la diversidad y la no discriminación), salud (no se aplica nombre social, atender las secuelas del uso de silicona industrial), convivencia (mejorar el trato con la policía).
- Complejidad del proceso de cambio de nombre y sexo registral.
- A pesar de que se realizó formación al personal de salud en cuanto a la atención de personas LGBTIQ, la falta de formación a las y los administrativos resulta en barreras de acceso. Lo mismo sucede en la educación, donde se viene formando a las y los docentes pero se olvida la necesidad de formar a las y los administrativos que son quienes por ejemplo anotan al alumnado.
- Faltan campañas que enfatizen en los daños del uso de la silicona industrial y falta respuestas adecuadas para las personas trans que sufren los efectos negativos.
- Invisibilidad lésbica en general, un ejemplo de ello se encuentra en la salud en donde hay ginecólogxs con total desconocimiento de la salud sexual y prácticas sexuales.
- No se respeta la inclusión educativa y la normativa vigente en los centros educativos (en un Liceo local se pidió un carta a pesar de que estudiante trans mostró su nueva C.I.)



## Situación local

- El tema de la diversidad sexual es aún escasamente visibilizado en todo el Departamento. Hay diferentes realidades dentro del territorio: no es lo mismo la visibilidad que tiene la temática LGBTIQ en Las Piedras que en la Costa o en el Norte del departamento.
- Dificultades para hacer cumplir el cupo laboral para las personas trans
- Persistencia de la violencia simbólica en el espacio público



## Propuestas

- Propuesta de poder cambiar los datos en todos los registros informáticos de las instituciones estatales cuando se produce el cambio de identidad. Trabajar en un protocolo único y que esta tarea no recaiga sobre la persona
- Capacitar al personal administrativo de todo el Estado que son quienes tienen contacto directo con las personas trans, incluyendo a lxs funcionarixs de la salud y la educación (docentes, directivxs, adscriptxs, personal de servicio, etc).
- Campañas de comunicación y difusión de temáticas de diversidad sexual, con énfasis en el área de la salud



# Cerro Largo \_



## Principales problemas identificados

- Situaciones de discriminación en la accesibilidad al mundo del trabajo. Expulsión de personas gays y persecución laboral
- Trabajo sexual como única salida laboral para mujeres trans
- Casos de acoso escolar en centros educativos por temas de identidad de género, orientación sexual y ascendencia étnico-racial. Situaciones de violencia en redes sociales (ciberacoso)
- La familia como el primer agente expulsor de las identidades trans
- Los medios de comunicación locales operan como reproductores de estereotipos y estigmatización de las identidades no binarias y de naturalización de la violencia
- Fallas en el sistema educativo: falta de acompañamiento a personas LGBTIQ en el liceo y escasez de recursos con formación en sexualidad.
- Problemática en la integración de las personas LGBTIQ al mundo del deporte o del fútbol (situaciones de violencia)



## Situación local

- Avance del conservadurismo desde la frontera a través de fundamentalismos religiosos que condenan y castigan lo LGBTIQ.
- El discurso de la sociedad en general se identifica como violento para las identidades no binarias.
- Amenazas de jefes de educación primaria a docentes que intentan trabajar la temática diversidad en sus aulas.
- Se destaca buen trato en hospital de Melo a la diversidad gracias al trabajo que ha venido desarrollando el equipo de Salud sexual y reproductiva.
- Se visualiza la UTU como institución inclusiva o en proceso de inclusión.



## Propuestas

- El pasado como relato a rescatar. Promover la recuperación de la memoria histórica de la diversidad local y nacional. Impulsar otras narrativas con la voz en primera persona de quienes han sostenido la lucha.
- Apostar a la integración a través de la articulación binacional Cerro Largo-Yaguarón
- La juventud como población indispensable para el trabajo en temáticas LGBTIQ
- Generar recursos técnicos de atención por temas de discriminación y persecución laboral
- Alfabetización como herramienta necesaria. Generar cursos de capacitación laboral, profundizar convenio con INEFOP y con Centros MEC.
- Educación sexual con perspectiva de diversidad en enseñanza primaria y enseñanza media. Acompañamiento en la trayectoria educativa
- Pensar la cultura y el arte como herramientas políticas de lucha y producción de contenidos desde otros lugares. Facilitar el acceso a fondos concursables para la sociedad civil.
- Mejorar la articulación con la Comisión de protección de trabajo sexual para el tratamiento de casos de persecución de trabajadoras



# Colonia \_



## Principales problemas identificados

- En salud, no se respeta el nombre de uso social y la atención que reciben es deficitaria (las atienden rápido, no les dan información) lo que provoca que algunas no vayan más a atenderse excepto ante una situación extrema.
- En el campo del arte, no hay un espejo en el cual las y los adolescentes puedan reflejarse, la diversidad sexual no está en la literatura ni en la historieta.
- Falta de apoyo de docentes y autoridades ante las situaciones de discriminación de los estudiantes LGBTIQ en los centros educativos (liceos y UTU), incluyendo la expulsión de personas trans. No hay conexión entre las definiciones institucionales a nivel central y su implementación efectiva a nivel de los centros en los Departamentos.
- Escasas horas para desarrollar la Educación sexual en los centros educativos.



## Situación local

- Colonia es un Departamento orientado a los servicios y se precisa formación para generar mejores condiciones de empleabilidad de las personas trans.
- Las personas LGBTIQ sufren situaciones de discriminación en los locales bailables, en donde se busca siempre un pretexto para expulsarlas.



## Propuestas

- El Programa Uruguay Trabaja debería contemplar aquellas personas trans que no salen sorteadas pero igualmente se encuentran en una situación crítica.
- Capacitación del personal de salud en los derechos de las personas LGBTIQ y en los protocolos que están vigentes.
- Capacitación al personal de los centros educativos, docentes y funcionarios, en los temas de diversidad sexual y derechos de las personas LGBTIQ.
- Incrementar las horas y la/os docentes de Educación sexual.
- Capacitar a formadores para que puedan ser referentes y puedan replicar espacios garantistas de derechos.
- Trabajar con los gremios para que se sensibilicen en las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Campaña de comunicación social para sensibilizar sobre la diversidad sexual y los derechos de las personas LGBTIQ, deconstruyendo el discurso de demonización de la diversidad sexual.
- Generar instancias abiertas para que adolescentes puedan problematizar el tema de la diversidad sexual y articularlo con otras temáticas.
- Implementar un centro de orientación, acompañamiento y acogida de personas LGBTIQ con vulneraciones agravadas para fortalecer procesos de inclusión.
- Promover proyectos que vinculen diversidad sexual y Arte.
- Generar espacios de seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Diversidad sexual.





## Durazno \_



### Principales problemas identificados

- Existencia de violencia intrafamiliar hacia hija/os LGBTIQ y en parejas del mismo sexo.
- Las instituciones y organismos como lugares vedados para algunas identidades o subjetividades
- Discriminación en jóvenes y adolescentes
- La doble moral y los dobles discursos instalados en la vida cotidiana
- Situaciones de discriminación solapada



### Situación local

Educación:

- En los liceos se repiten frases y actitudes machistas y discriminatorias
- No se introducen los temas de diversidad sexual en la currícula o en las aulas
- Se generan resistencias y rispideces cuando se habla de diversidad sexual
- En instituciones educativas infantiles se observa la distinción estereotipada de género en los baños
- Invisibilización y negación de las identidades diversas en el barrio, el liceo y en la esfera pública
- Disconformidad en los horarios de atención de la UDA Saint Bois con dificultades para coordinar día y hora



### Propuestas

- Generar prácticas desde la primera infancia para contrarrestar la cultura machista, hegemónica y discriminatoria
- Dispositivo de fortalecimiento a la interna de la comunidad LGBTIQ
- Generar espacios de cuidado para jóvenes y adolescentes LGBTIQ
- Desarrollar charlas en secundaria para padres y madres
- Generar políticas educativas que profundicen en la temática
- Generar trabajo en red para fortalecer a las organizaciones y a las personas afectadas
- Identificar aliados en la salud, educación y vivienda para hacer un abordaje integral
- Fortalecer alianzas entre la propia comunidad LGBTIQ
- Dar información sobre los dispositivos ya existentes que trabajan en diversidad sexual
- Desarrollar proyectos culturales
- Descentralizar la atención en el primer nivel de salud a personas trans



# Flores \_



## Principales problemas identificados

- Persisten algunas situaciones de discriminación, prejuicios y burlas hacia las personas LGBTIQ, en particular en salud y educación.
- No se respeta el nombre de uso social para las personas trans, ni en el sector salud ni educación.
- Dificultades de inserción laboral de las personas trans: muchas transitan todo el proceso de selección pero luego no son aceptadas por su identidad de género.
- En la salud se aprecia en general una patologización de las identidades de género disidentes y malos tratos hacia el colectivo LGBTIQ, no son servicios inclusivos.
- Invisibilidad social de algunas poblaciones de la diversidad, en particular hombres gay, lesbianas y familias homoparentales



## Situación local

- En general no se perciben altos niveles de violencia o discriminación en el espacio público, ni en los centros educativos.
- Se trabaja la Educación sexual con muy buenos resultados.
- Se destaca la situación de un varón trans que realizó toda su transición acompañado por sus compañeras/os y docentes.
- No hay un espacio específico de articulación para trabajar la temática de la diversidad sexual.
- La policlínica pública funciona dentro de una institución religiosa por lo cual no se realizan campañas ni informaciones para las personas LGBTIQ.
- Falta de formación del personal de salud para atender las mujeres lesbianas.
- Falta de capacitación y sensibilización de docentes de enseñanza media que provoca problemas de convivencia y aceptación de estudiantes trans.
- En la actualidad hay un equipo de salud trabajando con perspectiva de diversidad sexual y en proceso de articulación con la Policlínica del Saint Bois- Montevideo con el objetivo de ofrecer una atención en salud integral para las personas trans.
- Los cupos y la experiencia de Uruguay Trabaja son percibidos como positivos, ayudan a abordar la temática de la diversidad sexual con todos los integrantes de los grupos.



## Propuestas

- Formación del personal de salud en salud integral y diversidad sexual
- Formación del personal docente de todos los niveles en diversidad sexual
- Adoptar las variables de identidad de género y nombre de uso social en todas las instituciones.
- Promover una política de baños genéricos universales en todo el departamento.
- Realizar talleres comunitarios sobre diversidad sexual apuntando a las familias, además de enfatizar en el trabajo educativo desde las edades más tempranas.
- Talleres de sexualidad obligatorios para estudiantes y docentes y con la participación de las y los adolescentes.
- Convenios para sensibilizar en la temática desde una perspectiva artística (por ejemplo, "Tenemos que ver").
- Utilizar la Ley de Medios vigente para difundir más la temática de la diversidad sexual.
- Plantear un monitoreo ciudadano del Plan nacional de diversidad sexual.
- Relocalizar la Policlínica de Salud en otro espacio.



# Florida \_



## Principales problemas identificados

- Discriminación
- Educación: deserción estudiantil en los centros educativos
- Expulsión de hijos e hijas LGBTIQ del hogar
- No hay apropiación de los espacios públicos ni posibilidad de expresar o vivir libremente la sexualidad
- Falta de información, conocimiento y entendimiento de los conceptos que rodean la identidad de género en la población en general. A su vez, se trata de una población envejecida que sostiene una perspectiva conservadora



## Situación local

- Educación: las madres de estudiantes trans tienen dificultades al llevar a sus hijas e hijos a la escuela
- Discriminación a las mujeres trans en el ámbito laboral y en las redes sociales
- No hay formalización ni visibilización del trabajo sexual de las mujeres trans
- Policía: desconocimiento de la identidad de género
- Discriminación en los medios de comunicación a través del lenguaje y en la cobertura de las noticias



## Propuestas

- Sensibilización de las Instituciones
- Incorporación de la temática diversidad sexual en la currícula docente
- Formar en género y diversidad sexual en la educación con énfasis en la primera infancia
- Creación de un reglamento interno de actuación en el ámbito laboral para prevenir y erradicar situaciones de discriminación
- Posicionamiento de las instituciones respecto al tema de diversidad sexual
- Trabajar en salud pública las implicancias que tiene la diversidad sexual como por ejemplo la depresión.
- Revisar los Protocolos de atención a los usuarios LGBTIQ
- Brindar información sobre diversidad sexual a las familias a través del sistema de cuidados
- Utilizar los espacios de capacitación del sistema integrado de salud
- Realización de talleres de sensibilización en la temática a trabajadora/es y profesionales de los medios de comunicación
- Arte y Cultura: capacitar a los promotores de derecho en diversidad sexual



## Lavalleja \_



### Principales problemas identificados

- Falta concientización aún por parte de las personas, la diversidad sexual sigue siendo un tema tabú
- Falta formación en la currícula de maestros y profesores sobre la diversidad sexual. Se debería cruzar más con el tema Género.
- Dificultades para las personas trans: situaciones de discriminación y abusos por parte de vecinos/as y autoridades, falta de alternativas laborales al trabajo sexual, burlas en manifestaciones artísticas (Carnavales de Pirarajá y Solís de Mataojo), falta de propuestas educativas.
- No hay visibilidad de la población LGBTIQ, no transitan por el espacio público, no participan de actividades
- Grandes resistencias a respetar el nombre de uso social



### Situación local

- Es una sociedad muy conservadora y con grandes resistencias a avanzar en la agenda de derechos. Hay un discurso anti derechos muy fuerte
- Existen situaciones de discriminación hacia estudiantes LGBTIQ en centros educativos, por parte de docentes y estudiantes. En un centro educativo se quiso universalizar los baños y los mismos docentes denunciaron el hecho por "uso impúdico" de las instalaciones
- No se contempla la salud de lesbianas y gays en los centros de salud.
- Dificultad de organización de los grupos de la diversidad sexual.
- No existen o se desconocen lugares para denunciar estos hechos de discriminación o incitaciones al odio hacia la población LGBTIQ



### Propuestas

- Fortalecer con recursos los espacios de diversidad que están surgiendo, así como los equipos multidisciplinares que pueden apoyarlos.
- Campañas de información orientadas a familias de los CAIF.
- Incorporación de la perspectiva de la diversidad sexual en las diferentes campañas de información.
- Capacitación del personal educativo, docentes y funcionarios, y también de estudiantes, sobre diversidad sexual.
- Divulgar las buenas prácticas de convivencia e inclusión.
- Profundizar en oportunidades de inserción laboral de las personas trans en el sector privado
- Acuerdo entre estudiantes de Magisterio y estudiantes liceales para continuar reuniéndose para coordinar y fortalecerse.



# Maldonado \_



## Principales problemas identificados

- Dificultades para habitar el espacio público por las situaciones de agresiones, violencias, burlas, discriminaciones, en particular en zonas como el centro y la playa, hostiles a la población LGBTIQ.
- Dificultades en los centros educativos: situaciones de discriminación, falta de formación de la/os docentes en los temas de diversidad sexual, recorte de horas para la Educación Sexual.
- Situaciones de discriminación a nivel laboral por orientación sexual e identidad de género, en un marco de escasez de ofertas laborales.
- Las oficinas del Ministerio del Interior son percibidas como lugares con resistencia hacia las personas LGBTIQ, incluyendo situaciones de discriminación.



## Situación local

- Reconocimiento del papel de los Centros Promotores de Derechos que comienzan a impulsar acciones en varias instituciones educativas.
- La sociedad es percibida como escasamente reconocedora, y aún discriminadora, de las diferencias (todas las otras además de las sexuales) y con poca capacidad para participar más allá del tema particular que la/os pueda involucrar personalmente.
- Cierre de la Policlínica EDISA que representaba una atención en salud amigable, forzando a muchas personas trans a viajar a Montevideo.
- No hay aún una articulación interinstitucional en torno a la diversidad sexual y solamente hay un colectivo de la diversidad sexual.
- Muchas personas trans tienen que atender su salud en Montevideo por falta de opciones en Maldonado
- La Oficina Territorial de San Carlos tiene mala atención y falta de información por parte del equipo técnico. El cambio de nombre es un ejemplo de ese mal funcionamiento: las personas trans deben ir a Maldonado o incluso a Montevideo para hacerlo



## Propuestas

- Visibilizar e incluir a las mujeres lesbianas en todas las acciones del Plan.
- Abordar la educación de las familias, de las pautas de crianza, en el entendido que allí se juegan el respeto y la inclusión.
- Trabajar el tema de la diversidad sexual en las situaciones de pobreza, con programas específicos y de cercanía donde no llega la institucionalidad.
- Fortalecer las acciones por las oportunidades laborales de las personas trans, como condición de restitución de todos los otros derechos.
- Ampliar el proceso de descentralización de las acciones por las personas LGBTIQ y la implementación de la legislación vigente.
- Campañas de comunicación sobre diversidad sexual de alto impacto por canales tradicionales y las redes sociales dirigidos a las familias.
- La Oficina Territorial organizará la coordinación técnica territorial con los equipos técnicos del MIDES focalizando en profundidad la temática de la diversidad sexual.



# Montevideo \_



## Principales problemas identificados

- Desconocimiento y desinformación sobre diversidad sexual, falta de lenguaje apropiado
- EDUCACIÓN:
  - \* Deserción educativa, sobre todo de personas trans
- SALUD:
  - \* Problemas con la reproducción asistida para lesbianas: desconocimiento y mala información
  - \* Problemas para las lesbianas en el reconocimiento de hija/os si no son la persona gestante
  - \* Discriminación
  - \* Falta de visibilización del tema VIH: no está en la agenda pública, el tratamiento tiene trabas y dificultades, falta del Estado en los problemas sanitarios y falta de contención psicológica
- TRABAJO:
  - \* Gran cantidad de personas trans desocupadas
  - \* Trabajo informal para personas trans
  - \* Discriminación laboral



## Situación local

- No existen lugares (o no está difundido) donde denunciar actos discriminatorios o incitaciones al odio
- EDUCACIÓN:
  - Falta de un abordaje integral en escuelas, liceos y UTU
  - Falta de sensibilización en la/os docentes, directivos y el personal educativo en general
  - Falta de información en todos los niveles del sistema educativo
  - Reproducción de desigualdades en el aula (por ejemplo: filas para niñas y para niños)
- Grandes dificultades para las personas trans en baños, vestuarios y piscinas públicas
- Avanzada de grupos anti-derechos
- Trabajo Sexual: se culpa siempre a la trabajadora y no al cliente cuando surgen problemas de convivencia en el espacio público.
- Acoso y violencia para personas LGBTIQ en el espacio público, en especial para mujeres trans
- Acoso en redes sociales a mujeres trans
- Los dispositivos de atención a situaciones de violencia basada en género son pensados sólo para personas heterosexuales, no tiene perspectiva de diversidad sexual



## Propuestas

- Mecanismos de denuncia claros y accesibles para actos discriminatorios, de incitación al odio, etc. Respeto en los mecanismos de sanción
- SALUD:
  - \* Difusión de leyes y guías. Garantizar el cumplimiento de las leyes
  - \* Descentralización de la atención en el país y dentro de Montevideo
  - \* Salud sexual y reproductiva para varones trans: que el congelamiento de óvulos esté incluido como prestación en el sistema de salud
  - \* Mujeres trans: incluir como prestaciones del sistema de salud tratamientos poco invasivos y/o no quirúrgicos como la remoción del vello facial
  - \* Lesbianas: mejorar el sistema de reproducción asistida
- Capacitación obligatoria en diversidad sexual en la atención primaria en: salud, educación y organismos públicos
- Capacitación en diversidad sexual desde la formación técnica/académica y con actualizaciones para el egreso
- Mejor asesoramiento sobre el cambio de nombre y sexo registral
- Modificar los procesos administrativos para que el nombre de uso social quede incluido en todos los registros de salud, educación, etc. Garantizar la obligatoriedad del respeto por el nombre de uso
- Concientizar sobre salud sexual y prácticas saludables
- VIH:
  - \* Trabajar por la pastilla única o reducir las cantidades. Garantizar cócteles de mejor calidad
  - \* Educación para no estigmatizar, el VIH no es una enfermedad
  - \* Integralidad de la atención que incorpore atención psicológica
  - \* Integridad en la atención
  - \* Tomar la ley integral trans como modelo para pensar una ley integral de VIH. Existe una ley integral de VIH pero está "cajoneada", debería reactivarse
  - \* Concientizar en la prevención y en cómo convivir con VIH en particular y enfermedades de transmisión sexual en general
- Pensar estrategias para una mejor convivencia
- Incorporar temas de diversidad sexual en el hogar, primera infancia y adolescencia
- Contar con baños sin género y universales en el ámbito público y privado
- Realizar campañas y cartelera con los medios de comunicación y a través de la sociedad civil
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral
- Garantizar el acceso a la cultura
- Incorporar la interseccionalidad de la comunidad LGBTIQ (afro, discapacidad, migrante, etc.)
- Difundir la temática LGBTIQ y los servicios para la comunidad en los distintos barrios. Hacer campañas de comunicación y difusión que lleguen a la periferia, no sólo mediante los medios de comunicación sino también intervenciones en organismos del Estado, policlínicas barriales, etc
- Trabajar contra el decreto que prohíbe a las personas LGBTIQ donar sangre
- Reinventar el derecho a la identidad para todo el ciclo de vida
- Incorporar el tema maternidad y familias diversas. Visibilizar las maternidades y paternidades trans. En la actualidad, el derecho a formar una familia es un derecho poco respetado para las personas LGBTIQ



## Paysandú \_



### Principales problemas identificados

- Falta de propuestas adecuadas de formación profesional y de inserción laboral para personas trans, quienes al sufrir exclusiones tempranas de la familia y del sistema educativo, se ven empujadas al trabajo sexual.
- Falta de respuesta de la/os docentes que muchas veces invisibilizan o fomentan la discriminación, lo que hace que secundaria sea percibido como un espacio hostil hacia la población LGBTIQ.
- Alta preocupación por la explotación sexual que ataca a las infancias y adolescencias trans.



### Situación local

- En general la sociedad presenta falta de información y desconocimiento sobre los temas de diversidad sexual, además de una perspectiva conservadora y prejuiciosa.
- Permanencia de discriminación y violencia hacia las personas LGBTIQ en el espacio público.
- Las acciones amigables e inclusivas de la Policlínica Chaplin han incidido positivamente en la salud de la población trans, pero falta incorporar la perspectiva de la diversidad sexual en el resto del sistema de salud.
- Asegurar el suministro de preservativos de manera sistemática.
- La Policía es percibida como una institución violenta hacia el colectivo LGBTIQ



### Propuestas

- Formación y sensibilización del personal docente en los temas de diversidad sexual.
- Fomentar el diálogo entre educación formal y no formal para encontrar las mejores propuestas y formatos para las personas LGBTIQ.
- Buscar alternativas viables para la revinculación de las personas trans actualmente en trabajo sexual con el sistema educativo.
- Implementar servicios y alojamientos que atiendan la violencia y exclusión de las personas LGBTIQ.
- Incrementar el número de psicóloga/os formada/os en diversidad sexual y que rompan con el paradigma patologizante.
- Sensibilización y capacitación en las instituciones públicas que aborden la empatía de las personas además de los contenidos formativos.
- Fomentar soluciones habitacionales para las personas LGBTIQ.
- Sensibilización del sector privado para la inclusión laboral de la población LGBTIQ.
- Descentralización de las políticas públicas hacia las zonas rurales, apoyando las acciones de las organizaciones de la sociedad civil en esos espacios.
- Fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil de la diversidad sexual, incluyendo propuestas de formación y empoderamiento de sus integrantes.





# Río Negro \_



## Principales problemas identificados

- Los medios de comunicación locales son percibidos como herramientas de desinformación y reproductores de estigmatización
- La familia como agente de desinformación y perpetuadores de la discriminación
- En lo referente a la salud, las lesbianas se sienten muy invisibilizadas en temas de salud sexual y reproductiva. Lo mismo sucede con las personas trans que encuentran obstáculos en la atención en cuanto a hormonización y anticoncepción. Traslarse a Montevideo insume tiempo y gastos.
- Falta de capacitación y sensibilización en diversidad sexual en los organismos locales lo que redundo en una mala aplicación de los cupos en llamados públicos
- Falta de acompañamiento a personas trans en programas de estudio



## Situación local

- Hubo un caso conocido de lesbofobia en la terminal de ómnibus de la ciudad de Fray Bentos. Observan estigmatización de las personas lesbianas.
- La Comisión de lucha contra la violencia doméstica ha recibido denuncias de parejas del mismo género sin poder dar mucha respuesta
- Posturas encontradas en cuanto a la elección de Miss Trans apoyada por la Intendencia local. Necesidad de debatir si esos eventos reproducen estigmatización o modelos hegemónicos de belleza y de género o si son empoderante



## Propuestas

- Generar materiales audiovisuales con perspectiva de diversidad. Crear productos comunicacionales y spots sobre diversidad sexual para potenciar la difusión y comunicación diversa e inclusiva con perspectiva de derechos
- Descentralizar el CRAM extendiendo la atención y acompañamiento a padres de personas LGBTIQ. Incentivar la participación y el involucramiento de las personas que desean consultar sobre estos temas. Que los centros o instituciones educativas puedan ser centros promotores de derechos donde se realice el abordaje de los temas con familiares de personas LGBTIQ
- Crear un equipo multidisciplinario para la atención en salud y que no se aborde sólo desde el punto de vista médico. Desarrollar dispositivos de atención en salud que tengan en cuenta el horario de atención nocturno o vespertino para trabajadora/es sexuales.
- Profundizar la accesibilidad a programas de estudios y trabajar en construir una educación con perspectiva de diversidad sexual
- Lograr que los llamados zafrales de trabajo de la intendencia u otros organismos contemplen acciones afirmativas de cupos a personas trans
- Utilizar los puntos de encuentro o lugares que frecuenta la población LGBTIQ para fortalecerla y generar dispositivos de empoderamiento



## Rivera \_



### Principales problemas identificados

- Falta de aplicación efectiva de las leyes vigentes relacionadas con la diversidad sexual
- No se respeta el uso del nombre social de las personas trans en muchos organismos.
- Escasas horas de Educación sexual en los tres niveles e inexistencia a nivel universitario.
- Falta de formación de los docentes lo que redundará en falta de herramientas para abordar el tema de la diversidad sexual en aula. A su vez se perciben resistencias para tratar estas temáticas.



### Situación local

- Sociedad percibida como patriarcal e intolerante, con un grupo religioso que hace apología del odio.
- Dificultades en los centros educativos del interior del departamento para abordar el tema por resistencia de las autoridades.
- Expulsión de una joven trans de un centro educativo a pesar de su voluntad de seguir estudiando.
- Clima de machismo y discriminación en muchos de los centros educativos, incluso en las actitudes de docentes.
- Problema de salud de las mujeres trans: falta de endocrinóloga/os formada/os para acceder al proceso de hormonización, nulas posibilidades de viajar a Montevideo para realizar el proceso por los costos asociados, riesgos por el uso corriente de aceites y siliconas industriales por la facilidad de la frontera con Brasil.
- Dificultades en los centros de salud: falta de formación para atender a las mujeres lesbianas y bisexuales, situaciones de discriminación.
- Dificultades de las personas mayores LGBTIQ, discriminadas, aisladas y con pocos recursos.
- Desconocimiento de las y los operadores jurídicos del proceso de cambio de nombre y sexo registral.
- Sistema penitenciario: las personas trans privadas de libertad son excluidas de todo programa "por un tema de seguridad", violando toda la normativa vigente. Falta de formación, reproducción de lógicas violentas en el relacionamiento incluyendo a los operadores penitenciarios.



### Propuestas

- Campaña de información y sensibilización sobre diversidad sexual, en particular hacia las familias.
- Formación y sensibilización de los medios de comunicación y los comunicadores para una imagen positiva de la diversidad sexual y los derechos de las personas LGBTIQ.
- La articulación MIDES – UdelaR, desde la organización de la Marcha de la Diversidad es una buena práctica que ha mejorado la convivencia y visibilidad de las personas LGBTIQ
- Formación del personal estatal (salud, educación, policía) en derechos y diversidad sexual.



# Rocha \_



## Principales problemas identificados

- Situación de invisibilización de las personas LGBTIQ, en particular de las personas trans.
- Persistencia de situaciones de estigma y discriminación que incluyen la naturalización a través de "chistes" y "bromas" y la reproducción de prejuicios a nivel institucional.
- Discriminación en el mercado laboral lo que en el caso de las personas trans no deja otra alternativa que el trabajo sexual.
- Escaso o nulo abordaje de las temáticas de la diversidad sexual en el ámbito educativo.



## Situación local

- Las personas LGBTIQ tienen escasa participación en los procesos organizativos.
- Injerencia de los movimientos religiosos en las familias
- El Departamento carece de de grupos o colectivos de la diversidad sexual.



## Propuestas

- Fortalecer a las personas trans y sus colectivos para el ejercicio de sus derechos.
- Sensibilizar y capacitar a las autoridades y personal de la educación, de la salud y las instituciones públicas en los temas de derechos y diversidad sexual.
- Garantizar el derecho a la salud y en particular abordar los temas de salud sexual y reproductiva y la diversidad sexual.
- Descentralizar la actuación del Consejo Nacional de la Diversidad sexual.
- Incorporar la variable de "identidad de género" en los registros de las instituciones (como realizado por MIDES).
- Implementar un centro de referencia para personas trans en el interior.



# Salto \_



## Principales problemas identificados

- Dificultades para la inserción laboral trans, llamados excluyentes
- Salud: no se respeta el nombre de uso social, falta de formación médica, atrasos en implementar servicio de salud sexual y reproductiva y la hormonización.
- Educación: dificultades para la inscripción/re-inscripción para personas trans, oferta educativa no adecuada, situaciones de discriminación que resultan en abandonos.
- Eje de trata de personas en la ruta de las termas en el litoral
- Preocupación por la explotación sexual infantil y adolescente.



## Situación local

- Personas privadas de libertad: problemas en el tratamiento de los módulos para personas trans/ LGBT donde se percibe mal manejo y agresividad.
- Prohibición de los espacios públicos para realizar concentraciones por ordenanza de la Intendencia
- Salto es una sociedad con alto nivel educativo, pero la sociedad es conservadora y con fuerte presencia de grupos antiderechos. En las zonas rurales sigue siendo un tema invisibilizado la diversidad sexual.
- Existencia de centros educativos amigables con adolescentes y jóvenes LGBTIQ.
- Problemas de discriminación en el Centro Comercial y en las Termas donde se precisa una acción fuerte por los derechos de las personas LGBTIQ y la efectiva inclusión.
- Problemas en el uso de baños para las personas trans en las Termas, por lo que se proponen baños inclusivos.
- En cuanto a la salud, muchas personas LGBTIQ deben trasladarse a Paysandú por falta de oferta en Salto
- El MIDES es un espacio de referencia en la temática y en particular el rol articulador de la Oficina Territorial.



## Propuestas

- Capacitación del personal médico en salud de las personas LGBTIQ, en particular en el primer nivel en tanto puerta de entrada al sistema.
- Incorporar los temas de Diversidad sexual en toda la currícula y formación para docentes y estudiantes.
- Cupos laborales y cupos en centros educativos para personas trans
- Realizar campañas de información y de reafirmación de derechos de las personas LGBTIQ.
- Soluciones habitacionales para las y los jóvenes LGBTIQ expulsadas de su hogar (canasta de materiales, subsidios, cupos en MEVIR, refugios).
- Fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil de la diversidad sexual, actualmente debilitadas y fragmentadas. Para ello, fortalecer la Coordinadora de la Marcha, como espacio de encuentro de todas las personas LGBTIQ.



## San José \_



### Principales problemas identificados

- Alto grado de violencia hacia la diversidad y sobre todo hacia las mujeres trans por parte de vecina/os y funcionaria/os municipales.
- Retroceso en la Educación Sexual, con pérdida de horas docentes y cargos.
- Dificultad de implementación del proceso de cambio de nombre y sexo registral por su carácter judicial
- Falta de respeto del uso del nombre social de las personas trans.



### Situación local

- Dificultad de crear colectivos de la diversidad sexual por la cercanía con Montevideo.
- Avances del fundamentalismo religioso.



### Propuestas

- Formación del personal de salud, educación, policía y operadores judiciales en diversidad sexual, en las cuales se incluya la participación de personas y organizaciones LGBTIQ.
- Generar mayores datos y estadísticas sobre la población trans.
- Fortalecer y ampliar acciones como "19 arterias" y "Semana de Arte trans".
- Abordar las temáticas de la diversidad sexual desde la propia infancia, trabajando para erradicar el tabú.
- Campañas de comunicación sobre diversidad sexual que apunten a derribar mitos y creencias naturalizadas, incluso desde los medios que tiene el Estado.
- Fortalecer los espacios de formación y participación de las personas y colectivos LGBTIQ.



## Soriano \_



### Principales problemas identificados

- Persiste la invisibilización de la población trans que es la que se encuentra en condiciones de mayor vulnerabilidad, con dificultades para transitar la educación, con falta de propuestas para la formación profesional y de oportunidades de inserción laboral, además de situaciones de baja autoestima.
- Presiones de grupos políticos, sociales y religiosos para frenar los avances en derechos alcanzados.



### Situación local

- Se perciben situaciones de discriminación en múltiples espacios: en los medios de comunicación, en los centros de salud, en las iglesias evangélicas
- Falta de un centro de salud amigable e inclusivo de las personas trans.



### Propuestas

- Conformar una comisión civil departamental con todos los actores, incluyendo la sociedad civil de la diversidad sexual para estar en el Consejo Nacional de Diversidad Sexual. La Oficina Territorial ofrece el espacio para una reunión semanal.
- Generar un espacio de encuentro abierto, inclusivo, estimulante, comprometido con la acción, a semejanza de otros espacios existentes en otros Departamentos (como por ejemplo Río Negro).
- Reforzar la Educación sexual en todos los niveles, incluyendo la formación en diversidad sexual y la elaboración de una cartilla para docentes y funcionarios.
- Crear un centro de salud local de referencia siguiendo el modelo de la Policlínica del Saint Bois en Montevideo, para garantizar el derecho a la salud de las personas trans y evitar que tengan que desplazarse a la capital.
- Capacitar al personal de salud en diversidad sexual.
- Contar con un espacio de apoyo y orientación psicológica para las personas LGBTIQ (en particular trans) y sus familias.



# Tacuarembó \_



## Principales problemas identificados

- Persistencia de situaciones de discriminación en educación, trabajo y salud, lo que limita seriamente el goce de todos los derechos.
- Sistema educativo con normas y estructuras que no siempre respetan la identidad y los derechos de las personas.
- Brecha generacional en la comprensión y aceptación de la diversidad sexual, por falta de información y formación.
- Falta o escasa formación de docentes en los temas de diversidad sexual.
- Falta de información y campañas sociales sobre las políticas públicas relacionadas con la diversidad sexual.
- Rechazo y discriminación en el sistema educativo y en el mercado laboral para las personas trans, falta de formaciones adecuadas o acceso a programas educativos, lo que provoca desvinculación temprana y trabajo sexual como única opción.
- Problema de la naturalización de la expulsión de hogar familiar por su orientación sexual y o identidad y expresión de género.



## Situación local

- Salud: las personas trans son percibidas como “población de profilaxis”: no tienen posibilidades de acceder al proceso de hormonización por falta de endocrinóloga/os formada/os y discriminación lo que hace que deban viajar a Montevideo pero no tienen los medios económicos para hacerlo.
- Dificultades para implementar proceso de cambio de nombre y sexo registral, percibido como costoso y engorroso
- Problemas para el uso de los baños en centros educativos por parte de las personas trans y por el respeto del uso del nombre social.
- Los estudiantes LGBTIQ no reconocen el centro educativo como un lugar de protección o contención.
- Ausencia de soluciones habitacionales para las personas en situación de vulnerabilidad, en particular aquellas personas LGBTIQ expulsadas de sus hogares familiares. Muchas de ellas se encuentran en situación de calle.
- Preocupación por situaciones de explotación sexual adolescente.



## Propuestas

- Formación del personal docente, del personal de salud, operadores de programas sociales sobre los temas de diversidad sexual.
- Ampliar y transversalizar la educación sexual, en particular con niñas, niños y adolescentes e implementar actividades especiales para las localidades más alejadas
- Re instaurar la Comisión de Educación sexual que fue disuelta..
- Generar un espacio de trabajo que articule todas las instituciones y organizaciones sociales con una agenda de trabajo común para desarrollar incidencia política por la agenda de derechos y visibilización de la diversidad sexual.
- Incorporar a las organizaciones de la diversidad sexual en las consultas en territorio.
- Extender el trabajo de sensibilización social a localidades como Ansina, San Gregorio de Polanco y Curtinas.
- Incorporar la diversidad sexual en las prácticas psico-sociales de las instituciones que trabajan con niñas, niños y adolescentes.
- Generar un mapa de recursos para la población LGBTIQ que muestre la ruta institucional para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas y los derechos.



# Treinta y Tres \_



## Principales problemas identificados

- Los avances en diversidad sexual aún tienen dificultad para expresarse en los departamentos del interior del país.
- Dificultades para implementar el proceso de cambio de nombre y sexo registral y falta de respeto en el uso de nombre de uso social de las personas trans.



## Situación local

- Falta de espacio de orientación y contención para adolescentes LGBTIQ
- Salud: muy buena cobertura en el tema VIH, pero persisten situaciones de discriminación, no respeto del uso del nombre social, la atención en muchos casos es "deficitaria".
- Situaciones de discriminación hacia las personas LGBTIQ, pero también hacia las personas con discapacidad.
- Mejoras de la inserción educativa de las personas trans pero aún insuficiente.
- Poca visibilización social de las temáticas de diversidad sexual, en particular referidas a las identidades y expresiones de género.
- Necesidad de atender la situación de la vejez trans.
- La creación de Nodo Diverso es percibida como una acción positiva y activa



## Propuestas

- Formación del personal estatal en diversidad sexual con participación de las personas y colectivos LGBTIQ, destacando el valor de la experiencia personal.
- Campaña y materiales que informe sobre los derechos y recursos para las personas LGBTIQ, adaptado a los diferentes públicos y espacios.
- Creación de un espacio de continentación y orientación para adolescentes y jóvenes LGBTIQ, incluyendo algún espacio específico para las familias.
- Fortalecer y capacitar a los integrantes de las MIPS



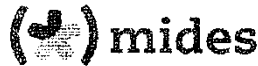
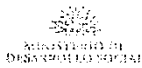


# Anexos



# Anexo 1

## Decreto Presidencial



JOSE ARTIGAS  
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES  
BICENTENARIO.UY

CM/ 256



**MINISTERIO DEL INTERIOR**

**MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

**MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**

**MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA**

**MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS**

**MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINERIA**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**

**MINISTERIO DE GANADERIA, AGRICULTURA Y PESCA**

**MINISTERIO DE TURISMO**

**MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE**

**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL**

Montevideo, **02 DIC 2015**

**VISTO:** Que el 6 de junio de 2013, la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptó la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, la cual expresamente prohíbe la discriminación por motivo de orientación sexual y expresión de identidad de género, y tiene a Uruguay entre los primeros países que la ratificaron.

**RESULTANDO: I)** Que de acuerdo a lo previsto por la Ley Nro. 18.620, de 25 de octubre de 2009, se reconoció el derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo registral en documentos identificatorios en todo el territorio nacional.

**II)** Que por la Ley Nro. 19.075, del 3 de mayo de 2013, se aprobó el matrimonio igualitario que consagra en la materia los derechos de las personas gays, lesbianas, transgénero, transexuales, e intersexuales.

**CONSIDERANDO: I)** Que el conjunto de políticas públicas del Estado uruguayo, debe integrar el enfoque de diversidad sexual, no heterosexista, a los efectos de erradicar la discriminación de las personas gays, lesbianas, transgénero, transexuales e intersexuales.

II) que la participación de la sociedad civil es fundamental para seguir avanzando en la lucha contra la discriminación por orientación e identidad de género a todos los niveles, así como en la propuesta e implementación de nuevas líneas de política pública.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**  
**ACTUANDO EN CONSEJO DE MINISTROS**  
**DECRETA:**

**Artículo 1º.- (Creación del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual).** Créase en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual, el que será presidido por un representante de la Dirección Nacional de Promoción Sociocultural.

**Artículo 2º.- (Integración).** El Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual estará integrado por representantes de las siguientes instituciones:

- 1) Un representante de cada Ministerio designado por el Ministro respectivo.
- 2) Un Ministro de la Suprema Corte de Justicia o quien ésta designe.
- 3) Dos integrantes del Congreso de Intendentes o quienes éste designe.
- 4) 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.
- 5) Un representante de la Universidad de la República.
- 6) Un representante del Consejo Directivo Central (CODICEN), de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).

Para las designaciones de los representantes, en todos los casos, se deberá seguir el criterio de la máxima jerarquía.

**Artículo 3º.- (Cometidos).** Los cometidos del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual serán los siguientes:

- 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.

**Artículo 4º.-** Podrá crear Comisiones Departamentales o Regionales, reglamentando su integración y funcionamiento.

**Artículo 5º.-** Será competencia del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual dictar su reglamento interno de funcionamiento, dentro de un plazo de ciento veinte días a partir de la fecha de su instalación.

**Artículo 6º.-** El Consejo podrá convocar a las sesiones y consultar a representantes de organismos del ámbito público y privado que entienda que pueden aportar en las distintas áreas del Plan Anual de Actuación.

**ARTICULO 7º.-** Comuníquese, publíquese, etc.-

**Dr. TABARÉ VÁZQUEZ**  
Presidente de la República  
Período 2015 - 2020

## Anexo 2


### Glosarios de consulta

Proyecto: "Hacia la inclusión social y el acceso universal a la prevención y atención integral en VIH/sida de las poblaciones más vulnerables en Uruguay". Para entendernos mejor:  
[http://www.mysu.org.uy/wp-content/uploads/2015/07/glosario\\_de\\_terminos\\_2.pdf](http://www.mysu.org.uy/wp-content/uploads/2015/07/glosario_de_terminos_2.pdf)

"Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales":  
[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Glosario\\_TDSyG\\_WEB.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf)

Hablar de diversidad sexual y derechos humanos. Guía informativa y práctica:  
[www.argentina.gob.ar/sites/default/files/s3d2.libro\\_.hablemos\\_diversidad\\_web.pdf](http://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/s3d2.libro_.hablemos_diversidad_web.pdf)





En estos últimos 15 años el Uruguay transitó un proceso de reconocimiento jurídico a los derechos de las personas LGBTIQ que significaron cambios significativos en la vida de las personas y generaron un terreno fértil para la profundización de la agenda en el Estado. En este escenario, en diciembre de 2015 se crea el Consejo Nacional de Diversidad Sexual y en mayo del 2017 se inició la elaboración del primer borrador del Plan Nacional de Diversidad Sexual que hoy estamos presentando.

Este Plan representa un salto cualitativo y un avance sustantivo para garantizar tanto los derechos económicos, sociales y culturales como el ejercicio de la ciudadanía de las personas LGBTIQ. Es una contribución inédita a nivel mundial al pleno cumplimiento de los acuerdos internacionales relacionados con los derechos humanos y los compromisos asumidos con la Agenda de Desarrollo 2030 (ODS) y el Consenso de Montevideo.

El Plan pretende ser una hoja de ruta de mediano y largo plazo para afirmar el proceso de reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ y con él quedan establecidos los compromisos y las líneas de trabajo del Estado uruguayo para profundizar y garantizar el derecho a vivir una vida libre de discriminación.

