



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

Guía práctica para la formación policial





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

Guía práctica para la formación policial

Autoridades del Ministerio del Interior

Ministro del Interior

Sr. Eduardo Bonomi

Subsecretario del Interior

Lic. Jorge Vazquez

Director General de Secretaría

Dr. Charles Carrera Leal

Subdirector General de Secretaría

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

Director de la Policía Nacional

Crio. Gral. (R) Mario Layera

Sudirector de la Policía Nacional

Crio. Gral (R) Dr. Hugo De León

La presente Guía es resultado del trabajo llevado a cabo por las consultoras Licenciadas Leonor Perera Delfino y María José Scaniello Negris, junto con la División Políticas de Género del Ministerio del Interior, con el apoyo y financiamiento del Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Participaron de la revisión y edición de la presente Guía, la Encargada de la Dirección de División Políticas de Género, Lic. July Zabaleta Acosta, el Sub Crio Lic. Richard Gutierrez, la Sub Oficial Mayor (PA) Esc./Lic. Cecilia Erhardt, el Sgto. Christian Gularte Duque y la Cabo Lic. Noelia Pérez Sanabria.

Por el Fondo de Población de las Naciones Unidas participó el Soc. Juan José Meré / Asesor VIH/SIDA

Agosto 2016

Índice

Prólogo de la División Políticas de Género del Ministerio del Interior.....	9
Prólogo del Fondo de Población de las Naciones Unidas	10
Introducción.....	11
Marco Normativo Internacional en Derechos Humanos (DDHH).....	11
A nivel nacional.....	14
La incorporación de la perspectiva de género y diversidad sexual en la práctica policial	17
Perspectiva de la diversidad.....	18
Conceptos básicos: género, sistema de género, estereotipos, roles, sexo, identidad de género, orientación sexual, expresiones de género.....	20
Personas trans.....	25
Masculinidades	29
Distintas formas de discriminación.....	31
Violencia de género.....	37
Bibliografía.....	44

PRÓLOGO

Nuestro reconocimiento a la Sargento Nérida Braga de la Unidad Especializada en Violencia Doméstica y de Género de Artigas porque esta guía tiene sus raíces, su idea: un cuaderno con los contenidos del curso, elaborado y diseñado por ella misma para cada alumno/na.

Nuestro Estado, como construcción social para organizarse y convivir, debe formar y fortalecer a sus instituciones en la búsqueda de una sociedad democrática, justa e igualitaria. En este sentido, si la Policía es un servicio para la comunidad, debe contar con políticas no sólo enfocadas a la respuesta a la ciudadanía luego de la toma de conocimiento de un hecho delictivo, sino que también de profundizar los esfuerzos en la prevención. Las acciones deberán buscar impactar no sólo hacia afuera sino también hacia adentro de la Institución, por ejemplo a través de la participación de personas diversas en la propia organización.

El Ministerio del Interior, ha dado importantes pasos para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de seguridad humana. En el año 2009, crea la División Políticas de Género, acción clave para aportar al desarrollo de las políticas de seguridad y dar cumplimiento a los compromisos asumidos por el Estado y a la normativa vigente. No es posible hablar de Derechos Humanos, justicia e igualdad sin analizar las relaciones de poder y por tanto, sin incluir la perspectiva de género, sin ésta la percepción de la realidad se ve limitada.

En los procesos de capacitación que hemos llevado a cabo en esta última década a más de 15000 policías, nos hemos dado cuenta de la necesidad de favorecer la formación/actualización continua, pero por sobre todo, del vacío respecto a contar con un material de apoyo que ayude a articular la teoría sobre género y diversidad sexual, con la práctica policial.

Por lo tanto, este material pretende ser justamente eso, una guía didáctica que ayude al funcionariado del Ministerio del Interior, a tener un acercamiento amigable a los conceptos antes nombrados y que aporte a la reflexión para la mejora de los y las lectoras respecto a su práctica profesional.

Es urgente promover cambios en nuestro accionar, que desnaturalicen las conductas discriminatorias que muchas veces reproducimos. Que la realidad supere a la utopía: violentadas y hasta criminalizadas por el patriarcado, la intolerancia y el odio. Nos queda mucho por hacer pero la transformación ya comenzó.

Lic. July Zabaleta Acosta

*Encargada de la Dirección de Políticas de Género
Ministerio del Interior*

PRÓLOGO UNFPA

El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) desarrollando desde hace varios años acciones de cooperación con el Ministerio del Interior, en particular a través del trabajo conjunto con la División de Políticas de Género. La prevención y gestión de la violencia basada en género, el abordaje de las situaciones de acoso sexual, la sistematización de las actividades desarrolladas, la incorporación del enfoque de género y diversidad sexual en la formación policial, la producción creativa de una campaña interna de sensibilización sobre derechos de las personas LGBTI, las actividades de capacitación sobre nuevas masculinidades, han sido, entre otros, focos prioritarios del apoyo.

En este contexto, la presente Guía de apoyo apunta a brindar de manera sintética, accesible y rigurosa un marco conceptual que contribuya con la formación policial a todos los niveles y en todos los escenarios de actuación, reafirmando la centralidad de los derechos humanos de todos los ciudadanos más allá de su condición social o características personales.

Las políticas de seguridad humana basadas en derechos humanos integrando la perspectiva de equidad de género y pleno respeto de la diversidad sexual, desplegadas por el Ministerio del Interior de nuestro país representan un caso ejemplar en la región y en muchos países del Sur.

Es por ello que, en concordancia con nuestro mandato constitutivo, el UNFPA celebra el conjunto de estas acciones de promoción de derechos, de equidad de género y de convivencia segura implementadas por el Ministerio del Interior y reafirma el valor del trabajo colaborativo con las acciones estratégicas de la División de Políticas de Género.

Juan José Meré

Asesor en VIH

*Fondo de Población de las Naciones Unidas
Uruguay*



INTRODUCCIÓN

La presente Guía sobre género y diversidad sexual es el resultado del trabajo de un equipo técnico conformado para su elaboración, el aporte de la División de Políticas de Género del Ministerio del Interior (MI) y el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Se dirige al funcionariado del MI con la finalidad de erradicar todas las formas de discriminación y violencia por razones de género y orientación sexual en el ámbito policial y promover el respeto y la defensa de los DDHH de todas las personas.

Este Ministerio tiene como cometido garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre varones y mujeres con la incorporación del enfoque de género en las Políticas de Seguridad Pública, por lo cual pretende facilitar una guía práctica que aborda conceptos básicos, junto a situaciones concretas del quehacer policial, así como incluir herramientas y metodologías para intervenir de forma efectiva ante las mismas.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL EN DDHH

A nivel internacional

El campo de los Derechos Humanos (DDHH) ha sido siempre un campo en construcción y un territorio de disputas entre las personas. En el marco internacional de DDHH se observa un recorrido histórico en el que se han ido reconociendo especificidades e incluyendo a determinados colectivos y grupos humanos como forma de mostrar que, en la práctica, no han existido las mismas garantías para que todas las personas realicen un real ejercicio de sus derechos.

Según la Ley N° 18.315 de Procedimiento policial que define los Principios de actuación, el personal tiene la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de todas las personas, más allá de su situación procesal.

Los DDHH son universales, irrenunciables, interdependientes, complementarios e indivisibles y jurídicamente exigibles. Ser universales implica que todas las personas tienen que ejercer los mismos, sean varones o mujeres sin importar la orientación sexual. La interdependencia, complementariedad e indivisibilidad refiere a que el ejercicio de un derecho depende de forma completa o en parte del ejercicio de otros. Si una persona por su orientación sexual no accede a un trabajo digno o es expulsada de un centro educativo muy difícilmente pueda gozar de buena salud. Son jurídicamente exigibles porque los Estados los reconocen en la

legislación internacional o nacional. El reconocimiento y protección de los DDHH de las mujeres, la universalidad/particularidad y la igualdad/reconocimiento de la diferencia, aportan a pensar en la especificidad necesaria para que los derechos se vinculen con quienes deberían ejercerlos, den respuesta a sus necesidades dando así un trato igualitario a todas las personas.

El marco internacional de DDHH exige que los Estados: *'Modificarán toda legislación, incluido el derecho penal, a fin de asegurar su compatibilidad con el disfrute universal de todos los derechos humanos; Empezarán programas [públicos] de educación y sensibilización para promover y [crear una cultura de respeto por los derechos humanos y así mejorar las oportunidades de vivir esos derechos]; Integrarán a sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de [los derechos y reafirmará el compromiso para con] todos los aspectos de la identidad humana, incluidas la orientación sexual y la identidad de género.'*¹. Así el campo de los DDHH busca contar con un enfoque cada vez más inclusivo.

Dentro del Sistema Internacional de DDHH contamos con la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La misma exige la inclusión de la interseccionalidad² entre la categoría de género y la orientación sexual, la definición que se realiza en el artículo 1º sobre el concepto de 'discriminación contra la mujer' que explicita: *'toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.'*³

Transcurrieron casi tres décadas para que las mujeres fueran incorporadas formalmente a la esfera de los DDHH mediante la adopción de esta convención. También otros grupos tradicionalmente excluidos fueron progresivamente incluidos, pasándose de un sujeto universal a sujetos con identidades particulares y situadas socio-históricamente. Así, en 1965 entra en vigor la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación racial (CERD) y en 1989 la Convención sobre los derechos del niño y de la niña. Recién en 1993 en Viena la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, produjo un cambio trascendental en la teoría de los derechos humanos al reconocer explícitamente a los derechos de las mujeres y las niñas como derechos humanos.

Históricamente las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex (LGTBI) han sido discriminadas por su orientación sexual, identidad, y expresión de

1. Guía del activista para usar los Principios de Yogyakarta (2010). (pág. 45-46) Recuperado en http://www.ypinaction.org/files/02/86/Guia_del_activista_nov_14_2010.pdf

2. Este término hace referencia a la confluencia de varios factores de discriminación y como estos se relacionan y potencian entre sí.

3. Protocolo Facultativo CEDAW <http://www.ohchr.org/spanish/law/cedaw-one.htm>

género. La población LGTBI sufre en el mundo diversas formas de criminalización, detenciones arbitrarias a manos de la Policía, altos índices de violencia e impunidad, discriminación en el acceso a la salud, educación, empleo y justicia.

Los Principios de Yogyakarta son una herramienta fundamental para analizar los DDHH y las leyes internacionales vigentes, con enfoque en las personas LGBTI para considerar las posibilidades concretas de ejercicio y goce de los mismos. Como expresa la Guía que acompaña los Principios de Yogyakarta existe una distancia entre los documentos de DDHH a nivel internacional y los derechos que gozan en la práctica en los distintos territorios. *‘La discriminación, el estigma, la violencia, el miedo son amenazas reales que acechan a las personas con orientación sexual e identidades de género diferentes.’*⁴

Según estos Principios se define que *‘la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales’*⁵, siendo muy similar a la que se menciona en CEDAW. Esta definición explicita que la orientación sexual y la identidad de género son un aspecto que los Estados deberán proteger.

La importancia de los Principios radica en que las personas LGBTI han sido históricamente invisibilizadas y este documento permite el reconocimiento como colectivos que han sido y aún son discriminados, sancionados y amenazados en el ejercicio de sus derechos, y que existen violaciones de los DDHH que están basados en la orientación sexual de las personas. No es un texto que implique derechos especiales a las personas LGTBI, como lo es la CEDAW en el caso de las mujeres, sino más bien una explicitación de los derechos que ya conocemos y su aplicación a esta población, aclarando las obligaciones que tienen los Estados Partes cuando firman un tratado de DDHH.

En este contexto, los DDHH han tenido un carácter progresivo, es decir, se han ido realizando especificaciones para contemplar situaciones que involucran a determinados grupos o aspectos específicos de las personas sin que esto invalide los derechos antes consagrados. Así encontramos los derechos sexuales y los derechos reproductivos (DDSSRR) con la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, en El Cairo (1994) y la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing (1995), donde se explicita el derecho a ejercer la sexualidad sin discriminación y decidir libremente la orientación y preferencias sexuales.

4. Idem. Nota 1. (pág. 7)

5. Idem. Nota 1. (pág. 47)

A nivel nacional

Uruguay ha ratificado y firmado acuerdos internacionales que garantizan los derechos de las personas, y ha venido incorporando de forma progresiva legislación específica sobre derechos de las mujeres así como también de la población LGBT.

Actualmente a nivel nacional han acontecido algunos avances sustanciales para el efectivo ejercicio de derechos de distintos grupos poblacionales.

Uruguay cuenta con la Ley N° 17.514 (2002) de Violencia Doméstica que establece mecanismos para la prevención, atención y erradicación de la violencia doméstica. La misma define la violencia doméstica como 'toda acción u omisión, directa o indirecta que por cualquier medio menoscabe limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o unión de hecho'.⁶

La Ley 16.707 (1995), incorpora en el Código Penal (1934) el artículo 321 bis , donde define el delito de violencia doméstica como '*El que, por medio de violencias o amenazas prolongadas en el tiempo, causare una o varias lesiones personales a persona con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva o de parentesco, con independencia de la existencia de vínculo legal, será castigado con una pena de seis a veinticuatro meses de prisión.*'⁷

La Ley N° 17817 (2004) de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación, define discriminación y explicita la que se ejerce por orientación sexual e identidad sexual. Este reconocimiento oficia a nivel simbólico ya que al no tener asociada una pena las denuncias de las situaciones de discriminación, se trabajan por lo general encuadradas en delitos conexos como 'incitación al odio', 'amenazas', etc.

Con la Ley N° 18.246 (2008) de Unión Concubinaria se reconoce legalmente a todas las parejas con más de cinco años de convivencia y se abren puertas también al reconocimiento de los derechos de los hijos/as de estas familias.

La Ley N° 18.590 que aprueba el Código de la Niñez y Adolescencia (2009) y la Ley 19.092 modifican disposiciones vinculadas a la adopción, lo que significa que pueden adoptar personas en forma individual, el nuevo cónyuge o concubino del padre o madre del hijo habido dentro de matrimonio o habido fuera del mismo, reconocido del otro cónyuge o concubino, y parejas en unión concubinaria o matrimonial.

6. Ley 17.514 de Erradicación de la Violencia Doméstica (2002) <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17514-2002/26>

7. Código Penal Uruguayo (1934). Art 321 bis. https://www.impo.com.uy/bases/codigo-penal/9155-1933/321_BIS

La Ley N° 18.620 (2009) establece el derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos de identidad (sin exigir la reasignación de sexo); y la Ley 19.075 (2013) de Matrimonio Igualitario reconoce el derecho al matrimonio civil a dos personas de distinto o igual sexo; ambas instalan cambios que resultaban imposibles de creer.

La Ley N° 18.426 (2008) de defensa de la salud sexual y reproductiva (SSR) establece los deberes del Estado y objetivos en salud sexual y reproductiva, define las políticas rectoras y el diseño de programas y acciones para su concreción. Esta ley que implica un gran avance en las garantías que el Estado Uruguayo debe brindar a las personas en cuanto a su salud, ya que legitima la promoción de la educación sexual en todas las etapas evolutivas, busca garantizar el acceso universal a métodos anticonceptivos y la atención pre y post aborto. En la reglamentación de la misma se hace referencia a un abordaje igualitario que respete la diversidad de las personas y no se discrimine por orientación sexual. A partir de esta ley se comienzan publicar un conjunto de guías clínicas vinculadas a la SSR como forma de mejorar la atención respecto a estos temas, entre ellas una que refiere a la diversidad sexual especialmente.

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

En 2013 se promulgó la Ley N° 19.167 de Reproducción Asistida que implica un avance jurídico fundamental para garantizar el derecho a la maternidad a través de técnicas de reproducción asistida a toda mujer sin importar su orientación sexual, con o sin pareja.

La ley 18.250 (2008) de Migraciones detalla las situaciones de posibles ingresos al país, derechos y obligaciones de las personas extranjeras, así como establece los delitos de trata y tráfico de personas, que serán detallados más adelante.

La ley 17.815 (2004) de Violencia sexual comercial o no comercial contra niños, niñas, adolescentes (NNA) o incapaces establece como delitos la producción, comercialización o difusión de material pornográfico que incluya a NNA e incapaces. También son delitos la retribución o promesa de retribución hacia NNA o incapaces a cambio de actos sexuales o eróticos, la explotación sexual y el tráfico con fines de explotación sexual. La Ley presenta una debilidad, ya que no se sanciona el almacenamiento en sí mismo sino sólo con fines de distribución.

El Estado uruguayo con la Ley 18.104 de Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres de 2007 plantea por decreto el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos y la necesidad de desarrollar acciones y adecuar las prácticas y políticas públicas a la normativa internacional vigente.

En concordancia con los compromisos asumidos por el Estado el MI cuenta con la Circular N°19 de 2015 que establece como objetivo '*advertir y difundir la aplicación de las Leyes 16.045 de 2 de julio de 1998 referente a la prohibición de toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector, a la Ley 17.817 de 6 de setiembre de 2004 de lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación y la Ley 18.104 de 15 de marzo de 2007 de Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres, Decretos 534/2005 de 26 de diciembre de 2005, 433/2007 de 13 de noviembre de 2007 y 617/2008 de 10 de diciembre de 2008 y del Convenio Nro. 111 de O.I.T. sobre discriminación en el empleo y ocupación ratificado por la República Oriental del Uruguay por la Ley 16.063 de 6 de octubre de 1989.*'⁸

La puesta en práctica de una perspectiva de derechos '*implica que los derechos a la igualdad y a la no discriminación sean ejercidos de manera plena y esto indefectiblemente se debería ver reflejado en la vida cotidiana de todas las personas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que los derechos humanos son integrales, universales, interdependientes e indivisibles. (...) La aceptación de este principio implica la adopción de una convención o pacto social, según la cual, las personas valen lo mismo y deben poder ejercer todos sus derechos, independientemente de su sexo, raza, etnia, edad, condición social, discapacidad, lugar de residencia, orientación sexual, identidad de género, adscripción política y/o creencia religiosa. El principio de igualdad se vincula a la noción de equidad. Se trata de una idea de justicia que busca reparar los desbalances existentes en la sociedad y equiparar a todas las personas en el ejercicio de sus derechos.*'⁹ Desde este enfoque se reconoce que no todas las personas se encuentran en iguales condiciones para el real ejercicio de sus derechos y el desarrollo de sus capacidades debido a desigualdades históricas y culturales que categorizan a las personas según cada una de estas variables. Es necesario generar políticas afirmativas que favorezcan a grupos cuyos derechos han sido vulnerados históricamente para lograr condiciones reales de igualdad.

Se pretende que los DDHH sean concebidos por el funcionariado policial como constitutivos de su práctica profesional, así como promover la existencia de una política institucional democrática para fomentar una cultura de DDHH que haga hincapié en la condición de ciudadanía de aquellas personas que integran las instituciones policiales.

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

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



La incorporación de La perspectiva de género y diversidad sexual en La práctica Policial.

Perspectiva de género

Según Soledad García Muñoz *‘La perspectiva de género nos remite a las características de mujeres y hombres definidas socialmente y moldeadas por factores culturales, razón por la cual son susceptibles de transformación. (.), permite entender por qué la doctrina de los derechos humanos en constante evolución y desarrollo- ha contemplado ampliaciones conceptuales y reconocimientos explícitos de los derechos de las mujeres.’*¹⁰

Las desigualdades que enfrentan las mujeres en general son producto de relaciones de poder, si no incorporamos la perspectiva de género nos estaremos perdiendo una parte importante para su comprensión de la misma forma que si olvidamos las categorías de clase, etnia, edad y orientación sexual.

Este enfoque podemos vincularlo con la diversidad sexual, entendida como las diferentes prácticas, creencias, y formas de expresión de las sexualidades.

De la misma forma, como expresa García Muñoz, la perspectiva de género *‘permite hacer visible las experiencias, perspectivas, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres, con lo cual se pueden mejorar sustancialmente las políticas, programas y proyectos institucionales, así como las acciones dirigidas a lograr sociedades equitativas, justas y democráticas’*¹¹ Si deseamos alcanzar transformaciones estratégicas a través de las políticas públicas, tenemos el desafío de incorporar sistemáticamente una perspectiva de género que nos sea útil en el ámbito policial y que posibilite condiciones para el ejercicio pleno de la ciudadanía.

El Instituto Nacional de las Mujeres en su Primer Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos plantea que: *‘La perspectiva de género es un abordaje teórico y metodológico que permite reconocer y analizar identidades, perspectivas y relaciones sociales, especialmente las relaciones de poder, que se dan entre los sexos. Este enfoque permite el análisis crítico de las estructuras socioeconómicas y político - legales, que dan lugar a las identidades femeninas y masculinas y que a su vez se ven influidas por ellas. (...) En síntesis, las instituciones que apliquen las políticas públicas*

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

11. Idem Nota 10 (pág.77)

*de igualdad deben trabajar con las perspectivas de género y de derechos, para realizar efectivamente los objetivos del Plan.*¹²

Incorporar la perspectiva de género refiere a tomarla como una herramienta de trabajo que permita desnaturalizar las necesidades, capacidades, y posibilidades que se asignan a varones y mujeres. Si podemos comprender estas diferencias construidas socialmente, podremos entender la existencia de situaciones de desigualdad para muchas personas, en especial, mujeres, personas LGBTI y NNA. De esta manera es posible prevenir y deslegitimar situaciones de discriminación desde el ámbito institucional para transformarlas.

Perspectiva de la diversidad

Todas las personas tenemos distintas maneras de ser, y como vimos en el apartado sobre DDHH todas tenemos el mismo valor humano, somos iguales en derechos. Reconocer a todas las personas y sus distintas formas de ser, tiene estrecha relación con incorporar la perspectiva de la diversidad. Cuando de estas diferencias se generan situaciones de desigualdad o de discriminación es importante poder intervenir.

La diversidad sexual, la entendemos como las diferentes prácticas, creencias, y formas de expresión de las sexualidades. Sin embargo, la orientación sexual y la identidad de género son categorías que en muchos casos condicionan el acceso a la justicia y la seguridad ciudadana, por el estigma y discriminación social que existe hacia las personas que salen del modelo normativo heterosexual y hacen tambalear los estereotipos y roles de género.

‘Del mismo modo que nuestra cultura privilegia determinadas maneras de constituirnos varones y mujeres, supone establecer diferencias sobre la base de un conjunto de representaciones en torno a la ‘normalidad’. Toda manifestación contraria a esa normalidad, pasa a ocupar el lugar de ‘lo otro’, lo patológico, lo peligroso, lo despreciable. Esto determina nuestras dificultades para entender, aceptar, valorar esas manifestaciones como legítimas. No se trata de tolerar la diversidad, de aceptar al que es diferente, sino efectivamente ver en las otras personas, diversas y diferentes a mí, iguales.’¹³

12. Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos’ (pág. 38-39) http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/594/1/pub_primerplan.pdf

13. Sexualidad y derechos. Aportes para el trabajo con adolescentes y jóvenes. FLACSO-INJU/MIDES-UNFPA (pag. 12) http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/61713/1/sexualidad_derechos-vdig.pdf

¿Qué significan estas perspectivas para la práctica policial?

El tener presente estas perspectivas en la práctica implica:

- visibilizar la singularidad de las personas,
- reconocer y respetar las decisiones del otro,
- escuchar sin juzgar,
- tener un trato respetuoso,
- considerar las voces y opiniones de las personas que se vinculan con la policía en sus distintos ámbitos,
- dejar de lado los estereotipos,
- respetar las creencias y sistemas de valores de los demás aunque difieran de los propios.

Video 'Cuál es la diferencia?'



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

Es un herramienta que utiliza el Colectivo Ovejas Negras en capacitaciones a profesionales de la salud para mostrar la importancia del enfoque en diversidad para llegar a diagnósticos acordes a las necesidades de esta población. Una de las cuatro situaciones que se representan es una consulta de una lesbiana donde se destacan los siguientes aspectos según cómo se lleva a cabo la misma. En la primera escena la usuaria consulta por el PAP, el ginecólogo supone que tiene pareja heterosexual, que no se cuida con ningún método anticonceptivo, que los hijos fueron concebidos en pareja heterosexual y le indica pastillas anticonceptivas

para no quedar embarazada, ella plantea que está menstruando como forma de evitar el examen ginecológico. Sin embargo en la segunda, ella consulta por el PAP y por parte del ginecólogo aparecen las siguientes preguntas: mantienes relaciones?, estás soltera, en pareja, con múltiples parejas?, con hombre o mujer?, tus parejas anteriores fueron siempre mujeres?, tienen hijos? son tuyos, de tu pareja o adoptivos?, consulta si alguna vez se hizo un PAP. Con estas interrogantes el profesional conoce que tiene pareja mujer actualmente, que ha tenido relaciones con varones, que adoptó dos hijos, y que nunca fue al ginecólogo por temor a que le duela, incluso manifiesta que se realiza el Carné de salud cada 6 meses por no contar con el PAP, además reconoce que su pareja nunca se ha realizado este estudio. Frente a esto el profesional le explica cómo se realiza y la importancia que tiene, y le recomienda un folleto con consejos para el sexo seguro entre mujeres. Así logra apreciarse que un enfoque que incorpora la perspectiva de la diversidad logra empatizar, preguntar para conocer mejor a la usuaria que consulta, y realizar un diagnóstico adecuado, además de promover que la misma pueda seguir consultando en los servicios de salud, así como también su pareja.

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



CONCEPTOS Y RECURSOS ÚTILES.

Género

Según la historiadora feminista Joan Scott, *'El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales fundadas sobre las diferencias percibidas entre los sexos; y el género es un primer modo de dar significado a las relaciones de poder'*¹⁴. Por lo tanto este concepto alude al conjunto de construcciones sociales y culturales sobre lo que significa ser mujer y varón, que varían según el contexto y momento histórico. El género permite visualizar la relación entre lo femenino y lo masculino, sus roles, los significados que se le adjudican a los sexos y cómo estos se modifican no sólo a lo largo de la historia sino también según la cultura a la cual nos referimos. Alude al significado social atribuido a esa diferencia biológica. Este significado como se entiende, es una construcción humana que puede transformarse, que sirve para el análisis de las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres en relación a la distribución del poder.

14. Scott, J. W. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. Recuperado Mayo 7, 2011, a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=22268>

Scott va a describir cuatro elementos interrelacionados:

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

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

Sistema de género

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

Estereotipos de género

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

Roles de género

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

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

Si bien estas construcciones sociales han cambiado y no son representativas de toda la realidad uruguaya, aún existen como mandatos que limitan las posibilidades de elegir y tomar decisiones propias a las personas y están presentes en nuestras acciones o discursos sin que necesariamente seamos conscientes de ello.

“*Si voy a un enfrentamiento con una compañera, primero trato de protegerla*”

expresa un policía en una capacitación realizada.



Analicemos qué supuestos encontramos ante esta frase...

Se parte de la idea de que la mujer necesita cuidado y protección de parte de otra persona y la necesidad del varón de colocarse en un lugar protector. Por otra parte se estaría colocando a la mujer en una situación de inferioridad cuando ambos han tenido igual capacitación y tienen asignada la misma tarea. En lugar de ello, se construyen mejores equipos de trabajo si se visualizan las competencias personales y profesionales complementarias.

Sexo biológico

Hace referencia a las características biológicas (genéticas, anatómicas, hormonales) que diferencian al espectro humano como machos, hembras e intersexuales.

Intersexual

Refiere a la persona que presenta al momento de nacer características biológicas de ambos sexos. La anatomía reproductiva y sexual puede ser variable y no coincidir con las definiciones estrictas de lo masculino y femenino. En muchas situaciones se ven desafiados los criterios binarios clasificatorios de las ciencias médicas y jurídicas. Las organizaciones de intersexuales reclaman que estas personas no sean forzadas al nacer a identificarlas como varones o mujeres y menos que se les realicen intervenciones quirúrgicas para tal fin.

Identidad de género

¡Es quien soy!

‘Consiste en la auto percepción que tiene una persona de sí misma como mujer o varón, independientemente del sexo biológico que tenga.’¹⁵. Esto significa que una persona puede nacer con genitales masculinos o femeninos y en el transcurso de su vida identificarse como mujer o como varón. Esta auto identificación comienza a producirse desde el punto de vista psicológico a los 18 meses de vida y se va completando hacia los 5 años de edad, manteniéndose a lo largo de la vida.

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

Transgénero o *‘trans’* sería la persona que cuya identidad de género no coincide con el sexo biológico.

Queer

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

Orientación sexual

¡Es quien me atrae!

¿Y a vos quién te gusta?

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

15. Sexualidad y derechos. Aportes para el trabajo con adolescentes y jóvenes. FLACSO-INJU/ MIDES-UNFPA (pag. 35) http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/61713/1/sexualidad_derechos-vdig.pdf

Para referirse a las personas de la diversidad sexual se suele utilizar la sigla **LGBTI** que significan respectivamente: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales.

EXPRESIONES DE GÉNERO

‘Son las formas de expresar ‘masculinidad’ o ‘feminidad’ de acuerdo a las normas culturalmente establecidas en un tiempo y sociedad determinada. Dichas formas de expresar el género (manera de hablar, caminar, moverse, vestirse, etc.) son valoradas cuando coinciden en el patrón hombre-masculino y mujer-femenina, y rechazadas cuando esto no ocurre.’¹⁶

Cuadro ¹⁷

Algunos ejemplos:



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



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



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



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

16. Guía Educación y diversidad sexual INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA (pág. 9) <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/33209/1/educacion-y-diversidad-sexual---guia-didactica---para-web-2.pdf>

17. Idem. Nota 16. (pág. 10)

Personas trans

*'no preguntes qué soy
sólo soy lo que ves
nadie tiene por qué
ser contrario al que es.'*

A mi manera. Disco Nidal 2015 de Buenos Muchachos

Son personas cuya identidad o percepción de sí misma no se corresponde con el sexo biológico.

Existe desde la infancia una convicción de su identificación con un género distinto al que se les adjudica desde su nacimiento por sus órganos genitales. En muchos casos es a partir de la adolescencia donde se inicia un proceso de transformación de su aspecto físico y una comunicación en su entorno inmediato del deseo de vivir acorde con su identidad de género. Esto implica la elección de un nombre, formas de hablar y vestir y modificaciones en su cuerpo acordes a su identidad. Estos cambios pueden traer consigo múltiples situaciones de discriminación y como consecuencia de esto la deserción temprana del sistema educativo, el no acceso a servicios de salud, el recorte de actividades de circulación social en general y se ven restringidas sus posibilidades de acceso al mundo del trabajo.

En este contexto para las mujeres trans el trabajo sexual puede ser una forma de sobrevivencia ante las dificultades de acceso al mercado laboral. Cuando se presentan oportunidades de capacitación y posibilidades de inserción laboral se logra acceder a mejores condiciones de empleabilidad.

Tanto varones como mujeres trans pueden estar expuestos a situaciones de violencia, discriminación, violencia sexual y homicidios transfóbicos. Estas situaciones de extrema vulnerabilidad social, muestran el alto costo que implica ser una persona trans en nuestro país.

La **Ley 18.620** de Identidad de Género establece el derecho de las personas trans a adecuar su nombre y sexo en todos sus documentos registrales independientemente de si se realizan procedimientos quirúrgicos de reasignación de sexo o tratamientos hormonales.

- El 71% de las personas trans que accedieron a la Tarjeta Uruguay Social (TUS/MIDES, 2013) no finalizaron el ciclo básico.
- Tienen una esperanza de vida menor a 40 años.
- En 2013 según el MSP el 53,4% de las mujeres trans ejercen el trabajo sexual y entre quienes no lo ejercen, un 29,1% lo ejercieron alguna vez. El 60% de estas mujeres relató experiencias de Explotación Sexual Comercial previo a los 18 años.
- Entre las personas trans beneficiarias de la TUS el 71,6% no tiene ciclo básico completo. A mayor edad menor es el nivel educativo alcanzado.

Fuente: Salud y Diversidad sexual. Guía para profesionales de la salud. UNFPA MSP. 2016.

La forma en la que miramos a las personas condiciona las intervenciones que podremos realizar.

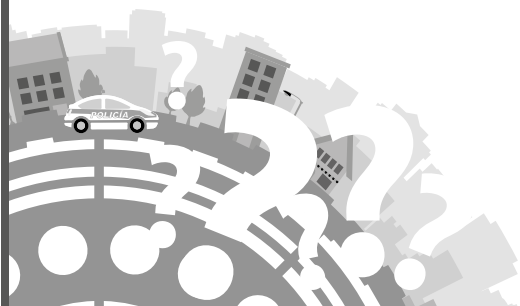
Preguntas para reflexionar en grupo o de forma individual

¿Conoces personas trans que ocupen cargos de poder?

¿Conoces personas trans en los medios de comunicación?

¿Conoces personas trans que sean profesionales universitarios/as?

¿Te has preguntado por que será difícil que ocupen esos espacios?





Sugerencias para el trato con personas trans

- Si bien el utilizar el ‘Señor’ o ‘Señora’, ha sido muestra de respeto, se recomienda en la actualidad, utilizar lenguaje neutro hasta que sepamos como desea ser llamada la persona.
- Puede facilitar en primer lugar llamar a las personas por sus apellidos, como forma de no exponer a la persona a ser nombrada con un nombre que no utiliza ni corresponde con su imagen actual.
- Consultar a la persona trans el nombre con el cual se identifica, llamarla por el mismo y no por el que aparece en su documento de identidad (en casos que no han realizado el cambio de nombre registral). Respetar la identidad trans con la finalidad de evitar situaciones de exposición e incomodidad que le pueda generar su nombre legal.
- Cuando el nombre con el que se identifica la persona es diferente al que figura en el documento de identidad, se deben registrar en el formulario, parte y/o trámite ambos nombres aclarando cuál es el del documento oficial.
- En la redacción de partes o cualquier trámite, lo correcto es utilizar el género gramatical que corresponda con la identidad de género de la persona además de que haya explicitado el nombre que figura en el documento de identidad.
- Es muy importante no presuponer que la ocupación de las personas trans es necesariamente el trabajo sexual.
- En toda investigación de delitos contra personas trans o que se presuma trans, queer, intersexual, etc (homicidios entre otros) es relevante registrar tanto el nombre de su documento de identidad así como consultar a testigos o allegados el nombre social con el que se identificaba la persona. Se ha comprobado que a veces el entorno no la reconoce por el nombre de su documento de identidad lo que podría obstaculizar e incluso impedir una investigación eficaz del delito cometido.
- Para la función en las revisorías y/o registro personal de las personas se recomienda la utilización de escáner. En caso de no contar con éste o no ser

suficiente, es recomendable consultar a las personas trans quién prefiere que lo realice, si un varón o una mujer policía.

- En relación a los espacios a ocupar en las cárceles, se sugiere consultar con el mecanismo de género correspondiente para establecer las formas y procedimientos más adecuados para cada situación. Existen distintas experiencias con buenos resultados: en el Módulo 5 del COMCAR se destinó un pabellón para personas trans buscando preservar la seguridad e integridad; en otros casos en el interior del país se evaluó como adecuado que mujeres trans privadas de libertad se alojaran en las Unidades de mujeres. A la hora de evaluar la Unidad en la que será alojado un varón trans es imprescindible valorar si están dadas las condiciones para preservar la integridad del mismo ya que puede ser violentado sexualmente, podrían correr riesgo de violaciones correctivas, embarazos no planificados y/o contagio de ITS. En estas situaciones se complejiza cómo optar por lo más conveniente, ya que se busca garantizar su seguridad y preservar la vida, así como también respetar el derecho a su identidad.
- Respecto al uso de baños se sugiere la implementación de baños con cubículos individuales que puedan ser usados por todas las personas salvo en aquellas situaciones de posibles riesgos por ejemplo cárceles.
- Promover estrategias para el ingreso de personas trans la formación policial.



MASCULINIDADES

El concepto de masculinidades debe ser pensado en función del sistema de género, es decir pautas sociales y culturales sobre cómo deben ser, sentir y actuar los varones en un momento y contexto específico. Es claro que no existe una única forma de ser varón, por tanto hablamos de masculinidades en plural, apostando a reconocer las diferentes vivencias y organizaciones posibles.

En nuestra sociedad existe un modelo imperante de masculinidad que Connell llama 'Masculinidad Hegemónica' (Connell, 1997). Refiere a un modelo de ser varón fuerte, autoritario, heterosexual, padre y jefe de familia y que se impone frente a lo que se considera débil, sensible, dominable e inferior, asociado a lo femenino u homosexual. Si bien no representa a todos los varones, esta forma de masculinidad se encuentra implícita en las relaciones sociales y se traduce en prácticas no siempre conscientes. Los elevados índices de violencia que existen en nuestro país indican la permanencia de una forma de masculinidad en donde un ser que se considera superior impone mediante la fuerza su poder sobre otro considerado inferior, en este caso las mujeres.

Es válido pensar que el funcionariado policial como parte de la sociedad no está exento de estas creencias por tanto es necesario reflexionar sobre cómo ello opera en la práctica cotidiana y principalmente en el ejercicio de la función policial.

La identidad masculina se va construyendo en base a mandatos que escuchamos y adoptamos como propios producto de la vida social y que si bien son invisibles tienen sus efectos reales. Según Badinter (2002) estos son: no ser un bebé, no ser mujer, no ser homosexual. No basta con ser varón sino que hay que demostrarlo y esto requiere un esfuerzo en forma permanente, manteniendo una postura y discurso considerado masculino, aunque esto implique, en muchas oportunidades, llevar adelante conductas de riesgo, discriminación y violencia.

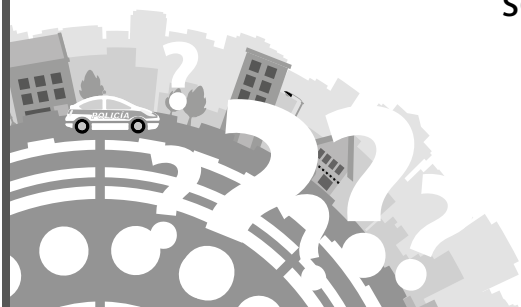
Según datos de la investigación, 'Salud de los hombres uruguayos desde una perspectiva de género'¹⁸ (2009) este sostenimiento de una masculinidad hegemónica se traduce en la falta de prácticas de autocuidado, consulta tardía en el sistema sanitario, alto índice de suicidios y la violencia en la que son ejercidos los mismos (en los suicidios cometidos con armas de fuego la relación varones mujeres es de 6 a 1). Las muertes violentas por agresiones son 3.5 veces mayores en varones que en mujeres así como también el número de muertes en accidentes de tránsito.

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

¿Qué es para ti
ser varón?

¿Qué formas de ser
varón son las que se
promueven desde
la Policía?

¿Se te ocurren otras
maneras posibles de
ser varón más justas
y equitativas?





DISTINTAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO

La discriminación puede adquirir formas específicas de acuerdo a los grupos poblacionales a los que se refiera.

Los distintos tipos de discriminación que se describen a continuación pueden ser ejercidos por personas, así como por grupos o instituciones y en cualquier caso atentan contra la integridad de las personas.

Sexismo

Alude a la suposición o creencia de que un sexo es superior a otro, en nuestra sociedad sería la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer. Se basa en estereotipos de género y se traduce en prácticas discriminatorias. Por ejemplo, suponer que los varones están más capacitados para ocupar cargos de alta jerarquía, no pudiendo reconocer las barreras que tienen las mujeres para acceder a dichos cargos.

Heteronormatividad

‘Concepto introducido por Michael Warner en 1991, refiere a una institución social, que no debe ser confundida con la heterosexualidad en tanto orientación erótico sexual. Según Butler (2001) es el poder normalizador de la heterosexualidad y las normativas que garantizan y fortalecen su legitimidad social. Este poder atraviesa tanto las representaciones sociales, como la subjetividad, el ámbito de lo jurídico y los reglamentos en las instituciones públicas y privadas.’¹⁹

Heterosexualidad obligatoria

‘Adrienne Rich (1980) introdujo este concepto en tanto régimen social que plantea a la heterosexualidad como el modelo hegemónico de relacionamiento sexual y de parentesco, impuesto por el patriarcado mediante diversos mecanismos e instituciones.’²⁰

Homofobia.

La homofobia se describe como acciones hostiles hacia las personas con orientación homosexual concibiendo a estas como inferiores o anormales. Específicamente, refiere al miedo y/o rechazo hacia varones gays. Se puede manifestar en distintas formas de violencia como insultos, acoso, apodos, golpizas,

19. Guía Educación y diversidad sexual INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/33209/1/educacion-y-diversidad-sexual---guia-didactica---para-web-2.pdf>

20. Guía Educación y diversidad sexual INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/33209/1/educacion-y-diversidad-sexual---guia-didactica---para-web-2.pdf>

violaciones o múltiples formas de discriminación como la segregación de las personas de puestos de trabajo, exclusión del sistema educativo o de espacios públicos en general basado en su orientación sexual.

Lesbofobia

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

Transfobia

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

Sugerencias para un trato no discriminatorio:

- Tener especial cuidado en el manejo de la información ya que puede suceder que una persona gay, lesbiana o bisexual, por miedo a ser rechazada o discriminada no haya comunicado esta situación en su entorno familiar, laboral o barrial y no debemos hacerlo público. Siempre es la persona quien decide a quién y cuándo comunicar o no su orientación sexual.
- Generar una comunicación y escucha abierta, respetuosa de las creencias personales, empática, confidencial y privada, libre de discriminación y comportamientos hostiles.
- Cuando se indaga o consulta no asumir que las personas ni sus parejas son heterosexuales.

- Evitar ver a la persona como posible “persona con VIH”.
- Recordar que como personas y como profesionales el respeto y garantía de los DDHH son la base de toda sociedad justa, democrática e igualitaria.
- Todo profesionalismo en la función se demuestra en la constante búsqueda de superación y aprendizaje, cuánto más entendemos y trabajamos nuestras resistencias, más se enriquecen nuestro accionar profesional.

A nivel institucional

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

RECURSOS ÚTILES



División Políticas de Género MI



Aportar al diseño, evaluación y monitoreo de políticas institucionales con perspectiva de género; promoviendo estrategias de igualdad de oportunidades y derechos para hombres y mujeres asesorando, asistiendo y acompañando a las Jefaturas de la Policía Nacional y a las Direcciones Nacionales y Generales, en continua articulación con otras instituciones vinculadas a la temática.

Contactos: dpgenero@minterior.gub.uy 2152 4126

Denuncias por malos procedimientos policiales: se pueden realizar en forma anónima o nominada:

Por tel gratuito: 0800 5000

O por denuncias on line: <https://denuncia.minterior.gub.uy/>



Colectivo Ovejas Negras



Impulsa el desarrollo de los derechos de lesbianas, gays, trans y bisexuales de Uruguay. Sus objetivos, son la lucha contra la discriminación y la búsqueda de una sociedad que integre la diversidad sexual como un valor democrático.

social@ovejasnegras.org info@ovejasnegras.org 096 769 705



Centro De Referencia Amigable (CRAM)



Es un servicio que brinda atención psicológica a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans (transexuales, travestis, transgénero) e intersexuales (LGBTI), orientado a dar respuesta a distintas problemáticas que surjan en relación a la diversidad sexual y de género.

Las consultas pueden ser individuales, de pareja, familiares o institucionales y estarán relacionadas con la diversidad sexual y/o la identidad de género.

Contactos: cram@psico.edu.uy 091 421 817

Florida 1178 - Montevideo Horario de atención: 18 a 21 horas Días de atención: lunes, martes, jueves, viernes



Servicio de atención a personas LGBT que sufren violencia por parte de su pareja



Orientación psicológica, social y jurídica a cargo del Colectivo Ovejas Negras.

Aranceles sociales, contemplando cada situación. 092 962 532.



Unión Trans del Uruguay (UTRU)



Ofrece asesoramiento e información sobre proceso de hormonización, cómo realizar el cambio de sexo registral, situaciones de discriminación, entre otros.

comunicacionutru@gmail.com



MIDES Programa Tarjeta Uruguay Social



Las solicitudes podrán realizarse a través de las Oficinas Territoriales en todo el país

0800 7263 - 2400 0302 int. 1821 o 1826 tarjeta@mides.gub.uy



Unidad Docente Asistencial Saint Bois



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



Registro Civil



Cambio de nombre y/o sexo. Para luego poder modificar otros documentos como la cédula de identidad, credencial cívica, carne de salud, boletera, etc.

Uruguay 933, 1º piso, Tel. 2900 7641

Comisión honoraria contra el racismo y la discriminación

Reconquista 535, Piso 7. Tel. 2915 1501 - 2915 1194 saura@mec.gub.uy



Línea SIDA, Sexualidad y derechos



0800 3131 (de 12 a 24 hrs)



Línea Aborto Información Segura



Asesoramiento y escucha en situaciones de embarazo no planificado

0800 8843 desde teléfono fijo o *8843 desde celular ANTEL.



Línea 'Construyendo Seguridad y Confianza'



Por información o denuncias sobre actuación policial y sobre cómo realizar cualquier tipo de denuncias.

0800 5000 (gratuito)



Violencia de género

Se pretende que las políticas públicas de seguridad ciudadana puedan responder de manera eficaz ante situaciones de violencia de género apostando a la prevención y la mejor convivencia, a la atención eficaz de mujeres, niños, niñas y adolescentes en situación de violencia de forma de garantizar su seguridad y la erradicación de toda forma de violencia.

La ley 17514 de Violencia doméstica aprobada en Uruguay (2002) reconoce y define diferentes tipos de violencia hacia las mujeres. Para este documento hemos optado por citar a continuación las que aparecen en el Proyecto de Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia basada en género (abril 2016)²¹ con la intención de mostrar una visión más actualizada y amplia sobre la violencia basada en género.

Formas de violencia

Violencia física. Toda acción, omisión o patrón de conducta que dañe la integridad corporal de una mujer.

Violencia psicológica o emocional. Toda acción, omisión o patrón de conducta dirigido a perturbar, degradar o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, aislamiento o cualquier otro medio que afecte la estabilidad psicológica o emocional.

Violencia Sexual: Toda acción que implique la vulneración del derecho de una mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada y la trata sexual. También es violencia sexual la implicación de niñas, niños y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a aquellos, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une al niño o niña, por su ubicación de autoridad o poder. Son formas de violencia sexual, entre otras, el abuso sexual, la explotación sexual y la utilización en pornografía.

21. <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18258/1/proyecto-de-ley-integral-para-garantizar-a-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia-basada-en-genero.-1.pdf>

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

Violencia Económica: Toda conducta dirigida a limitar, controlar o impedir ingresos económicos de una mujer, incluso el no pago contumaz de las obligaciones alimentarias, con el fin de menoscabar su autonomía.

Violencia Patrimonial: Toda conducta dirigida a afectar la libre disposición del patrimonio de una mujer, mediante la sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación o retención de objetos, documentos personales, instrumentos de trabajo, bienes, valores y derechos patrimoniales.

Violencia Simbólica. Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres.

Acoso Sexual Callejero. Todo acto de naturaleza o connotación sexual ejercida en los espacios públicos, por una persona en contra de una mujer con la que no tiene una relación y sin su consentimiento, generando malestar, intimidación, hostilidad, degradación, humillación, o un ambiente ofensivo para la mujer acosada.

Violencia Femicida. Es la acción de extrema violencia que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de una mujer por el hecho de serlo, o la de sus hijas, hijos u otras personas a su cargo, con el propósito de causarle sufrimiento o daño.

Violencia doméstica. Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una mujer, causada por una persona con la cual tenga una relación de parentesco, o tenga o haya tenido una relación de noviazgo o tenga o haya tenido una relación basada en la cohabitación. Constituye también violencia doméstica la exposición de niñas, niños o adolescentes a la violencia contra sus madres u otras personas a cargo de su cuidado.

Violencia Institucional: Es toda acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario o personal del ámbito público o de instituciones privadas como centros de salud, residenciales, educativos, sindicatos, cooperativas, asociaciones gremiales, deportivas o de la sociedad civil, que discrimine a las mujeres o tenga como fin menoscabar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mismas, así como la que pretenda obstaculizar u

obstaculice el acceso de las mujeres a las políticas y servicios destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia contras las mujeres previstas en la presente ley’

Fuente: Proyecto de Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia basada en género. 2016.

Trata de personas

‘Reclutamiento, transporte, transferencia, acogida o el recibo de personas para el trabajo o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares, la servidumbre, la explotación sexual, la remoción y extracción de órganos o cualquier otra actividad que menoscabe la dignidad humana’

Fuente: Ley de Migración N°18.250

Tráfico de personas

‘Quien promoviere, gestionare o facilitare de manera ilegal el ingreso o egreso de personas al territorio nacional por los límites fronterizos de la República, con la finalidad de obtener un provecho para sí o para un tercero’

Fuente: Ley de Migración N° 18.250

Acoso sexual laboral

Según la ley N° 18.561 el acoso sexual es ‘todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe’.

Dentro del Ministerio del Interior existe un protocolo de actuación aprobado por Decreto 40 del año 2013 sobre cómo proceder ante situaciones de acoso sexual entre funcionarios/as. Las denuncias pueden ser realizadas tanto por la persona que lo padece, el/la superior que detecta la situación y/o las personas vinculadas a quien padece esta situación. Es importante destacar que por la sensibilidad del tema, para este tipo de denuncias no se debe exigir a la persona denunciante poner en conocimiento del superior inmediato.

La denuncia puede ser presentada ante la Comisión Permanente de Atención a Situaciones de Acoso Sexual en la sede de Montevideo del MI. Para el funcionariado

del interior del país, se puede efectuar la misma en las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica y de Género que remitirán la información recepcionada en sobre cerrado de inmediato y sin otro trámite a dicha Comisión.

Formas de contacto: tel: 152 4118 comision.acososexual@minterior.gub.uy

Ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para realizar una denuncia se deberá concurrir a la oficina de asesoramiento y denuncias (1er piso del MTSS oficina 108 o a las oficinas de Trabajo del interior).

Línea gratuita para todo el territorio nacional: **0800 1877**

- 31.236 denuncias por violencia doméstica en 2015
- 26 mujeres fueron asesinadas en mano de su pareja o ex pareja.
- Cada 17 minutos la policía recibe una denuncia por este tipo de agresiones.
- 80% de las víctimas no había denunciado previamente al agresor.
- 4 mujeres fueron asesinadas por policías en el marco de situaciones de violencia doméstica, En la primera mitad del 2015.
- 7 de cada 10 mujeres manifiestan haber sufrido violencia basada en género en algún momento de sus vidas, según la primera encuesta nacional de prevalencia de violencia basada en género

Fuentes:

Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad <https://www.minterior.gub.uy/observatorio/>

Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones http://www.unfpa.org.uy/userfiles/publications/94_file2.pdf

Dentro de la normativa policial existen documentos que refieren específicamente a violencia doméstica.

- Decreto del Poder Ejecutivo 317/10. Reglamentación de la Ley N° 18.315 de procedimiento policial para la actuación policial en violencia doméstica

http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2010/10/mi_182.pdf

- Decreto del Poder Ejecutivo 111/2015 del 21 de abril de 2015 “Protocolo de actuación en materia de violencia doméstica y/o género en el ámbito del Ministerio del Interior”

http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/decretos/2015/04/min_56.pdf

Tienen como objetivo la erradicación de la violencia doméstica en situaciones que involucren a todo el personal del Ministerio del Interior. Establece la obligatoriedad de las denuncias de situaciones de violencia, la reserva de la información, la no atribución de privilegios a agresores/as por el hecho de pertenecer al funcionariado policial y las garantías a las víctimas de no sufrir represalias. Las denuncias pueden realizarse en las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica y de Género o en las Seccionales y en el caso de involucrar al funcionariado policial, en calidad de victimario se debe proceder al retiro obligatorio e inmediato del arma.

- Guía de procedimiento policial. Actuaciones en violencia doméstica y de género. Ministerio del Interior. División Políticas de Género

https://www.minterior.gub.uy/genero/images/stories/guia_de_procedimiento_policial.pdf

Permite una amplia aproximación frente a la problemática de la violencia doméstica, sus orígenes, así como la comprensión de las características y sentimientos de víctimas y agresores. Establece formas de proceder frente a las denuncias, trato con las víctimas y detalla los pasos de la intervención policial, qué hacer en cada instancia y de qué manera hacerlo.

Retirarán el arma a policías que sean denunciados por violencia doméstica



<http://www.elobservador.com.uy/retiraran-el-arma-policias-que-sean-denunciados-violencia-domestica-n303394>

¿Conoces el Protocolo de actuación en violencia doméstica y de género en el marco del Ministerio?

¿Sabías que la policía cuenta con una guía para el procedimiento policial ante situaciones de violencia doméstica y de género?

Recursos



0800 4141 o *4141 (Movistar y Ancel)



Servicio telefónico nacional de orientación y apoyo a mujeres en situación de violencia doméstica. (IMM/Fundación PLEMUU/ANTEL)

La llamada es gratuita, confidencial y no queda registrada en la factura del teléfono.



0800 5050 Línea Azul INAU



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

https://www.minterior.gub.uy/genero/images/stories/afiche_listado.pdf

Referencias bibliográficas

- Asociación interdisciplinaria aire.uy (2009) *Investigación 'Salud de los hombres uruguayos desde una perspectiva de género'* http://www.unfpa.org.uy/userfiles/informacion/items/763_pdf.pdf
- Badinter, Elisabeth (1992): XY, *La identidad masculina*, Santa Fé de Bogotá, 1994.
- Circular N°19 Ministerio del Interior (2015)
- Connell, R. (1997): *La organización Social de la Masculinidad*, En Olavarría, J. y Valdés, T. *Masculinidad/es, Poder y Crisis*, Santiago de Chile, Isis.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* <http://www.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>
- CRAM <http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/cram-.pdf>
- Curso en Seguridad Ciudadana con Enfoque de Género* http://americalatinagenera.org/newsite//images/cdrdocuments/cursos/Doc_convocatoria_SCGSICA.pdf
- Encuesta Nacional de prevalencia de violencia basada en género.* http://www.unfpa.org.uy/userfiles/publications/94_file2.pdf
- Folleto *Cómo manejarte si te paran.* INJU/MIDES y Ministerio del Interior. https://www.minterior.gub.uy/images/stories/manejarte_1.pdf
- García Muñoz, S. (2004) Título: '*El marco teórico: la perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos*'; en 'Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción'; Edit. IIDH y CEJIL, San José, Costa Rica.
- García Muñoz, S. "*La progresiva "generización" de la protección internacional de los derechos humanos*" <http://www.reei.org/reei.2/Munoz.pdf>
- Guía del activista para usar los Principios de Yogyakarta* (2010) http://www.ypinaction.org/files/02/86/Guia_del_activista_nov_14_2010.pdf
- Guía Educación y diversidad sexual* INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/33209/1/educacion-y-diversidad-sexual---guia-didactica---para-web-2.pdf>
- Guía de Lenguaje Inclusivo* en el Ministerio del Interior <https://www.minterior.gub.uy/images/pdf/guia.pdf>
- Instrumentos de Derechos Humanos del Sistema Interamericano.* <http://www.cidh.org/basic.esp.htm>
- GUIA DE PROCEDIMIENTO Para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo.* http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/20550/1/guia_acoso_sexual_laboral_final_1105_web.pdf
- Lamas, M. (1999) *Uso, dificultades y posibilidades de la categoría género*

- <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/USOSCATEGORIAGENEROMARTA%20LAMAS.pdf>
- Ley 17.514 de Erradicación de la Violencia Doméstica (2002) <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17514-2002/26>
- Lukomnik, J. (2013). *La identidad de género en las políticas sociales*. Informe de monitoreo de las políticas de inclusión para población trans. Montevideo: MIDES.
- Píriz, P; Ibarra, D. (2016) *Construcción de nuevas masculinidades y su impacto en la práctica policial*. UNFPA.
- Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos* http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/594/1/pub_primerplan.pdf
- Principios de Yogyakarta* (2006) http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.pdf
- Protocolo de actuación de situaciones de acoso sexual en funcionarios/as y personal del Ministerio del Interior*. Ministerio del Interior / UNFPA. Decreto 40/2013 del 6 de febrero de 2013 https://www.minterior.gub.uy/genero/images/stories/protocolo_acoso_sexual.pdf
- Protocolo Facultativo. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (IIDH y UNIFEM)
- http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/CEDAW%20Y%20Pf/PROTOCOLO%20Facultativo%20-04comp.pdf
- Protocolo Facultativo CEDAW <http://www.ohchr.org/spanish/law/cedaw-one.htm>
- Proyecto de Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia basada en género <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18258/1/proyecto-de-ley-integral-para-garantizar-a-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia-basada-en-genero.-1.pdf>
- Salud y Diversidad sexual. Guía para profesionales de la salud*. UNFPA-MSP. http://www.msp.gub.uy/sites/default/files/archivos_adjuntos/VERSI%C3%93N%20DE%20IMPRESA.pdf
- Sexualidad y derechos. Aportes para el trabajo con adolescentes y jóvenes*. FLACSO-INJU/MIDES-UNFPA http://www.inju.gub.uy/innovaportal/file/61713/1/sexualidad_derechos-vdig.pdf
- Scott, J. W. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Recuperado Mayo 7, 2011, a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=22268>
- Video Homenaje a las mujeres policías*. 8 de Marzo <https://www.youtube.com/watch?v=kFgNMdmmR-A>

