

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES
CARRERA TRABAJO SOCIAL**



TRABAJO DIRIGIDO

**“PROYECTO DE FORTALECIMIENTO Y CAPACITACIÓN
SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO A LOS FUNCIONARIOS
Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA UTOP”.**

**(Un estudio realizado en la Unidad Táctica de Operaciones
Policiales (UTOP) en la gestión 2017).**

POSTULANTE : Sonia Polo Cruz

TUTORA : Lic. Yolanda Zeballos A.

**LA PAZ - BOLIVIA
2021**

DEDICATORIA

A mis amados padres: Marcelino Polo y Gerónima Cruz, quienes con mucho amor y cariño me brindaron su apoyo incondicional desde el momento que inicie mi carrera hasta culminarla.

A mis queridos hermanos: Eva, Nicanor, Solís (+), Wilson, Jannet, Marcelo y a mi amado hijo Misael por estar a mi lado en los momentos más difíciles, con su apoyo incondicional y constante durante todos estos años.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por proporcionarme Paz, Fe y Esperanza.

A la Licenciada Yolanda Zeballos por colaborarme en la elaboración del trabajo final con su sabiduría y paciencia;

A mis queridas amigas Débora Vergara, Rocío Llanque y Raquel Jiménez que me brindan su amistad fiel, y sincera y de hermandad.

Reconocimientos a la Lic. Marcela Molina por el apoyo incondicional y desinteresado durante esta etapa de mi vida.

Resumen

El presente Trabajo Dirigido, se elaboró ante la necesidad de intervenir en el problema identificado sobre: *“insuficiente conocimiento y aplicación de la ley 807 de Identidad de Género por los funcionarios/as de la UTOP.*

En el Diagnóstico se identificó, desde el punto de vista de las/los efectivos policiales las causas de la violencia hacia la población LGBTI, una de las poblaciones más vulnerables víctima de discriminación, agresión, exclusión, homofobia y transfobia por el simple hecho de tener diferente Orientación Sexual. En la sociedad boliviana existe la lógica religiosa y conservadora (varon-mujer) genera vulneraciones en los derechos específicamente a la población LGBTI. Las percepciones identificadas, fueron: violencia hacia la población LGBTI, vulneración de los derechos humanos, actitud machista. Entre las actitudes identificadas, están pensamientos basados en estereotipos, prejuicios sociales, la cual conlleva a cometer extorsiones, violencia, tortura sexual. La propuesta de intervención fue el proyecto denominado *“Proyecto de Fortalecimiento y Capacitación sobre Identidad de Género a los funcionarios y Funcionarias Policiales de la UTOP”*, el cual se ejecutó y evaluó. Es importante actuar ante esta problemática, caso contrario se tendría un incremento en la naturalización de la violencia hacia la población LGBTI, con desconocimiento de la ley y las normativas.

INDICE DE CONTENIDO

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	
CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	
1.1. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO DE LA PAZ	12
1.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL: POLICÍA BOLIVIANA	18
1.3. MARCO NORMATIVO	25
CAPÍTULO II	
MARCO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO	
2.1. ANTECEDENTES	32
2.2. JUSTIFICACIÓN	33
2.3. PROBLEMA ABORDADO	37
2.4. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	42
2.5. DISEÑO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO	42
CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
3.1. ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS	48
3.2. GÉNERO, DIVERSIDAD SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	48
3.3. GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL	51
3.4. IDENTIDAD DE GÉNERO	51
3.5. ORIENTACIÓN SEXUAL	53
3.6. ASPECTOS INSTRUMENTALES: PROYECTO SOCIOEDUCATIVO	55
	56
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	
4.1. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	65
4.2. PROBLEMAS IDENTIFICADOS	65
4.3. MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DEL PROBLEMA	100
4.4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	101
	102
CAPÍTULO V	
PROPUESTA DE ACCIÓN:PROYECTO DE FORTALECIMIENTO Y CAPACITACIÓN SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO A FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA UTOP	109
5.1. INTRODUCCIÓN	109
5.2. JUSTIFICACIÓN	110
5.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO	112
5.4. NATURALEZA DEL PROYECTO	112
5.5. OBJETIVOS	114
5.6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	115
5.7. FASES DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO	118
5.8. LÍNEA ESTRATÉGICA DEL PROYECTO	121
CAPÍTULO VI	
INFORME DE EJECUCIÓN: PROYECTO DE FORTALECIMIENTO Y CAPACITACIÓN SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIA DE LA UTOP	130
6.1. EVALUACIÓN DEL PROYECTO EN GENERAL	131
6.2. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA	154

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 RANGO DE EDAD EN EL QUE SE ENCUENTRAN FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	66
GRÁFICO N° 2 SEXO DE LOS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	68
GRÁFICO N° 3 NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO POR FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	69
GRÁFICO N° 4 ESTADO CIVIL DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	71
GRÁFICO N° 5 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	73
GRÁFICO N° 6 PERCEPCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO.	76
GRÁFICO N° 7 PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA UTOP SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL.	79
GRÁFICO N° 8 DIFERENCIA ENTRE GÉNERO Y SEXO SEGÚN LOS/AS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	81
GRÁFICO N° 9 CONOCIMIENTO ACERCA DE LA LEY 807 DE IDENTIDAD DE GÉNERO.	83
GRÁFICO N° 10 ACUERDO CON LA LEY 807 SEGÚN PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	85
GRÁFICO N° 11 ACUERDO CON LOS PLANTEAMIENTOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.	87
GRÁFICO N° 12 AUTOPERCEPCIÓN ACERCA DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO.	89
GRÁFICO N° 13 PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP ACERCA DE LA NOCIÓN DE HOMOFOBIA.	91
GRÁFICO N° 14 AUTOPERCEPCIÓN SOBRE CONDICIÓN DE HOMOFÓBICO/A FRENTE A LA POBLACIÓN LGBT.	93
GRÁFICO N° 15 PERCEPCIÓN RESPECTO A LA CONDICIÓN DE HOMOFOBIA POR FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP.	94
GRÁFICO N° 16 PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS/AS SOBRE EL MATRIMONIO DE PERSONAS DEL MISMO SEXO.	95
GRÁFICO N° 17 PERCEPCIÓN ACERCA DE LA ADOPCIÓN DE NIÑOS/AS POR PAREJAS DEL MISMO SEXO.	97
GRÁFICO N° 18 PERCEPCIÓN DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS ACERCA DE LA NOCIÓN DE ESTEREOTIPO.	98

ÍNDICE DE TABLAS	PÁGINA
TABLA N° 1 MACRODISTritos Y DISTritos DEL MUNICIPIO DE LA PAZ.	13
TABLA N° 2 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL ACERCA DE LA POBLACIÓN LGBTI.	25
TABLA N° 3 MARCO NORMATIVO NACIONAL ACERCA DE LA POBLACIÓN LGBT.	27
TABLA N° 4 FASE DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
TABLA N° 5 FASE DE PROCESAMIENTO DE LOS DATOS	44
TABLA N° 6 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
TABLA N° 7 IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS	83
TABLA N° 8 PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS	101
TABLA N° 9 SELECCIÓN DEL PROBLEMA DE INTERVENCIÓN	
TABLA N° 10 FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO	118
TABLA N° 11 IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO	120
TABLA N° 12 PROPUESTA DE CONTENIDO DE LOS TALLERES	123
TABLA N° 13 PRESUPUESTO	127
TABLA N° 14 CRONOGRAMA	128
TABLA N° 15 FASE DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO	133
TABLA N° 16 FASE DE ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO	134
TABLA N° 17 FASE DE EJECUCIÓN Y MONITOREO DEL PROYECTO	135
TABLA N° 18 PRIMER TALLER	137
TABLA N° 19 TRABAJO DE GRUPOS DE LA PRIMERA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	139

TABLA N° 20 SEGUNDO TALLER	140
TABLA N° 21 TERCER TALLER	142
TABLA N° 22 CUARTO TALLER	144
TABLA N° 23 QUINTO TALLER	146
TABLA N° 24 SEXTO TALLER	148
TABLA N° 25 SEPTIMO TALLER	150
TABLA N° 26 OCTAVO TALLER	152

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el informe final del trabajo dirigido ejecutado por la pasante de Trabajo Social Sonia Polo Cruz, en la Unidad Táctica de Operación Policial (UTOP) donde realizó un proceso de intervención social respaldado por un convenio suscrito entre la Policía Boliviana y la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés.

La Carrera de Trabajo Social patrocina la participación de estudiantes de último año de formación en el desarrollo de prácticas académicas en instituciones que contribuyen al bienestar social de la ciudadanía.

La Policía Boliviana es una entidad cuyos integrantes desempeñan funciones en diversidad de unidades de atención a la población que acude a resolver situaciones conflictivas, además de cumplir tareas que tienen que ver con sus específicas atribuciones como es el resguardo del orden. Así, los /as oficiales de la Policía atienden a la ciudadanía en plataformas de servicio a la familia, en funciones de lucha contra la violencia hacia la mujer, contra la trata de personas y en comisarías localizadas en centros urbanos. En todos estos ámbitos, los efectivos policiales se proponen impulsar el ejercicio de los derechos humanos en sus diferentes componentes, lo que requiere un conocimiento de la normativa nacional. La amplitud de esta tarea muchas veces excede la escrupulosidad con la que debe ser abordada, situación profundizada por la celeridad con la que se emiten leyes y reglamentaciones protectoras de los habitantes en general.

Es el caso de la legislación referida a la población conocida como LGBTI que abarca entre sus integrantes a personas que asumen la diversidad sexual, o sea a lesbianas, gays, transexuales, bisexuales y otras denominaciones que van identificándose a medida que se amplían las oportunidades para ejercer opciones para la identidad sexual. Como referencia se cita la Ley 807 de Identidad de Género promulgada en 2016 sin haber sido ampliamente difundida;

organizaciones defensoras de derechos de la población LGBTI expresaron actitudes discriminatorias por parte de efectivos de la institución policial.

La coordinación establecida con la UTOP posibilitó que la pasante de T. Social de la UMSA ejecutara un proceso de intervención iniciando el mismo con un diagnóstico situacional a fin de orientar la actividad a emprenderse, el mismo que evidenció, en el personal de la UTOP, insuficiencias en la información acerca de la problemática de la población LGBTI. Verificación que definió la realización de un proyecto de capacitación en el tema de identidad de género, para lo cual se coordinó con ADESPROC organización orientada a la defensa de los derechos humanos de sus integrantes. El desarrollo y evaluación del Proyecto educativo ejecutado verificó la pertinencia del esclarecimiento, para los/as participantes, de las características de sus diferentes vertientes, necesidades y propuestas encaminadas a evitar actitudes de discriminación de servidores públicos y de la población en general.

El documento está estructurado en los siguientes capítulos: el primero abarca el contexto espacial, jurídico e institucional de la actividad desarrollada; el segundo contiene el marco metodológico del diagnóstico; el tercero comprende el marco teórico conceptual; el cuarto se refiere a los resultados del diagnóstico; el quinto establece la propuesta de acción; el sexto considera el informe de ejecución del proyecto y el séptimo son las conclusiones y recomendaciones del proceso de intervención realizado.

CAPITULO I

CAPÍTULO I

CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

1.1. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO DE LA PAZ

La ciudad de La Paz es considerada una de las capitales metropolitanas más pobladas, juntamente con Santa Cruz, El Alto y Cochabamba, a partir del 1952, fue tomando más fuerza con la creación y aprobación de la Ley N°1494 de Participación Popular, la Ley No. 2028 de Mancomunidades Municipales y la Ley N° 1654 de Descentralización Administrativa, las cuales impulsaron el proceso de institucionalización de los municipios.

Según Blanes “La Paz se caracteriza como la ciudad aymara, ello dio lugar a la formación de una “ciudad región” culturalmente heterogénea, ya que los sectores que llegaron a ella no alcanzaron a imponer sus valores en el conjunto, y lo hicieron muy parcialmente en los diferentes barrios.”. (Blanes, 2001, p.27).

El municipio de La Paz, además de ser la sede administrativa central del país, se caracteriza por actividades de comercio internacional con el Perú y con Chile que impactan sobre regiones lejanas de otros departamentos, actividad que comparte con ciudades como El Alto y Oruro.

1.1.1. División política y administrativa

El municipio de La Paz se encuentra dividido en nueve Macrodistrictos de los cuales siete se encuentran en el área urbana y dos en el área rural, éstas a su vez se dividen en 23 distritos. Según el Plan de Desarrollo Municipal *“Cada uno de los macro distritos tiene una Subalcaldía como unidad operativa en el territorio que desconcentra algunos servicios del GMLP. La mayoría de los Macrodistrictos están subdivididos en*

distritos, de manera de generar divisiones más operativas para el trabajo en el municipio”.
(PDI, 2016-2020).

**TABLA N° 1
MACRODISTRITOS Y DISTRITOS DEL MUNICIPIO DE LA PAZ**

Macrodistrritos	Distrritos
Macrodistrrito Cotahuma	
DISTRITO 3	Sopocachi, Cristo Rey, Kantutani
DISTRITO 4	Pasankeri, Bajo Llojeta, Tembladerani
DISTRITO 5	Tacagua, Faro Murillo, Nuevo Potosí
DISTRITO 6	San Pedro Alto y Bajo, Vivienda Obrera
Macrodistrrito Max Paredes	
DISTRITO 7	Gran Poder, Los Andes, Chamoco Chico
DISTRITO 8	El Tejar, Villa Victoria
DISTRITO 9	Munaypata, La Portada, Bartolina Sisa
DISTRITO 10	Ciudadela Ferroviara, Pura Pura
Macrodistrrito Periférica	
DISTRITO 11	Achachicala, Villa Pabón, Vino Tinto
DISTRITO 12	Cupilupaca, Alto Miraflores
DISTRITO 13	Barrios gráfico, Barrio Petrolero, Villa Fátima
Macrodistrrito San Antonio	
DISTRITO 14	Valle Hermoso, 24 de Junio, Jachakollo
DISTRITO 15	Cervecería, Forno, San Antonio
DISTRITO 16	Pampahasi, Los gráficos, San Juan
DISTRITO 17	Kupini, San Isidro, Villa Armonía
Macrodistrrito Sur	
DISTRITO 18	Achumani, Bolgna, Meseta, Irapavi (1 y 2), Koani
DISTRITO 19	Calacoto, Chasquipampa, Ovejuyo, Pedregal, Los Pinos
DISTRITO 21	Obrajes, Alto y Bajo Seguencoma, Alto Obrajes,
Macrodistrrito Mallasa	
DISTRITO 20	Mallasa, Aranjuez, Jupapina
Macrodistrrito Centro	
DISTRITO 1	Centro, San Jorge, San Sebastián
DISTRITO 2	Miraflores
Macrodistrrito Hampaturi/ Zongo	
DISTRITO 22 Y 23	Pongo, Zongo Choro, Cahua Grande, Zongo Valle

Fuente: Dossier Estadístico del Municipio de La Paz 2000 – 2005.

1.2.1 Aspectos Poblacionales

La ciudad de La Paz tuvo un proceso de expansión demográfica debido a una fuerte migración rural, la población se incrementó en muy poco tiempo llegando para los años 1976 hasta 1992 con una población urbana a nivel del país casi se duplicada, pasó de 1.925.840 a 3.694.846, mostrando la tendencia de crecimiento acelerado de las ciudades. Esto debido a que muchos campesinos del altiplano, del norte tropical paceño, de los yungas y de otros departamentos ingresaron a la ciudad buscando mejores oportunidades de trabajo y calidad de vida.

Según el Plan Territorial de Desarrollo Integral 2016 – 2020 del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, para la gestión 2016 el Municipio paceño tiene una población de 925.376 habitantes, alrededor del 93% se asienta en el área urbana del municipio de La Paz mientras el otro 7 % en el área rural.

1.2.2. Aspectos socioeconómicos

a. Pobreza por nivel de ingresos y necesidades básicas insatisfechas

Datos proporcionados por el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, los pobres según las Necesidades Básicas Insatisfechas alcanzaban al 19%, el 30% se consideraba pobre GAML, mientras que el 75% se considera feliz. (GAML, 2012, Pp. 7).

En el municipio de La Paz para el 2001, 34,5% mostraban algún tipo de carencias, que estaban referidos a materiales y/o espacios en la vivienda, provisión de servicios básicos. Los Macrodistrictos de Mallasa y Max Paredes son los que presentan mayores niveles de carencias en el sector urbano.

CUADRO No. 1
Municipio de La Paz: Pobreza por ingresos y pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (En porcentaje)

DETALLE	MUNICIPIO	COTAHUMA	MAX PARDES	PERIFERICA	SAN ANTONIO	SUR	CENTRO	MALLASA	HAMPATURI	ZONGO
incidencia de pobreza por ingresos	37,6	42,8	40,0	41,4	41,9	23,9	26,8	30,2	51,7	58,9
incidencia de pobreza por NBI	19,7	18,5	22,3	20,5	19,5	19,5	9,9	33,6	76,0	69,5

Fuente: Medición de la pobreza en el municipio de La Paz - 2012, Encuesta municipal a hogares SISMA - 2016; GAMLP.

Según la Encuesta Municipal de Hogares SISMA-2016, en el Municipio de La Paz los Macrodistritos más afectados en cuanto a pobreza por ingresos son: Cotahuma con el 42.8% y San Antonio con el 41.9% en el área urbana y en el área rural: Hampaturi 51.7% y Zongo 58.9%. Por su parte la incidencia de la pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas afecta más a los municipios rurales Hampaturi 76% y Zongo 69.5%. (Gobierno Autónomo Municipal de La Paz , 2016.)

b. Vivienda

En el municipio de La Paz existe una diferencia entre el área urbana y el área rural, que es la calidad de la vivienda y la cantidad en estas dos áreas. Según un estudio realizado por el GAMLP, *“Para la gestión 2016, el 58,7% de los hogares cuentan con viviendas propias, de las cuales 1,7% se encuentran en proceso de pago. Por otro lado, 41.3% no cuentan con vivienda de los cuales, 16.5% viven en alquiler, 13,7% están prestadas por parientes o amigos, 8,2% viven en la modalidad de contrato anticrético y 1,5% son cedidas por servicios”*. (PDTI, 2016-2020); porcentajes que muestran precariedad en la accesibilidad a suelo y vivienda, Por otra parte, los datos muestran hacinamiento pues un promedio de 54 hogares de cada 100 tienen más de 2.5 personas por dormitorio. Para paliar esta situación, el Municipio implementa el “Programa Barrios y Comunidades de

Verdad”, que logró mejorar las condiciones de hábitat de la población en el municipio. (Ibid.)

c. Educación

A 2018, la población matriculada en los niveles inicial, primaria y secundaria en la educación pública y privada llegó a 735.886 personas: 51,1% hombre y 48,9% mujeres. La tasa de promoción alcanzó a 96,6% (matriculados que cumplieron con el requisito mínimo para un curso inmediatamente superior), la tasa de abandono de 2,0% (los que abandonaron la escuela o colegio) y la tasa de reprobados fue de 1,4% (los que no cumplieron con la nota mínima de aprobación). De la misma forma, según la Encuesta de Hogares de 2019, la tasa de asistencia llegó a 94,5%. En 2019, la población de 19 años o más alcanzó a 10,5 años promedio de estudio. Así también, el 42,7% de esta población obtuvo la secundaria como máximo nivel de instrucción y un 30,9% alcanzó un nivel superior. (GAMLP; 2018, Pág. 9).

d. Seguridad Ciudadana

Para los autores Ruiz y Murraín (2012), *“el concepto de seguridad se entiende como asociado a estar protegido y libre de peligro”*. Bajo esta línea, el municipio de La Paz, inserta en su Plan de Desarrollo Municipal, el Programa de Seguridad Ciudadana, por la alarmante incidencia de inseguridad existente en la ciudad de La Paz, tanto en las áreas urbanas como en las áreas rurales, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la dignidad humana de la población en su conjunto.

Pese a este programa, el crecimiento de la inseguridad ciudadana no disminuyó, ya que la delincuencia crece cada día, esto debido al ingreso de personas extranjeras muchas veces indocumentadas y también por la falta de empleos que muchas personas se dedican a la delincuencia que cada día va creciendo alarmantemente, La Paz, se ha caracterizado por ser una de las ciudades más pobladas del país, pero también una de las más inseguras, debido a los altos índices de delincuencia y la insuficiencia de políticas eficientes que garanticen la convivencia pacífica de la ciudadanía.

e. Salud

Según la Encuesta Municipal de Hogares 2019, el 88,4% de mujeres entre 13 y 50 años de edad atendieron su último parto en establecimientos de salud. Asimismo, el 93,2% fueron atendidos por personal capacitado (médico, enfermera o auxiliar de enfermería. A 2019, el Departamento de La Paz registró 813 establecimientos de salud de los cuales 664 corresponden a centros de salud y 79 a puestos de salud. (Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, 2019, Pp. 12).

f. Empleo

Según estudios realizados por el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario CEDLA, el Municipio de La Paz se caracteriza por el trabajo informal, como ser el comercio, el transporte, actividades productivas como la manufactura, la construcción y otros empleos.

La situación de desempleo en este municipio va en crecimiento ya que 54.301 personas desempleadas de un total de 459.588 personas constituyen la Población Económicamente Activa (PEA). Más del 60% de los empleos generados en el Municipio de La Paz son considerados como pésimos o malos, (inestables, temporales, consultorías a tiempo determinado, sin seguridad social y con ingresos bajos). El 11% de las mujeres y hombres jóvenes (20 a 29 años) están buscando trabajo. Alrededor de 15 mil vendedores trabajan de manera ilegal en puestos fijos y ambulantes. (PDTIM, 2016-2020).

Según la encuesta continua de empleo (ECE) al 4o trimestre de 2019, la población económica activa llegó cerca de 1,013.300 personas en el área urbana, observándose una tasa de desocupación de 3,7%- Población Ocupada: 975.500, de ese total el 23,4% tiene como principal ocupación el comercio y el 18,5% la industria manufacturera. (INE La Paz en cifras 2020. Pág. 7).

g. Vivienda

La Encuesta de Hogares 2019 señala que el 70,5% de los hogares en el Departamento de La Paz tiene viviendas propias, el 13,1% cedidas por parentesco 11,8% alquiladas y 4,6% otro tipo de tenencia. Los principales materiales de construcción en paredes son: ladrillos, bloques de cemento u hormigón, utilizados por el 69,4% de los hogares; en techos, el 83,5% emplea calamina o plancha; y en pisos, el 52,6% usa cemento como el material más importante.

Por disponibilidad de servicios básicos, el 97,6% tiene energía eléctrica, el 67,0% cuenta con agua por cañería y 59,9% con alcantarillado. Asimismo, el gas licuado (en garrafas) y el gas natural son los combustibles más utilizados para cocinar en el 91,2% de los hogares.

1.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL: POLICIA BOLIVIANA

La Policía Nacional fue creada el 24 de junio de 1826, por Antonio José de Sucre, esta institución policial estuvo dividida en dos distritos: en intendentes policiales y comisarios las cuales eran los encargados de brindar la seguridad, tranquilidad e integración a toda la población.

En el año 1950 la Policía Boliviana, se consolida y se reafirma su organización policial, bajo una disciplina vertical, de orden público y se encuentra bajo único mando del presidente de la república.

El 13 de junio 1973, La Policía Boliviana registra la incorporación de la mujer en filas policiales con la creación de la Brigada Femenina. (Academia Nacional de Policías).

“La Policía Boliviana Nacional, como fuerza pública tienen la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio nacional, ejerce la función policial de manera integral bajo mando único, en conformidad con su ley Orgánica y las leyes de la

Republica". (Defensor del Pueblo, 2003, Manual sobre el ejercicio de los Derechos Humanos en la Policía Boliviana).

MISIÓN

"La Policía Boliviana, como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público, y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio boliviano". (Art. 251-C.P.E.)

VISIÓN

"Ser una institución digna, moderna y transparente que lideriza la seguridad ciudadana, coadyuvando con el desarrollo para el vivir bien; ejerciendo sus funciones con profesionalismo, practicando activamente una relación policía – comunidad, fortalecida con participación, inclusión y prevención social para la construcción de una sociedad democrática". (Art.251-C.P.E.)

1.2.1. Funciones de la Policía Boliviana Nacional

- a) Mantener la paz, el orden y la seguridad pública
- b) .b) Garantizar los derechos de las personas y la protección de sus bienes, en especial los del menor, la mujer y la familia en sus bienes fundamentales, consagrados en la Constitución Política de la República, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador; y las demás que determinen la Constitución Política de la República y las leyes. El personal de la Policía Nacional, cualquiera que sea su especialidad o circunstancia en que se halle, tiene la obligación de intervenir en las funciones y casos de Policía, de acuerdo a lo contemplado en el artículo precedente, con la Constitución Política de la República y demás disposiciones legales.

1.2.2. Atribuciones de la Policía Nacional

Según el Honorable Congreso Nacional, 1985 en su Artículo 7º, la Policía Boliviana Nacional tiene como atribuciones específicas:

- a) Preservar los derechos y garantías fundamentales, reconocidos a las personas por la Constitución política del Estado.
- c) Prevenir los delitos, faltas, contravenciones y otras manifestaciones antisociales.
- f) Coadyuvar con los organismos administrativos correspondientes en la protección integral de los menores de edad.
- g) Prevenir los accidentes que pongan en riesgo la vida y los bienes de las personas.
- t) Cumplir y ejecutar las disposiciones y órdenes del Supremo Gobierno y de las autoridades competentes, con arreglo a la Constitución Política del Estado y demás disposiciones legales.
- u) Cumplir y hacer cumplir los convenios y tratados celebrados por el Poder Ejecutivo y ratificados por el Poder Legislativo, en materia de Policía Internacional.

La estructura institucional considera diferentes niveles expresados en organismos: Dirección y Control Disciplinario; Asesoramiento y Apoyo; Organismos Descentralizados; Organismos de Dirección y Control; Organismo Disciplinario; Organismos de Asesoramiento y Apoyo; y Organismos Operativos. Entre los departamentos dependientes de los organismos que actualmente existen se encuentran la Dirección Nacional de Derechos Humanos y el Departamento Nacional de Género.

FIGURA No 1

1.4. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA POLICIA BOLIVIANA NACIONAL.

Fuente: Comando General de la Policía Nacional s. jefe RR.

1.2.3. Dirección Nacional de Derechos Humanos

Siguiendo sus funciones específicas, se crea la Dirección Nacional de Derechos Humanos de la Policía Boliviana, que fue incorporada en la estructura orgánica de la institución el año 1999 y más tarde, en abril de 2004, mediante Resolución n° 133/04, se crea la Dirección Nacional de Derechos Humanos con los Departamentos de: Capacitación, difusión e investigación, la cual ha venido trabajando en los últimos años, en la formación y capacitación en Derechos Humanos del efectivo policial.

El 20 de abril mediante un informe emitido por el jefe de la División de Planificación Estratégica de la Dirección Nacional de Planeamiento y Operaciones, del Comando General de la Policía Boliviana, luego de un análisis de los antecedentes señalados, recomienda al Comando General que: el Departamento Nacional de Género pase a depender de la Dirección

Nacional de Derechos Humanos de la Policía Boliviana, por la coincidencia en el propósito estrechamente relacionado al respeto de los Derechos Humanos de los miembros de la institución policial.

1.2.4. Departamento Nacional de Género

El Departamento Nacional de Género se creó por Resolución Administrativa N° 062/1999 de fecha 5 de enero de 1999, dependiente por entonces de la Dirección Nacional de Planeamiento y Operaciones, en fecha 27 de abril de 2009 mediante Res. Adm. 405/09 del Comando General de la Policía Boliviana, el Departamento Nacional de Género pasa a depender de la Dirección Nacional de Derechos Humanos.

El Departamento de Género tiene entre sus funciones específicas el proponer lineamientos para transversalizar el enfoque de género en las políticas institucionales, coordinar con instituciones que trabajan con temas referentes, promoviendo la equidad y los derechos de la población vulnerable mediante capacitaciones para empoderamiento de sus derechos.

Misión

Promover, Capacitar, Difundir, Proteger, y Garantizar el respeto de los Derechos Humanos de la sociedad en general y de los miembros de la Policía Boliviana en particular.

Visión

Ser una Dirección Nacional comprometida con sus funciones y que lidere la transformación de la Policía Boliviana, de manera tal que cumpla a cabalidad su misión constitucional dentro del marco de respeto y protección de los derechos humanos, tanto de sus funcionarios como de los estantes y habitantes del país.

1.2.5. Unidad Táctica de Operaciones Policiales (UTOP).

Los inicios de la Unidad Táctica de Operaciones Policiales (UTOP) datan de 1976, cuando nació con el denominativo de Grupo Especializado de Seguridad (GES) «dependiente de la Guardia Nacional, como unidad especializada de mantener el orden público».

Su sede principal en la ciudad de La Paz, su primera ubicación fue en la zona Sur, donde hoy en día se encuentra el Distrito Policial 4. El nombre de GES fue cambiado por UTOP en octubre de 2005. (UTOP, 2005).

La UTOP considerada como Unidad Elite y Especializada de la Policía Boliviana, en casos de extrema violencia interviene en manifestaciones o disturbios sociales violentos.

El Artículo 251. I. determina: La Policía Boliviana, como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público, y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio boliviano. Ejercerá la función policial de manera integral, indivisible y bajo mando único, en conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Boliviana y las demás leyes del Estado.

A partir de una nueva estructura administrativa adquiere mayor prestigio institucional, emplea procedimientos policiales observando el objeto de los Derechos Humanos, a más de contar con personal especializado continuamente con constante reentrenamiento tanto teórico como práctico, en temáticas de procedimiento táctico policial, el uniforme que lleva tiene características tácticas. (UTOP, 2005).

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UTOP. NIVELES DE DIRECCIÓN Y CONTROL Y ASESORÍA



1.3. MARCO NORMATIVO

Bolivia se rige por los acuerdos que ha suscrito con Estados a nivel internacional, así como por la normativa generada por el propio país.

1.3.1. Marco normativo internacional

TABLA N° 2
MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL ACERCA DE LA POBLACIÓN LGTB

NORMA	CONTENIDO
La declaración de los derechos humanos	Establece la protección de los derechos de las personas sin distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
Organización Mundial de la Salud (OMS) El 17 de mayo de 1990.	La Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud – OMS, suprimió la homosexualidad de la lista de las enfermedades mentales e instó a la comunidad internacional a condenar la homofobia.
Comité de Derechos de las Naciones Unidas	<p>En 1994, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas dictaminó que la prohibición y consecuente penalización de los comportamientos homosexuales vulneraban los derechos a la privacidad y no discriminación.</p> <p>En el año 2000, en el apartado (1) del artículo 21 de «Derecho de no discriminación» de su Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual.</p> <p>Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.</p>
La Asamblea de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 2008.	Bolivia conjuntamente con otros países, suscriben la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género, que condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la

	estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género.
Corte Interamericana de derechos de la Organización de Estados Americanos (OEA)	Reconoció que el cambio de nombre, la adecuación de la imagen, la rectificación del sexo o género, en los registros y en los documentos de identidad, es un derecho protegido por la Convención Americana. Por tanto, los Estados están en la obligación de reconocer, regular, y establecer los procedimientos adecuados para tales fines.
Organización de las Naciones Unidas (ONU).	Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la ONU de 2008. Declaración Conjunta para poner alto a los Actos de Violencia y a las Violaciones de Derechos Humanos dirigidos contra las Personas por su Orientación Sexual e Identidad de Género de 2011. Resolución adoptada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 2011, denominada “En Contra de la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género”.

Desde hace muchos años atrás la población LGBT, viene luchando por la aceptación, inclusión ante una sociedad prejuiciosa, que consideraban a estas personas como “anormales”, por esta razón no podían visibilizarse ante la sociedad, ya que era considerado como un pecado, y estos eran castigados con la pena de muerte, con torturas, con violaciones, etc. También eran considerados como enfermos mentales, y eran restringidos en sus derechos al empleo, a la salud y a la educación.

Esta situación fue cambiando en estos últimos años, los organismos internacionales han avanzado bastante en lo que se refiere a declaraciones, resoluciones, etc., hacen énfasis y condenan todo tipo de discriminación, estigmatización, homofobia, acoso, exclusión, etc. A personas de diversa orientación sexual y de género, es así que en diferentes países incluido Bolivia ha ido incluyendo en su legislación artículos sobre la protección y reconocimiento de

los derechos humanos de la población con diversa orientación sexual e identidad de género.

Por esta lucha constante por parte de la población LGBT, muchos organismos internacionales apoyan la incorporación de sus leyes la inclusión en el ámbito de la política, social y el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Los avances en la normativa internacional según Organización de las Naciones Unidas, (ONU) son evidentes. El 2006 se lanza una campaña mundial contra la criminalización entre personas del mismo sexo. El 2008, 34 países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobaron de forma unánime una declaración a la protección de los Derechos Humanos, la identidad de género y la orientación sexual. Esto debido a los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos.

1.3.2. Marco normativo nacional

**TABLA N° 3
MARCO NORMATIVO NACIONAL ACERCA DE LA POBLACIÓN LGTB**

NORMA	CONTENIDO
LEY N° 045 LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN (ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, 2018)	(Art. 1, I). Tiene por objetivos eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación. (Art. 1, II). Se rige bajo los principios de: Interculturalidad Igualdad, Equidad, y Protección.
LEY N° 223 LEY GENERAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2 DE MARZO DE 2012 Artículo 4. (P R I N C I P I O S GENERALES).	e) Equidad de Género. Por el que se equiparan las diferencias en razón de género existentes entre hombres y mujeres con discapacidad, reconociendo la orientación sexual e identidad de género, en el marco del ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado.
LEY N° 263 LEY INTEGRAL CONTRA LA TRATA Y	La presente Ley se rige por los siguientes principios y valores: No Discriminación. El Estado garantiza la protección de todas

TRÁFICO DE PERSONAS 31 DE JULIO DEL AÑO 2012 ARTÍCULO 5. (PRINCIPIOS Y VALORES).	las víctimas de Trata y Tráfico de Personas, y delitos conexos, y el goce de sus derechos fundamentales sin distinción de edad, sexo, nacionalidad, cultura, identidad, situación migratoria, orientación sexual, estado de salud y cualquier otra condición.
LEY N° 341 LEY DE PARTICIPACIÓN Y CONTROL SOCIAL 5 DE FEBRERO DEL AÑO 2013 Artículo 6.	Son actores de la Participación y Control Social, la sociedad civil organizada, sin ningún tipo de discriminación de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, grado de instrucción y capacidades diferenciadas.
LEY N° 342 LEY DE LA JUVENTUD 5 DE FEBRERO DEL AÑO 2013 Artículo 6°. (Principios y valores).	La presente Ley se rige por los siguientes principios y valores: 7. Igualdad de Género. Equiparación de roles, capacidades y oportunidades, entre mujeres jóvenes y hombres jóvenes, reconociendo y respetando la orientación sexual e identidad de género.
LEY 807 DE IDENTIDAD DE GÉNERO DE 21 DE MAYO DE 2016. (ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, 2018).	(Art. 1.Objeto) En el marco del Parágrafo II del Artículo 14 de la Constitución Política del Estado, toda persona tiene derecho a ser reconocida conforme a su identidad de género. (Artículo 2. Marco Constitucional). El alcance de la presente Ley es aplicable en todo el territorio nacional a personas bolivianas transexuales y transgénero, solteras, divorciadas o viudas, mayores de dieciocho (18) años de edad. (Art. I) El cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen será reversible por una sola vez, luego de lo cual no podrán modificarse nuevamente estos datos. En caso de reversión se vuelve al nombre, dato de sexo e imagen iniciales. (Artículo 5. Garantías). La presente Ley se rige bajo los siguientes principios: Protección, Buena Fe, Celeridad, Respeto a la Diversidad, Confidencialidad y Trato Digno.
CÓDIGO PENAL, "CAPÍTULO V" ARTÍCULO 281 TER. TÍTULO (DISCRIMINACIÓN).	La persona que arbitrariamente e ilegalmente obstruya, restrinja, menoscabe, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, por motivos de sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad

VIII DEL LIBRO SEGUNDO	cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a cinco años.
DECRETO SUPREMO N° 0213, 22 DE JULIO DE 2009	Establece los mecanismos y procedimientos que garanticen el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de discriminación de ninguna naturaleza (incluye la orientación sexual e identidad de género), en todo proceso de convocatoria y/o selección de personal, tanto interno como externo.
DECRETO SUPREMO 1022. ARTÍCULO ÚNICO.	Se declara, en todo el territorio del Estado Plurinacional, el 17 de mayo de cada año como el Día de Lucha contra la Homofobia y Transfobia en Bolivia. El Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, a través de los Ministerios de Justicia, de Culturas y de Educación podrá coordinar actividades de promoción y difusión del Día de Lucha contra la Homofobia y Transfobia en Bolivia, con los Gobiernos Autónomos Departamentales y Municipales, en el marco de sus competencias.
DECRETO SUPREMO 0189	Declara el 28 de junio de cada año, "Día de los Derechos de la Población con Orientación Sexual Diversa en Bolivia".
DECRETO SUPREMO N° 0213 22 DE JULIO DE 2009.	Establece los mecanismos y procedimientos que garanticen el derecho de toda persona a no ser afectada por actos de discriminación de ninguna naturaleza (incluye la orientación sexual e identidad de género), en todo proceso de convocatoria y/o selección de personal, tanto interno como externo.
RESOLUCIÓN MINISTERIAL 0668 30 DE AGOSTO DEL AÑO 2007	Tiene como objeto garantizar el acceso y la atención universal de los servicios de salud a todas las personas que habitan en el territorio nacional, sin diferencia alguna, con criterios de calidad y calidez. Ninguna circunstancia de carácter económico, social, cultural,

	orientación sexual e identidad de género y ocupación sexual, podrá justificar trato discriminatorio o negación de la prestación de estos servicios.
RESOLUCIÓN MINISTERIAL 001/2013 NORMAS GENERALES PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA 2013 1 DE FEBRERO DEL AÑO 2013	Artículo 95. (Prohibición de toda forma de violencia, maltrato y/o abuso). En el Sistema Educativo Plurinacional se prohíbe toda forma de violencia, maltrato y/o abuso en contra de cualquier integrante de la comunidad educativa que vaya en desmedro del desarrollo integral de la persona, afectando su integridad física, psicológica, sexual y/o moral. Se debe promover, en cambio, una cultura de paz y buen trato.

Los avances en la normativa nacional obedecen a una serie de transformaciones estructurales que derivan sobre todo de la Constitución Política del Estado, que abre las puertas para la consolidación de un Estado basado en el respeto, la igualdad, la justicia y la no discriminación.

En relación la población GLBTI en Bolivia, se han desarrollado cuatro pilares legales nacionales fundamentales que hacen referencia a la prohibición y sanción a las discriminaciones por orientación sexual e identidad de género, establecidas en la actual Constitución Política del Estado, la Ley 045 “Contra el Racismo y toda de Discriminación”, el Decreto Supremo 0189 “28 de junio – Día Nacional de los Derechos de la Población con Orientación Sexual Diversa en Bolivia” y el Decreto Supremo 1022 “17 de mayo Día Nacional contra la Homofobia y Transfobia en Bolivia”.

Si bien es importante el avance normativo a nivel nacional, la población GLBTI está en constante lucha por lograr que los derechos civiles que gozan los heterosexuales se extiendan a ellos. Derechos como la unión civil, de herencia, de adopción de hijos, de cambio de nombre y de sexo en los documentos de identidad son algunos de los que se reivindican ante una legislación y una organización de la sociedad y del Estado que los excluye y niega su condición de personas y de ciudadanía.

CAPITULO II

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO

2.1. ANTECEDENTES

La Policía Boliviana desarrolla diversidad de acciones que tienen que ver con el bienestar de la población en general coordinando con instituciones privadas y públicas. En junio de 2017, la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés y la Policía Nacional, firmaron un convenio con la Dirección Nacional de Derechos Humanos en el Departamento de Género de la institución policial. Entre los principios y valores rectores de la UTOP se menciona el respeto a la dignidad de las personas, las medidas de protección de los derechos humanos y la convivencia social y pacífica.

A través de una alianza entre la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés y la Policía Boliviana, se asignó a la pasante Sonia Polo Cruz la realización de un proceso de intervención social con los efectivos policiales bajo la modalidad de Trabajo Dirigido.

La coordinación (UMSA – Policía Boliviana), con participación de la Trabajadora Social institucional, definió implementar un proceso de intervención social en el Departamento de Género, debiendo iniciarse el mismo con la elaboración de un Diagnóstico Social relacionado a identidad de género con los funcionarios de la policía de la Unidad Táctica de Operaciones Policiales (UTOP). Dicho diagnóstico, definiría la formulación e implementación de un proyecto de acción. En coordinación entre la UMSA y la Policía Nacional para el desarrollo de acciones

relativas a la niñez y adolescencia y la mujer, se consideró importante abarcar a la población LGTB, siempre en el marco de situaciones relativas a género.

Este diagnóstico e intervención social determinó encaminar su orientación hacia la Ley N°807 de Identidad de Género en Bolivia cuya normativa fue aprobada el 21 de mayo de 2016, la misma, tiene por objeto establecer el procedimiento para el cambio de nombre propio, sexo e imagen de personas transexuales y transgénero en toda documentación pública y privada vinculada a su identidad, permitiéndoles ejercer de forma plena el derecho a la identidad de género, después de una larga lucha por parte de los activistas de la población (LGBTI), lesbianas, gays, bisexuales y transexuales del país.

Una vez realizada la coordinación interna y tras los resultados del diagnóstico social, se definió que la pasante de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Mayor de San Andrés, efectuaría un proceso de formación en Identidad de Género con efectivos dependientes de la Unidad Táctica de Operaciones (UTOP) que es una Unidad de Elite Especializada de la Policía Boliviana, que en casos de extrema violencia interviene a manifestaciones o disturbios sociales violentos.

2.2. JUSTIFICACIÓN

La Carta de la Organización de las Naciones Unidas obliga a todos los Estados Miembros a observar y respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales que empezó con 51 miembros en 1945 hasta alcanzar un total de 192 en la actualidad, el discurso de los derechos humanos se convirtió en el principal precepto que los órdenes políticos modernos debían atender e implicó una relación que definía su justificación como sistemas jurídicos, una moderna pretensión de corrección.

Así también, los Principios de Yogyakarta establecen las bases jurídicas básicas para que la Comunidad Internacional y los estados, incluido el Estado de Bolivia,

garanticen la protección y goce de los derechos humanos de la población LGBT; y además han cimentado un hito para el desarrollo de un conjunto de normas internacionales específicas de protección de los derechos humanos de la población LGBTI en el congreso internacional (Naciones Unidas y Organización de Estados Americanos), respondiendo a las vulneraciones y discriminaciones que atraviesa esta población a nivel mundial. (Vidaurre, 2014, s/p.)

En Bolivia, la inclusión de la “orientación sexual” y la “identidad de género” como categorías protegidas contra la discriminación en la (CPE) así como la inclusión de actividades de respeto a los derechos humanos de las personas con diversa orientación sexual e identidad de género en el Plan Nacional de Derechos Humanos constituyó un elemento importante, que precedió la promulgación de Ley No 807 de Identidad de Género, siendo uno de los logros más importantes del colectivo LGBTI del país. Su reciente data constituye una contingencia para el conocimiento de todas sus competencias, así como para la comprensión de los riesgos en caso de incumplimiento.

Una exigencia inaplazable para todo/a ciudadano/a es el conocimiento de toda la normativa nacional y no únicamente de aquella que le compete en el momento por su ocupación u otra condición existencial. Esta afirmación se apoya en el hecho de que toda persona es titular de sus derechos, cuyo conocimiento afirma su ejercicio en todos los momentos de su existencia. Sin embargo, existen determinados sectores de la población cuyo conocimiento de la legislación boliviana es imperativa por las funciones específicas que desempeña en la sociedad. Es el caso de los policías, quienes por el mandato a su naturaleza ocupacional están impelidos no solo a conocer para defender sus propios derechos, sino también para contribuir a que la sociedad ejerza esos atributos. La Misión de la Policía Nacional prescribe:

Cumplir y ejecutar las disposiciones y órdenes y mandatos internacionales con arreglo a la Constitución Política del Estado y demás disposiciones legales (Cap.

III Misión y atribuciones). Se menciona preservar los derechos y garantías fundamentales, reconocidos a las personas por la Constitución Política del Estado. (CPE; 2009: Art. 7° a.).

Respecto a la educación en derechos humanos la Policía Nacional expresa:

La educación en la esfera de los derechos humanos está encaminada a crear una cultura universal de los derechos humanos mediante conocimientos y habilidades y la formación de actitudes. Existe un consenso cada vez mayor de que la educación en la esfera de los derechos humanos puede ayudar a reducir las violaciones de los derechos humanos y contribuir a crear sociedades libres, justas y pacíficas. Los derechos humanos, tal como se inscriben en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, forman el idioma común de la humanidad. (Policía Boliviana Derechos Humanos; 2014).

En la sociedad boliviana existe una tendencia a la inclusión de sectores vulnerables, como la población LGBTI, hacia el ejercicio de sus derechos, ejercicio que se inicia con el conocimiento de la normativa que los promueve y el cumplimiento de la misma. Sin embargo, la población LGBTI, una de las poblaciones más vulnerables víctima de discriminación, agresión, exclusión, homofobia, transfobia, no solo de la ciudadanía, sino también por la Policía Nacional, siendo que esta institución es uno de los actores involucrados en la defensa de los derechos humanos.

Según el informe elaborado por ADESPROC Libertad en 2012, con encuestas a 70 representantes de la comunidad LGBTI, destaca que el 70% de los entrevistados manifiesta que la Policía es la institución que más vulnera sus derechos porque hay "arrestos arbitrarios" por agarrarse de la mano en un espacio público o por el simple hecho de vestir diferente a su género. Asimismo, el Informe anual sobre Derechos Humanos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero en Bolivia del año 2013, el 89% de los entrevistados del colectivo afirma que no confía en las instituciones públicas al momento de denunciar una vulneración de sus derechos humanos. El 93% de esa población

creo que es discriminada en la administración de justicia, mientras que el 50% de ellos afirma haber sido maltratada (o) física o verbalmente por la policía.

En la sociedad boliviana, la lógica religiosa y conservadora (varón y mujer), que cree en la conformación de una familia como ideal de Dios sigue ejerciendo un poder en el pensamiento y genera vulneraciones en los derechos de una persona, específicamente a la población LGBTI en la conformación de una familia, en el acceso a una salud adecuada, a la educación sin discriminación, a la seguridad social y la vida, a la igualdad de oportunidades.

Las representaciones sociales que rigen en una colectividad generan formas de pensar y actuar. Así se observa que la población LGBTI recibe rechazo e intolerancia que muchas veces derivan en insultos y burlas causando agresiones físicas, psicológicas y hasta asesinatos como es el caso de Litzzy H., una transexual oriunda de Santa Cruz que fue apuñalada en una discoteca de la ciudad de El Alto el 17 de diciembre de 2018. Casos como este hay muchos donde no se encuentran a los culpables sin recibir la condena que merecen.

Es importante el abordaje de esta problemática desde la disciplina de Trabajo Social, ya que se trabaja en función a la realidad social y la intervención de un problema social, para transformar situaciones específicas, de esta manera incidir en el problema social como el que afronta la población LGBTI. La “especificidad del Trabajo Social está enmarcada en lo social, desde la perspectiva de contribuir a visibilizar el problema social y viabilizar al ser humano, es decir intervenir en todo aquello que constituía un obstáculo al ser humano. Está constituido bajo el principio de: el respeto a la persona humana, la humanización de la persona y la realización de la persona”. (SANCHEZ G. M., 2010).

“El Trabajo Social como profesión tiene diferentes funciones como: la Asistencia social, Investigación social, Gestión social, Educación social, Promoción Social, Organización social, con las cuales interviene en diferentes áreas y problemáticas sociales”. (SANCHEZ G. M., 2010). De esta manera contribuir a la resolución de

los problemas sociales que enfrentan los diferentes sectores, en procura de la consecución del bienestar social, orientando la acción profesional hacia aquellos sectores poblacionales que debido a las condiciones estructurales y coyunturales del país confrontan con mayor agudeza los problemas sociales.

Esta realidad evidenciada plasmada en informes internacionales y nacionales que muestran la vulneración de derechos humanos a un importante sector de la población que viene luchando por el reconocimiento y respeto a su identidad fue el punto de partida que orientó la elaboración de un proyecto socioeducativo elaborado desde el Departamento de Género con el propósito de sensibilizar a los efectivos policiales sobre los derechos de la población LGBT en general y la aplicación de la Ley No 807 Identidad de Género, y su procedimiento.

2.3. PROBLEMA ABORDADO

La violencia hacia las personas LGBTI, se ha mantenido constante en lo que se refiere a la discriminación y la vulneración de sus derechos humanos, por parte de la sociedad, en especial de la Policía Boliviana. Según el informe de Derechos Humanos, mediante encuestas realizadas a la población LGBTI se pudo determinar que la institución policial es discriminatoria porque sus pensamientos están basados en estereotipos. Así también, los prejuicios sociales que están referidos a discriminar, juzgar, y rechazar a esta población de diversa orientación sexual conlleva a cometer extorsiones, violencia, tortura sexual, detenciones con uso de la fuerza, que expresan odio y repudio, esto debido al pensamiento homofóbico y transfóbico que sienten los efectivos policiales. (Vidaurre, 2014, Ibid.).

Según la Organización de Travestis, Transexuales y Transgéneros (OTRAF), los hechos más frecuentes de la que es víctima esta población LGBTI, son las agresiones físicas, actos de tortura, tratos inhumanos o degradantes, la población que sufre más estos hechos es la población Trans, por parte de la Policía Boliviana. Generalmente porque se dedican al trabajo sexual que son sometidas a

detenciones arbitrarias y sanciones injustificadas. Por lo general, las víctimas no denuncian por miedo a represalias o por desconfianza en las instituciones. (Observatorio de los derechos LGBTI, 2017).

Según datos de denuncias realizadas por la población de diversa orientación sexual ante el Tribunal Electoral Plurinacional, hasta fines de 2018, sólo 222 personas completaron sus trámites de cambio de identidad por género. De ese total, 78 corresponden a La Paz y 68, a Santa Cruz. Hasta ahí parece resumirse el avance que forjó la Ley No 807. (CDC, 2015.).

Según una investigación sobre las situaciones de discriminación de la población LGBTI realizada por la Defensoría del Pueblo, entre 2001 y 2017 y el informe anual sobre derechos humanos de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero, el colectivo LGBTI, es: *víctima de un alto grado de discriminación intolerancia en sus derechos humanos fundamentales, las cuales son violados, incluyendo el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud; esta violencia contra las personas LGBTI, generalmente no se denuncia, y finalmente quedan en la impunidad.* (CONEXIÓN, 2010).

La discriminación y sus impactos se manifiestan en diversos escenarios y situaciones: hogares, escuelas, instituciones y espacios públicos. Las y los jóvenes LGBTI enfrentan a menudo el rechazo de sus familias y comunidades, lo cual resulta en altos niveles de exclusión social, pobreza y jóvenes sin hogar. Además, el acoso escolar o bullying conlleva a la deserción escolar. Uno de los problemas sociales más profundos es el acceso a la justicia, ya que esta población también es objeto de discriminación y maltrato de parte de los operadores de justicia.

Un antecedente se encuentra en el documento “El derecho de acceso a la justicia de población LGBTI” (2011), mismo que expone antecedentes sobre decisiones injustas por parte de los jueces, maltrato físico y verbal de la policía, en arrestos o detenciones ilegales y las denuncias fueron atendidas en forma parcial y nunca

concluidas. En el imaginario de la población en general aún existen imprecisiones acerca de los derechos que asiste a la población LGBTI. (Fundación Construir, 2015).

Por otro lado, de acuerdo a un estudio sobre derechos humanos realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 10% de la población es parte de la diversidad sexual y con esta base el Ministerio de Salud, realizó un mapeo para comprobar cuánta población de transexuales, lesbianas, gay y bisexuales existen en el país. (CDC, 2015, Ibid.).

Sin importar la orientación sexual o identidad de género, toda persona tiene derecho a demandar y recibir justicia, porque todas las personas somos iguales ante la ley, y marginar a esta población es incurrir en un delito que está penado por ley según la (CPE), es así que también la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que todo servidor público o privado tiene prohibido discriminar al prestar un servicio por su orientación sexual o identidad de género.

En Bolivia, los avances de los derechos de esta población han alcanzado progresos como es la Ley No. 807 de Identidad de Género promulgada en abril de 2017, cuyo objeto es el de establecer el procedimiento para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero en toda documentación pública y privada vinculada a su identidad, permitiéndoles ejercer de forma plena el derecho a la identidad de género. En marzo de 2014, la Coalición Boliviana de Organizaciones LGBTI (COALIBOL) anuncio la muerte de 55 miembros de la comunidad LGBTI entre el 2003 y 2013. Un estudio realizado sobre las personas de diversa orientación sexual presentado por la ONG Hivos y COALIBOL, también informo que el 93% de las personas encuestadas manifiestan que fueron objeto de discriminación por parte de un oficial de la policía, fiscal o juez.

Según la información de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) solo el 1 % de las mujeres trans tiene trabajo digno en Bolivia, el 70 % no

cuenta con una fuente laboral, como cualquier ciudadano. “La mayoría trabaja de noche y duerme de día”. En esa condición las mujeres trans bolivianas son víctimas de los mayores maltratos y agresiones. (CIDH, 2015).

En el campo de la educación, el 70 % de los encuestados había sido objeto de discriminación por parte de profesores y el 30% de sus compañeros. Desde la promulgación de la Ley contra el racismo y toda forma de discriminación en el año 2010, *“las fuerzas armadas prohibieron la expulsión de miembros de la institución debido a la orientación sexual. No obstante, continuaron los informes de abusos dentro de las fuerzas armadas y de expulsiones”*. (Defensoría del Pueblo, 2015, Pág. 4).

Este movimiento a través de diversas actividades, como el día del Orgullo Gay celebrado con desfiles en ciudades capitales del país, aún advierte cierta resistencia a la aceptación plena de estas personas pues se las sigue considerando como una singularidad expresando curiosidad, burlas e inclusive intolerancia.

Por lo expuesto, la Policía Boliviana está en la obligación de garantizar un trato igualitario hacia las personas de diversa orientación sexual, identidad y expresión de género (lesbianas, gays, bisexuales y trans) ante cualquier situación en la cual esté involucrada esta, resaltando su función como agente de control y garantes de derechos humanos en el Estado Plurinacional de Bolivia, pero también como agentes de transformación social basado en el respeto a la diferencia y los Derechos Humanos, como indica la Constitución Política del Estado en su Art. 14 y la Ley No 045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación.

La población pese a la existencia de leyes que garantizan la igualdad de derechos de la población LGBTI todavía existen vulneraciones de sus derechos.

La sociedad, a través de una infinidad de procedimientos que van desde el rechazo, la condena, la ironía, el chiste ofensivo, los discursos científicos,

religiosos, éticos, y sociológicos descalificadores de la homosexualidad, hasta la educación en la familia, en el colegio y en la iglesia consigue aislar y excluir al gay del espacio público y del ámbito político. (VIDARTE J. EN VIDARTE P. Y SAEZ., 2004).

Es decir, que para hablar de la homosexualidad el único lugar aceptable sería el privado y en la intimidad, el exponerse a lo público solo los llevara a ser marginados, excluidos por el prejuicio que tiene la sociedad, en tal sentido el homosexual es visto como obsceno y grotesco, que solo causa burla, y se los considera como escandalosos. Ya que todavía se vive un sistema patriarcal y homofóbica.

La autora Jiménez, indica que *“...a pesar de las importantes transformaciones producidas durante el último siglo el rol de los hombres y las mujeres, la identidad masculina se asocia todavía al hecho de poseer, tomar, penetrar, dominar y afirmarse si es necesario, por la fuerza. Y la identidad femenina al hecho de ser poseída, a ser dócil, pasiva sumisa. “Normalidad” e identidad sexual están inscritas (Aun hoy) en el dominio del hombre sobre la mujer. Lo masculino y lo femenino son construcciones sociales e históricas basadas en una serie de prácticas, posiciones, actitudes, roles, disposiciones etc. Que tras un proceso de desnaturalización de lo social y socialización de lo biológico llegan a asumirse como naturales”.* (JIMENEZ, 2003).

De tal manera la intervención que se realizó en la Unidad Táctica de Operaciones Policiales (UTOP), a través de encuestas, sondeo de opiniones, realizada a los funcionarios y funcionarias de la unidad, se identificaron los siguientes problemas con respecto al tema de identidad de género:

- ❖ Poco conocimiento sobre la Ley No 807 Ley de identidad de género por parte de los funcionarios de la UTOP.
- ❖ Poco conocimiento acerca del concepto de orientación sexual

- ❖ Poco conocimiento por parte de los funcionarios la UTOP sobre el concepto de identidad género.
- ❖ Prevalencia de rechazo a la realización de matrimonio y adopción de niños/as por parejas del mismo sexo.
- ❖ Limitado acceso a la información acerca de la atención a la población LGBT.
- ❖ Poco conocimiento sobre el concepto de estereotipo.

Se priorizaron los problemas mediante la matriz de priorización de problemas, identificando el problema posible a ser intervenido con el proyecto “Insuficiente conocimiento y aplicación de la Ley 807 de IDENTIDAD DE GÉNERO por los funcionarios de la UTOP”.

2.3.1. Pregunta Principal

¿Qué capacidades deben ser fortalecidas en los funcionarios y funcionarias de la UTOP, que les permita ejercer mejor sus funciones, en la promoción de los derechos de la población LGBTI definidas en la normativa nacional e internacional?

2.4. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

2.4.1. Objetivo general

Identificar actitudes de funcionarios de la UTOP acerca de la población LGTBI a fin de promover espacios de análisis y debate sobre la necesidad de impulsar el respeto a los derechos que le asiste a este colectivo.

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar actitudes de funcionarios y funcionarias de la UTOP acerca de los derechos que corresponde a personas que se consideran integrantes de la población LGTBI.

- Impulsar el involucramiento de la institución policial UTOP en la socialización de la Ley No 807 de identidad de género.

2.5. DISEÑO METODOLÓGICO DEL DIAGNÓSTICO

2.5.1. Enfoque de la Investigación Diagnóstica

El enfoque bajo el cual se desarrolló el diagnóstico fue de carácter mixto, es decir, cuantitativo – cualitativo. En el aspecto cuantitativo incluyó magnitudes relativas a las características sociodemográficas de los sujetos como ser: dad, sexo, grado de instrucción y estado civil, En cuanto a su carácter cualitativo se rescató percepciones inherentes a la problemática de los sujetos involucrados, (pensar, actuar, sentir, etc).

2.5.2. Tipo de Investigación Diagnóstica

El nivel de la investigación fue descriptivo-analítica. La Investigación descriptiva, también conocida como la investigación estadística, describe los datos y este debe tener un impacto en las vidas de la gente que le rodea, el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. (SAMPIERI, 2000)

Asimismo, el diagnóstico corresponde a ser descriptivo en tanto constituyó una aproximación a un aspecto de la realidad social indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. Analítico porque con base a los elementos constitutivos de la situación descrita se logró una aproximación al conocimiento de la complejidad del problema.

2.5.3. Método de Investigación

Considerando que el diagnóstico es un proceso de develamiento de problemas que alteran el desenvolvimiento de los individuos, grupos y/o comunidades, para su construcción es preciso determinar una modalidad de

obtención de la información, vale decir que es preciso priorizar un método de investigación.

En este sentido para la construcción del diagnóstico elaborado durante la experiencia vivida, el trabajo de investigación, se enmarco en el método inductivo, vale decir que se trabajó, desde la situación particular de los sujetos para luego establecer las relaciones con las situaciones generales del contexto.

2.5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Las técnicas que se utilizaron para la obtención de la información requerida para la construcción del diagnóstico fueron las siguientes:

- Revisión Documental para obtener información de la institución y de la problemática.
- Entrevistas a funcionarios y funcionarias de la UTOP con el propósito de lograr información inherente a la percepción que poseen acerca de la problemática abordada.
- Encuestas para conocer el perfil sociodemográfico de los funcionarios y funcionarias de la UTOP

Los instrumentos que se usaron para la recolección de la información fueron:

- Matriz de revisión de revisión documental
- El cuestionario: el cual es elaborado con un conjunto de preguntas cerradas y abiertas para la recolección de la información

2.5.5. Fases del diagnóstico

La construcción del diagnóstico comprendió los siguientes momentos metodológicos:

MOMENTOS METODOLÓGICOS IMPLEMENTADOS

MOMENTO	OBJETIVO	ACTIVIDAD	TÉCNICAS	RESULTADO
Selección de técnicas y elaboración de instrumentos	Diseñar instrumentos y técnicas cuantitativas y cualitativas para obtener datos que permita la construcción del diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la guía de observación enfocada al personal de la UTOP • Elaboración de la prueba piloto del instrumento para realizar ajustes o modificaciones con carácter previo a su aplicación. • Construcción de la guía de entrevista semi estructurada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido. • Elaboración de documento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborada la guía de entrevista semi estructurada. • Elaborada la guía de entrevista semi-estructurada
Recolección de datos	Recopilar información sobre el conocimiento que tiene el personal del UTOP respecto a las personas LGTB para la explicación del problema.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de la muestra poblacional • Aplicación de las entrevistas semiestructuradas con personal de la UTOP 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista semiestructurada 	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba piloto aplicada. • Entrevista semiestructurada aplicada a la población seleccionada para el diagnóstico. • Encuestas aplicadas a población determinada Se aplicaron 70 encuestas • Se observó el trato que brindaban los policías a las personas de la comunidad LGTB.
Procesamiento de la información	Organizar la información obtenida para un análisis e interpretación	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de la información obtenida. • Codificación de los datos. • Estructuración de la base de datos. • Elaboración de indicadores. • Tabulación de datos. • Elaboración de 	<ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento estadístico de los datos. • Organización y estructuración de información cualitativa • Análisis de los datos adquiridos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos del personal de la UTOP • Tablas de frecuencia elaboradas. • Gráficos de datos estadísticos elaborados. • Tablas de información de tipo cualitativo

		<p>cuadros estadísticos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de gráficos estadísticos. • Análisis e interpretación de los datos 		elaboradas.
Identificación de problemas	Visualización de Problemas sociales inherentes a la problemática estudiada.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de problemas según el carácter social. • Categorización de los resultados. • Identificación de los problemas según la codificación asignada 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los problemas sociales, económicos, culturales y políticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas identificados
Priorización del problema	Establecer los criterios de análisis para la priorización del problema	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de los criterios para la priorización del problema. • Asignación de valor al problema según: la magnitud, la trascendencia, la viabilidad y la factibilidad • Establecimiento de valores a cada problema • Identificación del problema con mayor valor 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido 	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz elaborada con los problemas priorizados • Identificado el problema de mayor importancia, magnitud, factibilidad y pertinencia para establecer líneas de acción
Explicación del problema	Delimitar las causas y consecuencias del problema a priorizar	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de una red explicativa del problema identificando las causas y efectos del mismo • Razonar el problema en base a las categorías teóricas 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de contenido 	<ul style="list-style-type: none"> • Problema presentado con causas y efectos • Análisis del problema priorizado

Fuente: Elaboración propia. Diagnóstico 2017.

CAPITULO III

CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Este capítulo comprende elementos teóricos y conceptuales que fueron de utilidad en el proceso de intervención social desarrollado. En ese sentido, abarca cuatro unidades temáticas que son las siguientes: enfoque de derechos humanos como la base teórica de la intervención social; género y diversidad sexual como nociones relativas a la problemática tratada; proyecto y educación social como elementos instrumentales de la intervención de la disciplina de Trabajo Social.

3.1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

El enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) ha sido desarrollado por Naciones Unidas como el marco conceptual que sitúa el respeto, la protección y la garantía de derechos humanos como el fundamento, el objetivo y las herramientas para hacer posible un desarrollo humano sostenible.

El marco normativo de derechos humanos está establecido claramente, pero hay que respetarlo y desarrollar las políticas públicas necesarias para proteger y garantizar estos derechos. Eso implica que los objetivos de las políticas, los planes, los programas y los servicios municipales deben estar alineados con los estándares de derechos humanos, que la igualdad y la no discriminación se tienen que convertir en el eje central, que hay que garantizar el derecho a la participación activa, libre y significativa de la ciudadanía en las políticas públicas y que se debe contribuir a reforzar las capacidades de la ciudadanía para empoderarla para reclamar y ejercer sus derechos. (Ayuntamiento de Barcelona, 2017:4-5)

El sistema Interamericano de Derechos Humanos respecto de la orientación sexual y la identidad de género tiene referencias en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) que aprobó la Resolución N°

2435 (XXXVIII-O/08), bajo el título “*Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*”, el 3 de junio de 2008, el tema se hizo oficial para este organismo, estando presente en las diversas agendas de sus órganos.

Esta resolución fue originada en el incremento de violencia contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género, entendiendo que las discriminaciones provenientes de tales motivaciones deberían ser combatidas internamente por los Estados, y que la propia OEA debería incluir tal temática en las agendas de órganos tan importantes como la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos y el propio Consejo Permanente.

En 2009 se probó en Asamblea General la solicitud a los Estados de que opten medidas para responsabilizar internamente a aquellos que perpetran actos de violencia contra individuos, a causa de su orientación sexual e identidad de género y que, además, garanticen la protección de los defensores y defensoras de los derechos humanos que actúan sobre esa temática. (Figueredo, 2014:85). El 5 de junio de 2013 la Asamblea General de la OEA aprobó la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. En el más reciente tratado adoptado por la OEA, existe una clara referencia a la orientación sexual, identidad y expresión de género como opciones vedadas de discriminación. (Ibid.: 95)

Por su parte, en Bolivia, existe una población significativa que tiene una diversa orientación sexual e identidad de género. Muchas de ellas no afirman públicamente su orientación sexual por el estigma y la discriminación. El Estado Plurinacional de Bolivia, durante los últimos doce años, vivió una serie de transformaciones económicas, políticas y sociales, profundas y significativas en el reconocimiento de derechos y garantías. La promulgación de la Constitución Política del Estado marca un referente histórico basado en la inclusión social de poblaciones vulnerables, antes invisibilizadas, excluidas y marginadas social y jurídicamente.

En el marco del proceso de construcción del Estado Plurinacional y la lucha por la defensa y reconocimiento de los Derechos de todas y todos los bolivianos y las bolivianas, la Constitución Política del 9 Estado en su Artículo 14, parágrafo II, dispone que el Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación, fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Un desarrollo basado en este enfoque, pretende transformar las relaciones de poder que existen, corregir las desigualdades, las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder, por ser estos los principales problemas que obstaculizan el desarrollo.

Como principios de derechos humanos, en su desarrollo y reconocimiento, se preocupan de los individuos y grupos que son vulnerables, marginales, desfavorecidos o socialmente excluidos. Y como base de ese marco de los derechos humanos, estos principios buscan dar voz a los excluidos, fortaleciendo sus capacidades y empoderando sus acciones. Tener en cuenta estos principios y derechos humanos en las evaluaciones implica analizar más allá de los resultados, mirando también los efectos. También es importante tenerlos en cuenta para incorporar al análisis la experiencia de los derechos humanos con respecto a la eficacia de las leyes, las políticas y las prácticas contra esa discriminación y constatar un cambio favorable hacia la igualdad. (Borja, García e Hidalgo, 2011: 13).

3.2. GÉNERO, DIVERSIDAD SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

3.2.1. Acerca de la categoría género

Históricamente las sociedades han atribuido a las diferencias sexuales un conjunto de significaciones sociales diferenciales y complementarias. De esta manera, las sociedades y culturas establecen y manejan distintos roles de género, comprendiendo estos como tareas asignadas a mujeres y hombres según el contexto social y cultural, tomando como punto de partida en sexo.

El género, es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual. Y sus rasgos se han ido moldeando a lo largo de la historia de las relaciones sociales.

El enfoque o perspectiva de género considera las diferentes oportunidades que tienen hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos roles que socialmente se les asignan. Las relaciones de género determinan diversas formas de acceder a los servicios de salud, y en especial de salud sexual y reproductiva. (Lamas, 1986:173-198)

La perspectiva de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad.

3.3. GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Género es la construcción histórico-social de la diferencia sexual, el origen de esta idea se centra en Simone de Beauvoir, quien en su obra *El Segundo Sexo sostiene* que "No se nace mujer, se deviene mujer" es decir, la femineidad es una característica adquirida, que no es esencialmente consustancial con el sexo específico de la persona. En este sentido puede decirse que, si el concepto es nuevo, el hecho mismo de la diferencia sexual no necesariamente implica una diferencia en los comportamientos, las características de las personas. (Ramos Escandon, 1997:13)

Para entender el término de diversidad sexual, es fundamental iniciar por la definición del concepto de heteronormatividad. En primer lugar, es importante señalar que desde la década de los noventa específicamente, la lucha por los derechos de las personas con identidad de género diferente se ha hecho más visible; sin embargo, la sociedad heteronormativa, es decir, aquella que están estructurada de acuerdo a normas que brindan mayores privilegios a los individuos heterosexuales que a los individuos no-normativos, sean estos gays, lesbianas, bisexuales o transgeneristas, aún predomina.

Cuando se habla de diversidad sexual se hace referencia a las diferentes formas de expresar el afecto, erotismo, deseo, las prácticas amorosas y sexuales entre las personas; éstas no se limitan a las relaciones de pareja entre un hombre y una mujer, por lo que incluye la heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad. El término diversidad sexual cuestiona la idea de que hay una única forma de ejercer la sexualidad y los afectos, haciendo visible la existencia de otras formas de expresarlos. (Lind A. y Argüello, 2009:13-14)

Marta Lamas, señala que el rol de género se configura en el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres dan

a luz a los hijos y por lo tanto los cuidan, por tanto, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. (Lamas 2002: 33)

La importancia de considerar que el género se construye y que cambia en diferentes épocas y lugares se debe a que muchas veces las expresiones y los roles de género se convierten en rígidas pautas que impiden o limitan las posibilidades, ganas, deseos o sentimientos de las personas de expresarse o desarrollar acciones generalmente consideradas para determinado género, limitando el acceso a los recursos, oportunidades y derechos. (Ejemplo: a determinadas profesiones no acceden las mujeres, árbitros de fútbol o bomberas). A esas construcciones se denominan estereotipos de género.

3.4. IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”. (Principios de Yogyakarta, 2006: 6)

En efecto, la identidad de género hace referencia al reconocimiento que hace una persona de sentirse parte de un sexo u otro, independiente del sexo biológico de nacimiento. Puede ser un hombre que asume una identidad de mujer femenina, o una mujer asumiendo la identidad de hombre masculino. Es importante destacar que estos conceptos son indistintos. Una persona transexual puede ser heterosexual u homosexual, según si siente atracción por personas de diferente sexo o de un mismo sexo psicológico, respectivamente.

La identidad de género de una persona es su sentido interno de ser hombre o mujer. El género se crea por la manera en que el cerebro está configurado, y no por el cuerpo físico, cromosomas, hormonas, manera de ser criado, etc., no determinan o cambian el género de una persona. La única persona que sabe de su género es ella misma. No hay indicaciones externas que prueben o refuten el género interno. La identidad de género está asociada con el neuro desarrollo del cerebro; se ha demostrado que no se puede modificar esta condición por medio de socialización contraria, ni por tratamientos psicológicos o psiquiátricos.

Según la normativa boliviana, identidad de género:

Es la vivencia individual del género tal como cada persona la siente, la vive y la ejerce ante la sociedad, la cual puede corresponder o no al sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo que puede implicar la modificación de la apariencia corporal libremente elegida, por medios médicos, quirúrgicos o de otra índole. (Estado Plurinacional de Bolivia, 2015: Ley 807 Art. 3).

La expresión identidad de género hace referencia a la identificación que cada persona tiene con un género u otro, es decir a cómo las personas sienten, se perciben y se identifican con un determinado género, pudiendo guardar o no correspondencia con el sexo biológico de las personas.

Si bien existe una diversidad de identidades de género, habitualmente se consideran las siguientes:

Travesti, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a su sexo pero que no asume tal identidad. A veces se hace con fines fetichistas o por expresiones artísticas y no hay desacuerdo entre el sexo biológico y el psíquico.

Transexual, nacen con un desacuerdo entre su sexo biológico y psicológico al punto de sentir un fuerte rechazo por sus genitales; y, por consiguiente, aspirar a

una cirugía de reconstrucción genital (CRG). Por ejemplo: vaginoplastia, faloplastia, etc.

Transgéneros, Nacen con el mismo desacuerdo anterior, pero no al grado de sentir un rechazo radical hacia sus genitales y de aspirar a la mencionada cirugía.

Mujer trans, persona nacida con anatomía masculina, pero su identidad de género es femenina. **Hombre trans** Persona nacida con anatomía femenina, pero su identidad de género es masculina.

Transformistas Drag Queen o Drag Kin, hace referencia a una representación artística exagerada y dramática del género opuesto al que pertenece. Estas representaciones no pretenden ser realistas, por el contrario, los artistas Drag juegan con diferentes elementos del género para lograr presentaciones llenas de creatividad y talento.

Intersexuales, presentan de manera simultánea características sexuales masculinas y femeninas, en diversos grados. Puede ser biológica (por ejemplo: ovarios y testículos, vagina con órgano eréctil, etc.). Vulgarmente, se utiliza el término “hermafrodita” para referirse a estas personas, pero no es recomendado hacerlo ya que se recae en la estigmatización.

3.5. ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual se refiere específicamente a la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Existen básicamente tres modalidades de pareja sexual: mujer/hombre, mujer/mujer, hombre/hombre.

- *Heterosexualidad*, sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas de sexo o género distinto al propio.
- *Bisexualidad*, sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas ya sean hombres o mujeres, independientemente de su sexo o género.
- *Homosexualidad*, sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas del mismo sexo o género. (Estado Plurinacional de Bolivia; Ley 807).

3.6. ASPECTOS INSTRUMENTALES: PROYECTO SOCIOEDUCATIVO

Este acápite está destinado a registrar los aspectos instrumentales de la intervención social, iniciando por conceptualizar los elementos que competen a la intervención socioeducativa.

3.6.1. Acerca del concepto de proyecto

El término proyecto proviene del latín *proiectus* y cuenta con diversas significaciones. Podría definirse a un proyecto como el conjunto de las actividades que desarrolla una persona o una entidad para alcanzar un determinado objetivo. Estas actividades se encuentran interrelacionadas y se desarrollan de manera coordinada.

Por otra parte, puede ser interpretado como toda acción social, individual o grupal, destinada a producir cambios en una determinada realidad que involucra y afecta a un grupo social. (Martinic, S. 1996:50). Por tanto, estos cambios deseados pueden ser entendidos como un avance positivo en la realidad a intervenir, en donde específicamente se espera una mejoría en las condiciones y la calidad de vida de las personas involucradas en dicha realidad.

De esta manera el proyecto se transforma en una apuesta, una hipótesis de intervención en determinados ámbitos y aspectos de la realidad social, para producir el cambio deseado. Hay entonces una lectura sobre dicha realidad, en base a ella se proyecta una acción que, de resultar como uno espera, provocará un cambio hacia una situación mejor. (Montealegre, 2014: 8)

3.6.2. Proyecto socioeducativo

Es definido como la infinidad de aspectos que contribuyen e *intervienen* al crear y mantener un sistema de desarrollo constante considerando el aspecto cognitivo-educativo. El aspecto de intervenir significa introducir en un sistema elementos (recursos humanos o materiales, relaciones interpersonales) que no estaban de forma natural presentes en el mismo. Cuando se plantea una intervención, se trata de actuar en base a una reflexión que genera unos objetivos de mejora del propio sistema o de algún aspecto de éste. Por tanto, se entiende que toda intervención socioeducativa obedece a una intencionalidad clara por mejorar la realidad a la que se dirige. (García, González y Ballesteros, 2001: 75)

La intervención socioeducativa es importante ya que consiste en planear y llevar a cabo proyectos de impacto social, por medio de actividades educativas en determinados grupos de individuos, en las cuales se interviene sobre un problema social que afecta el desempeño del individuo.

3.6.3. Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

La enseñanza genera un andamiaje para facilitar el aprendizaje de algo que la persona que aprende puede hacer si se le brinda una ayuda lo que significa que la enseñanza está en relación permanente con el aprendizaje. Es decir, no se enseña en el vacío, sino para que se produzca un cambio en las personas a quienes se dirige la enseñanza. (Gvirtz y Palamidessi, 1998:135)

Para Vygotsky el aprendizaje es una actividad social, y no sólo un proceso de

realización individual como hasta el momento se ha sostenido; una actividad de producción y reproducción del conocimiento mediante la cual el niño asimila los modos sociales de actividad y de interacción, y más tarde en la escuela, además, los fundamentos del conocimiento científico, bajo condiciones de orientación e interacción social.

Otra definición sobre el aprendizaje se refiere al cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de conducirse de manera dada como resultado de la práctica o de otras formas de experiencia. (Shuell, 1986:45)

En el ser humano, la capacidad de aprendizaje ha llegado a constituir un factor que sobrepasa a la habilidad común en las otras especies. En efecto, a través de la continua adquisición de conocimiento, el ser humano ha logrado el poder de independizarse de su contexto ecológico e incluso de modificarlo según sus necesidades.

A través del aprendizaje se han logrado grandes avances en diferentes campos de la ciencia y la tecnología. Los primeros intentos del hombre para conservar los grandes legados que ha obtenido con el aprendizaje se ha basado en diferentes medios sea oral y escrito y otros medios tecnológicos que están actualmente a nuestro alcance.

Es así que para un mejor entendimiento en lo que se refiere las teorías de aprendizaje abordaremos desde los modelos pedagógicos, de esta manera estará sustentado por una teoría.

3.6.4. La Educación Social

En la comprensión de que la disciplina de Trabajo Social considera dentro de su perfil la Educación Social y tomando en cuenta la orientación de las actividades a desarrollarse, se recurre a los fundamentos para retomar elementos de sus postulados.

Para empezar, se diferencia la denotación de Pedagogía Social y de Educación Social, aunque muchas veces se utilizan indistintamente: “*Conviene indicar que la Pedagogía Social es una ciencia, y que la Educación Social constituye su ámbito de intervención*”. (Pérez, 2005, Pág. 10).

Para Gloria Pérez Serrano,

La Pedagogía Social se entiende como la ciencia de la Educación Social, que estudia las cuestiones inherentes tanto a la socialización de los individuos, como a la inadaptación de los mismos, y está orientada a la mejora de la calidad de vida desde una perspectiva especial y fundamentalmente práctica. Por otro lado, la Educación Social hace referencia a un concepto amplio y abarcador que engloba la educación cívica y política. Constituye un aspecto importante de la formación integral —tanto individual, como social— de la persona. (Ibid. Pág. 11).

Esta puntualización de Pérez Serrano, haciendo referencia a la Educación Social, tiene relación directa con la actividad educativa de Trabajo Social en la UTOP, pues los aspectos relativos a la conducta que deben asumir los /as funcionarios de la institución mencionada se refieren a aspectos de formación política cuando se trata de fomentar el ejercicio de los derechos humanos de la población en general y particularmente del colectivo LGTB.

Según Antonio Juan Petrus Rotger, la Educación Social presenta una gran cantidad de visiones, enfoques y perspectivas, algunos de los cuales son:

- *La Educación Social como adaptación.*
- *La Educación Social como socialización.*
- *La Educación Social como adquisición de competencias sociales.*
- *La Educación Social como didáctica de lo social.*
- *La Educación Social como acción profesional cualificada.*
- *La Educación Social como respuesta a la inadaptación social.*
- *La Educación Social como formación política del ciudadano.*
- *La Educación Social como prevención y control social.*
- *Educación Social como Trabajo Social de carácter educativo.*
- *Educación Social como paidocenosia.*

- *Educación Social como educación extraescolar.* (Petrus, 1997, Pág. 9-39)

La autora mencionada Pérez Serrano alude a los propósitos de la Educación Social, a partir de la postura de A. Kriekemans:

La Educación Social se propone formar el sentido social. La tarea de la Educación Social consiste en despertar el sentido de las relaciones entre los hombres, en asignarles un lugar en el orden de los valores y entre los hombres, en asignarles un lugar en el orden de unas relaciones sociales lo más perfectas posible. (Kriekemans, 1968, Pág. 129).

Respecto a **los objetivos de la Educación Social**, Pérez menciona que se propone alcanzar una serie de metas muy ambiciosas, que podrían sintetizarse en una: llevar al individuo a obrar correctamente en el campo de lo social, con el fin de que éste se integre en la sociedad del mejor modo posible, y sea capaz de mejorarla y transformarla. (Pérez, 2005, Pág. 11).

En lo que atañe a **su finalidad**, la autora expresa:

La finalidad de la misma es, en resumen, contribuir a lograr la armonía, la integración, el equilibrio y la formación de la persona en todos los ámbitos para así colaborar a su desarrollo. Desde una perspectiva global, se puede indicar que la Educación Social tiene como finalidad: i) Lograr la madurez social; ii) Promover las relaciones humanas; iii) Preparar al individuo para vivir en sociedad. (Ibid.).

En tanto se han desarrollado actividades formativas a nivel de educación superior, como las Diplomaturas en Educación Social, la fuente citada se refiere a la óptica de la actividad del educador social, mismas que postularon como orientación de la formación en campos de la educación no formal, la educación de adultos (incluidos los de la tercera edad), la inserción social de personas desadaptadas y minusválidos, así como en la acción socio-educativa. (Ibid., Pág. 12).

Se mencionan como focos de actuación en los que puede desarrollar su labor el educador social: un individuo concreto, un grupo determinado, una realidad familiar, el espacio de lo escolar, un barrio o una comunidad, una estructura jurídica o de servicios sociales, un espacio laboral o profesional, en función de lo cultural, un sector de intervención especializada, etc. (Ibid., Pág. 13).

3.6.5. LA Educación Popular

Una de las pedagogías alternativas más conocidas en la actualidad es la educación popular, creada por su máximo exponente Paulo Freire, **educador** brasileño que a mediados del siglo XX decidió innovar y alejar la educación de la institución educativa más tradicional. (Fernández, 2019, Pp. 1).

La educación popular, tal como afirma Freire, entiende que «enseñar no es transferir conocimientos, sino crear las posibilidades para su producción o construcción», lo que supone contextualizar la enseñanza plenamente no solo mediante las dinámicas en el aula sino trasladando al alumno al medio que lo rodea. Esto supone que el «oprimido» descubre por él mismo cuál es la realidad exterior y su contexto social. (Ibid., Pp. 2).

Como puntos básicos de la educación popular se mencionan:

Crítica y dialéctica: el «oprimido» debe tener las condiciones más adecuadas para descubrirse y conquistarse mediante la reflexión y comprender su propio destino histórico; **Contexto:** cualquier persona siempre se sitúa en relación con un contexto social concreto; **Método:** el diálogo y la reflexión son dos de los recursos orales fundamentales en los procesos de enseñanza –aprendizaje; y **Praxis:** toda la teoría en las ciencias de la educación tiene su aspecto práctico innegable y de vital importancia para el completo desarrollo de la persona. (Ibid., Pp. 4).

3.6.7. La dimensión educativa del Trabajo Social

La o el trabajador social en su quehacer profesional pone en práctica su función de educador social, ya que éste opera en la realidad cotidiana del ser humano mediante la interacción cara a cara con el sujeto social. El punto de partida del

profesional de Trabajo Social se establece en una realidad específica de lo cotidiano, esto implica que el trabajo debe situarse dentro del marco de conocimiento existente en las personas, grupos y comunidades, la valoración de este saber es fundamental, ya que desde aquí es posible operar desde la reflexión crítica en un entorno específico de la realidad, para transformarla.

El trabajador social, como educador no se enfrenta a un objeto, sino a una relación sujeto – sujeto, donde cada uno existe en relación al otro, es decir, se da una relación donde el educador – educando interactúan. En esta relación una de las tareas fundamentales del Trabajador Social es establecer con las personas una relación de horizontalidad, donde no existan acciones paternalistas ni mesiánicas, donde todos se constituyen en actores protagónicos del proceso educativo.

Otro aspecto importante de la dimensión educativa del Trabajador Social es que este no se presenta como neutral, lo que permite destacar como punto de partida el principio ético de la justicia social, lo cual implica la aspiración de una sociedad mejor y una crítica patente al orden social establecido, generador de desigualdades e injusticias. Sin embargo, como en toda práctica política en su accionar educativo se encuentra con acciones que fomentan el adoctrinamiento y la cosificación de los sujetos, lo que perpetua a través de una relación jerárquicamente inflexible las estructuras sociales de dominación.

El trabajador social desarrolla un trabajo transformador y a través de su quehacer pedagógico genera y promueve sujetos conscientes de su realidad, cada vez más insertos en el mundo, con crítica y capacidad de cambiar su realidad. En este proceso pedagógico de enseñar y aprender se parte de las propias necesidades de propias necesidades de los sujetos, de sus expectativas, experiencias y realidades y a partir de procesos educativos se busca incidencia directa en la conciencia y en la práctica de las personas con relación a asuntos y fines de interés social y colectivo.

Esto quiere decir que los sujetos sociales deben participar activamente en todas las actividades que se pueda realizar, de esa forma brindarles las estrategias necesarias para que exista una transformación en la problemática.

La educación social tiene una perspectiva integradora que permite que la acción educativa actúe bajo sistemas no formales, apropiados, innovadores creativos y adecuados a las realidades particulares de los sujetos de la educación. Los contenidos educativos son construidos de acuerdo a las necesidades, expectativas y proyecciones de desarrollo. (Sanchez, 2010:35)

La función educativa del trabajador social, implica procesos múltiples que se refieren al acceso, socialización y apropiación del conocimiento desarrollado en determinados ámbitos, por parte de los sujetos sociales. Supone procesos y funciones diversas entre las que se pueden destacar:

- La información con fines de sensibilización
- El análisis del conocimiento de la realidad con fines de problematización.
- La transferencia de conocimiento.
- El desarrollo de capacidades cognitivas y técnicas.
- Los procesos de apropiación y recreación del conocimiento
- El manejo del conocimiento transformador.
- La integración del saber y el poder.
- El potenciamiento de la capacidad de sujetos sociales
- El desarrollo de las capacidades de opción, decisión y transformación social.

Estos procesos viabilizan al Trabajo Social brindándoles la capacidad de conocimiento y decisión a los sujetos sociales con la participación y transformación de los problemas sociales, de esta forma incidir en el desarrollo de sus capacidades cognitivas.

CAPITULO IV

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Este capítulo contiene dos aspectos relativos al proceso de intervención social: el componente fenoménico y el explicativo (Sánchez, 2010, Pág. 92 - 96). El componente fenoménico comprende la construcción del dato empírico que permitió la obtención del perfil sociodemográfico de los participantes, así como sus percepciones acerca de los aspectos inherentes a la población LGTB.

El componente explicativo abarca la interpretación de la información obtenida que se apoya en los elementos conceptuales seleccionados para la intervención., utilizando como elementos instrumentales el árbol de problemas y la matriz de Hanlon para su priorización.

4.1. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La identificación del problema fue efectuado a través de un proceso cognoscitivo que se inició con la construcción del dato empírico, logrado a través del levantamiento de información de funcionarios/as que se desempeñan en la UTOP, identificados/as como participantes de la actividad planificada para ejecutar acciones en el marco del trabajo dirigido establecido entre la Carrera de Trabajo Social y la institución policial mencionada.

Los diferenciales seleccionados comprendieron características sociodemográficas del personal y sus percepciones acerca de la temática relacionada con la población LGBTI.

4.1.1. Perfil sociodemográfico y percepción, de aspectos relativos a la temática LGTB, de funcionarios de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social

A continuación, se desarrollan los dos contenidos relativos al componente fenoménico.

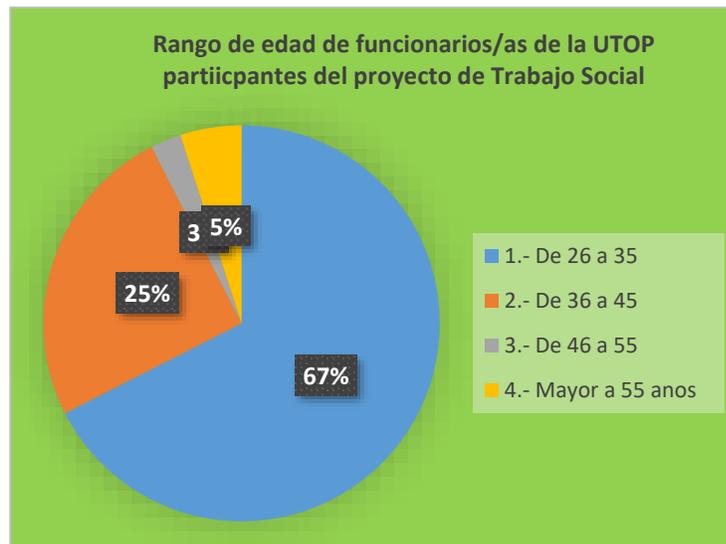
En un primer punto los contenidos referidos al perfil sociodemográfico y en un segundo punto se desarrollan los aspectos inherentes a la temática LGTB.

Dentro de estas características se consideraron aquellos diferenciales relacionados con datos descriptores de sus condiciones objetivas como la edad, sexo, grado de instrucción alcanzado, estado civil y tiempo de trabajo en la institución.

a. Edad de los funcionarios participantes

GRÁFICO N° 1

RANGO DE EDAD EN EL QUE SE ENCUENTRAN FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP PARTICIPANTES DEL PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL



Fuente: Elaboración propia de la Pasante de Trabajo Social. 2017

Los resultados obtenidos muestran que el 67% de los funcionarios y funcionarias de la población seleccionada para el diagnóstico se encuentra entre los 26-35

años; el 25% entre los 36-45, años que significaría la segunda tendencia en cuanto a rangos de edad; el 3% está en el rango de 46 a 55 años y el 5% comprende funcionarios mayores a 55 años.

Un análisis de estos rangos permite aseverar que si se anexan las tres tendencias prioritarias (67% de 26 a 35 años, el 25% de 36 a 45 años y el 3% de 46 a 55 años) se tiene que el 95% se encuentra entre los 26 y los 55 años que es precisamente el rango de edad que caracteriza a la población en edad productiva y que permanece en los centros de trabajo como el estatal.

El 95% de funcionarios, que corresponden a la edad de pleno empleo de quienes se encuentran insertos en la ocupación, explicaría las tendencias que presentan los datos en este rubro de edad de funcionarios/as de la UTOP. Cabe aquí una información complementaria: En diciembre de 2010 el Estado Plurinacional de Bolivia promulgó una ley reduciendo la edad de jubilación a 58 años, modificando la legislación anterior que era los 65 años para varones y 60 para las mujeres, alcanzando la expectativa de vida para los bolivianos 63 años y 68 años para las mujeres.

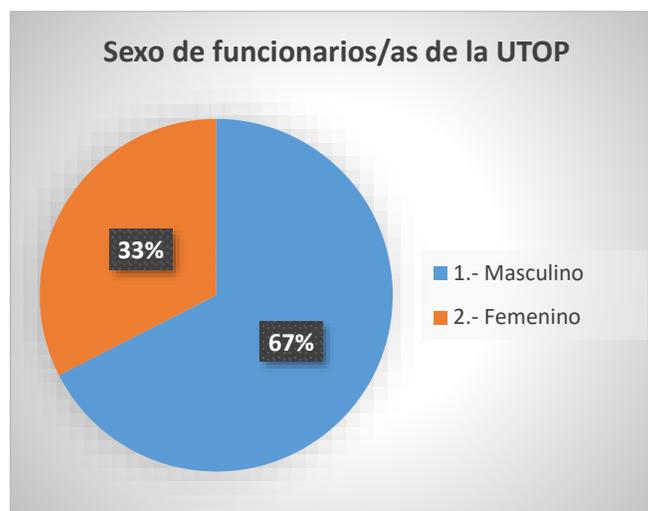
La edad constituye un elemento interviniente en el desempeño de funcionarios que, como en este caso, tienen una directa relación con el público, pues la experiencia en el servicio permite una mayor adecuación de la respuesta de los/as policías a las exigencias de circunstancias conflictivas a resolver. Debido a la complejidad de las situaciones de diversa problemática que presenta la población ante la policía, la experiencia en el tratamiento de problemas de los funcionarios con experiencia en esa atención significará una mayor posibilidad de adecuación a las necesidades de los demandantes.

Con lo manifestado se quiere expresar que la experiencia es un factor interviniente en la calidad de la atención a la población, lo que no implica desconocer otros elementos que contribuyen a lograr que un/a servidor/a público/a desarrolle las competencias requeridas para el cargo, como por ejemplo la formación y otras

condiciones inherentes al sentido de responsabilidad que son atributos importantes para el desempeño de una tarea.

b. Sexo de los/as funcionarios/as participantes

GRÁFICO N° 2
SEXO DE LOS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP PARTICIPANTES DEL PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL



Fuente: Elaboración propia de la Pasante de Trabajo Social. 2017

Según los resultados logrados el 67% de los encuestados pertenecientes a la Unidad Táctica de Operación Policial (UTOP), son hombres y el 33% son mujeres.

Se observa que existe mayor porcentaje de varones, dato que se puede interpretar como la expresión de que hace alrededor de 20 años atrás la carrera de policías no era una posibilidad de estudios optada por la mayoría de las mujeres, pues ciertas funciones como las de vigilancia en las calles, oficinas, o de agentes de tránsito eran consideradas preferentemente para los hombres.

No obstante que la tendencia persiste en menor grado, en la actualidad la participación de las mujeres policías ha ido incrementándose a medida que el Estado, — en los diferentes niveles de gestión pública (Nacional, Departamental y Municipal), — ha asumido la ejecución de políticas de protección a la población vulnerable (mujeres, niños/as, adolescentes, ancianos/as, personas con

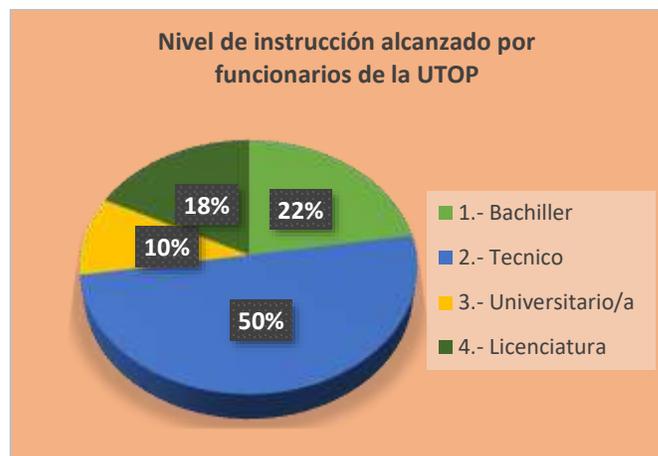
discapacidad) así como programas de protección a la familia, lucha contra la trata y tráfico de personas, lucha contra el comercio sexual infantil y adolescente, lucha contra la violencia, y otros. En el presente el personal policial femenino se encuentra desempeñando funciones en los programas dedicados a la familia y la mujer, principalmente.

Por otra parte, se debe considerar que la UTOP es la institución responsable de guardar el orden en casos de conflictos callejeros protagonizada por grupos de ciudadanos demandantes de diversas peticiones, para lo cual muchas veces se requiere personal que no se encuentre en situación de vulnerabilidad como por ejemplo el embarazo.

Son estas las razones por las que en la UTOP existen más varones y mujeres, mostrando porcentajes de hombres y mujeres que no guardan correspondencia con el índice de masculinidad que rige en el país, pues la relación *del porcentaje de hombres y de mujeres se mantiene desde 1950 hasta 2012: los hombres registran 49,0 y 49,9 por ciento y las mujeres, 51,0 y 50,1 por ciento.* (Estado Plurinacional de Bolivia, 2012, Pág. 22).

c. Grado de instrucción de los/as funcionarios/as participantes

GRÁFICO N° 3
NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO POR FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP PARTICIPANTES DEL PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Los datos demuestran que el 50% de los funcionarios y funcionarias de la (UTOP), encuestados/as estudiaron una carrera técnica, el 22% de los funcionarios policiales alcanzaron el grado de bachiller, mientras que un 18% obtuvo una licenciatura en alguna carrera de la universidad, y un 10% que todavía cursa sus estudios universitarios.

El 50% de los funcionarios, al expresar que su formación corresponde al nivel técnico, alude a la carrera policial que se encuentra dentro de esta denominación en la clasificación de la instrucción formal.

Los funcionarios que avanzaron hacia niveles de educación superior en total alcanzan a 28% (18% Licenciatura y 10% Universitario). Estos porcentajes del nivel de instrucción de las personas encuestadas pueden interpretarse a partir de tres elementos que son los siguientes: i) el primero sería el sentimiento de superación que anima a los graduados en la institución del orden una vez obtenido el grado que corresponde a los titulados; ii) el segundo haría referencia a las necesidades que plantea el ejercicio de su profesión como los conocimientos que se requieren sobre todo en el ámbito de las leyes que impele a muchos/as a estudiar la Carrera de Derecho y iii) el tercero a las ventajas que dentro del escalafón policial supone un título universitario.

Se observa en el gráfico que el 22% han obtenido el título de bachiller y no han logrado avanzar hacia otros niveles de formación, situación que suele presentarse entre los/as funcionarios que corresponde a los agentes que se desempeñan como guardias de tránsito u otros similares. Estos funcionarios muchas veces no logran superar el nivel secundario de formación debido a las obligaciones emergentes de los turnos que deben cumplir y que muchas veces compromete horarios diferentes a otros empleos del sector público.

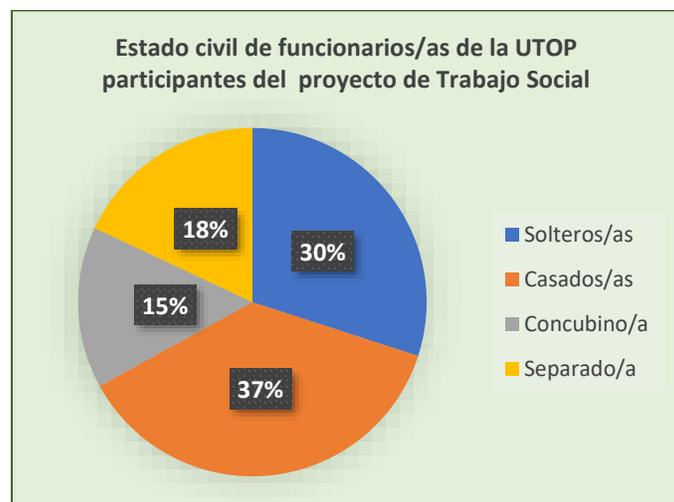
Por otra parte, muchas veces los bajos niveles de instrucción tienen que ver con la insuficiencia de recursos económicos frente a obligaciones familiares, así como con emergencias de cambio de destinos a otros departamentos del país, traslados que en la estructura policial se producen en forma anual. Los cambios de destino pueden interferir en propósitos de emprender estudios de nivel superior por el riesgo de no dar continuidad a los mismos.

Los niveles de formación repercuten en la información necesaria para desempeñar las funciones que se relacionan con el fomento al ejercicio de los derechos humanos por parte de la población y sobre todo con los derechos que asiste a las personas que se incluyen en la colectividad LGTB. Estos/as ciudadanos/as están expuestos/as permanentemente a actitudes de censura por parte de personas que mantienen una actitud de evasión a la interacción con dicha población. Se debe tomar en cuenta que a mayor nivel de formación se incrementan las posibilidades de comprensión de la diversidad existente en el comportamiento de los seres humanos.

d. Estado civil de los/as funcionarios/as participantes

GRÁFICO N° 4

ESTADO CIVIL DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP PARTICIPANTES DEL PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Del total de los/as funcionarios/as encuestados/as, el 37% se encuentra casado/a y el 15% se encuentra en unión concubinaria, representado a un 52% de funcionarios/as que han conformado un hogar basado en pareja. Se observa asimismo que, los/as solteros/as (30%) y los/as separados/as (18%), que declaran su condición de vida sin cónyuge, en el momento de la investigación alcanzaban al 48% de las personas.

Relacionando los datos encontrados en la UTOP, con la información de la condición de casados/as y en concubinato a nivel nacional, se encuentra que ambos porcentajes mantienen una cercana relación, pues la ciudadanía boliviana casada alcanza al 35,5% y las parejas que viven en concubinato llegan al 16,8. (Estado Plurinacional de Bolivia, 2017, Pág. 27).

En el marco de ese mismo relacionamiento de la condición conyugal, se establece una correlación entre los solteros a nivel nacional y en la fracción poblacional que se está analizando. Los solteros a nivel nacional llegan al 40% (Población de 15 años o más), el mayor índice en los indicadores de estado civil, mientras que en el fragmento de esta investigación el porcentaje alcanza al 30%, también el segundo porcentaje después de los casados. Algunas interpretaciones, acerca de la condición de solteros de la población juvenil en porcentajes mayores, se refieren a la necesidad de la juventud de continuar estudios antes de adquirir obligaciones familiares, debido a presiones del mercado laboral donde la demanda de mano de obra es mayor que la oferta de puestos de trabajo.

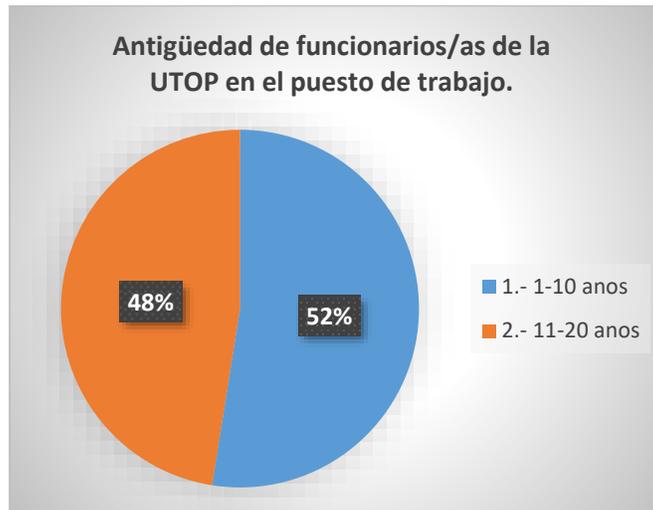
Por otra parte, como se puede ver en el gráfico, en esta unidad policial el 18% se encuentra separado/a. Una posible explicación de este porcentaje de separados puede tener relación con los permanentes cambios de destino de los efectivos policiales, los cuales pueden originar discrepancias acerca de acondicionamientos de la realidad doméstica familiar, lo que puede desencadenar conflictos de pareja

y/o de familia, pues los alejamientos constituyen un factor de desestabilización hogareña. El relacionamiento intrafamiliar constituye un espacio que conlleva múltiples situaciones muchas veces conflictivas que son factores de desequilibrio del hogar.

e. Antigüedad en el puesto de trabajo de los/as funcionarios/as participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social

GRÁFICO N° 5

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP PARTICIPANTES DEL PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El gráfico muestra que el 52% de los funcionarios y funcionarias policiales de la Unidad Táctica de Operaciones Policiales llevan trabajando en la institución de uno a diez años, y el 48% de los encuestados se encuentran entre 11 a 20 años.

En los datos de este indicador, lo que resalta es el 48% del personal que se mantiene en el puesto de trabajo por 11 años y más. Este porcentaje puede explicarse a partir de que la policía es una de las instituciones estatales que en el presente se encuentran con una fuente de empleo que les garantiza estabilidad

funcionaria, siempre que no se impliquen en situaciones de violación a las normas en vigencia.

Muchas familias consideran que el ingreso a la institución policial garantiza un futuro con la seguridad de una fuente de trabajo que no está expuesta a destituciones por cambios de autoridades políticas, situación que difiere de otros sectores de la entidad pública sujeta a despidos laborales. Estos beneficios constituyen un estímulo a los bachilleres que cada año pugnan por ingresar a la institución del orden, situación que se observa en el momento en que la Policía convoca a interesados en conformar la entidad.

La relación, que se puede establecer entre este indicador y la temática de la presente intervención de Trabajo Social, es que una mayor permanencia como funcionario en la institución es muy importante. Significación que radica en la posibilidad de que, el personal con experiencia laboral, ha tenido la posibilidad de resolver situaciones relacionadas con la población LGTB, lo que le proporciona incrementar su calidad de atención.

4.1.2. Percepciones de funcionarios de la UTOP participantes en la intervención definida por Trabajo Social.

La elaboración del diagnóstico de la temática de la población LGBT con fines de intervención también consideró indagar las percepciones de los/as funcionarios/as de la UTOP acerca de aspectos relativos al colectivo de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales.

Se esclarece que en este documento se considera percepción como:

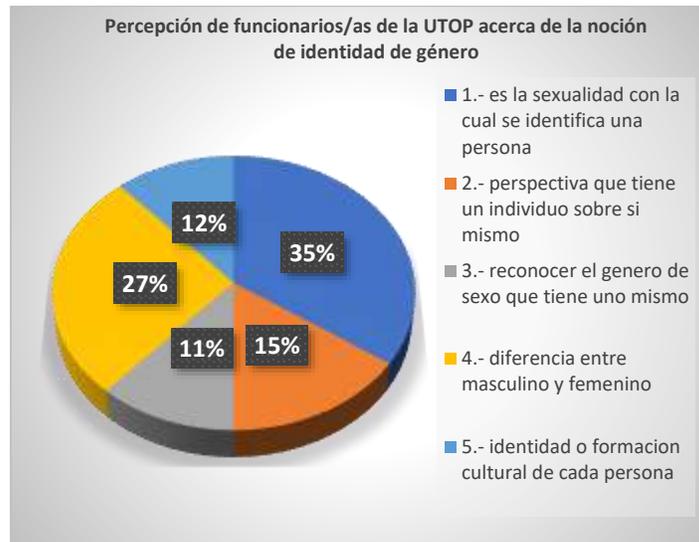
La forma de conducta que comprende el proceso de selección y elaboración simbólica de la experiencia sensible, que tienen como límites las capacidades biológicas humanas y el desarrollo de la cualidad innata del hombre para la producción de símbolos. A través de la vivencia la percepción atribuye características cualitativas a los objetos o circunstancias del entorno mediante referentes que se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos contruidos y reconstruidos por el grupo social, lo cual permite generar evidencias sobre la realidad (Vargas M., 1995, Pág. 50).

La percepción de los funcionarios acerca de aspectos relativos a la población que se considera LGBT es importante, pues se debe tomar en cuenta que esta institución tiene como mandato el de promover el respeto a los derechos humanos y también porque los funcionarios policiales se encuentran en permanente contacto con la población en general y que en cualquier momento pueden atender algún evento relacionado con la vulneración a los derechos de la colectividad LGBT.

a. Percepción de funcionarios/as de la UTOP, participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca de identidad de género

La investigación consideró necesario conocer la percepción de los/as funcionarios acerca de la noción de identidad de género, asignado por los/as funcionarios/as considerados en la actividad planificada con la institución. Para ello se formuló la pregunta *¿Qué entiende usted por identidad de género?* A continuación, se presenta el gráfico con las respuestas sistematizadas.

GRÁFICO N° 6
PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP ACERCA
DE LA NOCIÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El gráfico elaborado muestra que el 35% de las/os funcionarios/as consultados/as expresaron que la identidad de género es la sexualidad con la que se identifica una persona; el 27% menciona que es la diferencia entre masculino y femenino; un 15% menciona que es la perspectiva que tiene un individuo sobre sí mismo; el 12% dice que es la identidad o formación de cada persona; y por último el 11% indica que es reconocer el género de sexo que tiene uno mismo.

Tomando el conjunto de participantes como una unidad programática se puede afirmar que en dicho conglomerado no existe una precisión acerca del concepto de identidad de género. La aseveración de imprecisión en los conceptos varía si se procede a una exploración analítica, —que como el término exige, —debe efectuarse separando las respuestas obtenidas agrupándolas por semejanza en su contenido.

El 35% que expresó que la identidad de género es *la sexualidad con la que se identifica una persona* puede ser calificado como una percepción aproximada al sentido del término, de acuerdo a la definición que se encuentra en la normativa

boliviana, es decir en la Ley 807 Art. 3. Ciertamente, al expresar esta ley que es *la vivencia individual del género tal como cada persona la siente, la vive y la ejerce ante la sociedad*, está aludiendo al *sentido de pertenencia real o imaginaria a un grupo humano de características comunes*, (Villar, et. al. 2013, Pág. 16 - 17).

Los/as participantes consultados en sus respuestas sugirieron un elemento importante de la definición que es una construcción social que vincula a las personas con una comunidad *y que se edifica a través de la afirmación de diferencias, constituyendo las identidades indispensables para vivir en sociedad. (Ibid.)*. La aproximación al acierto al que se hace referencia puede explicarse a partir de los estudios que el personal policial realiza una vez obtenido el grado que les faculta a desempeñarse como parte de la institución y de la interacción con el entorno a través de la relación, interpersonal, comunicación masiva y de relacionamiento en el ámbito laboral.

Esta concepción constituye un elemento favorable al trabajo que realiza este personal, pues en ese desempeño existen probabilidades de que interactúan con personas que asumen una identidad de género relacionada con alguna de las características de la población comprendida dentro de la denominación LGTBI. El 27% y el 11% que definieron la identidad de género como la diferencia entre masculino y femenino, y el género de sexo que tiene uno mismo, respectivamente, corresponderían a las personas que aún mantienen una concepción tradicional acerca de las acepciones de género y sexo, Es decir, que se estaría aceptando como real la existencia de dos posibilidades de identidad de género lo masculino y femenino que más bien hace referencia al sexo biológico.

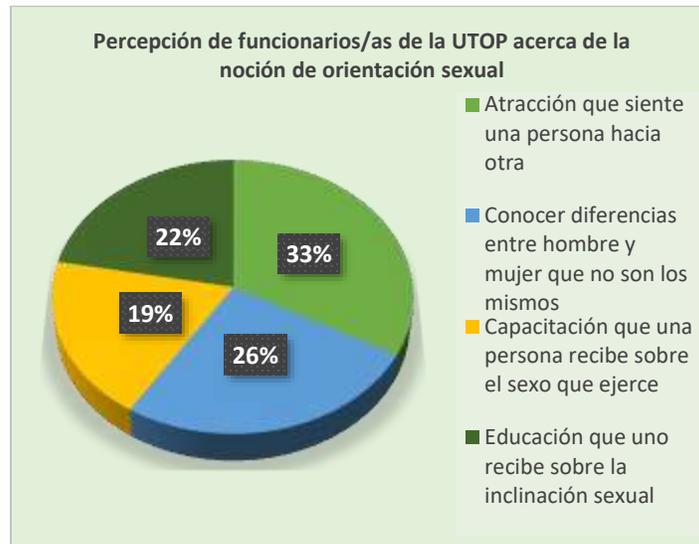
Actualmente se discute el concepto tradicional de hombre y mujer que está en constante cambio. *A diferencia de épocas anteriores, ahora la sociedad parece estar más consciente de que las personas que nacen con unos determinados genitales no siempre se identifican con el sexo al que se supone que deben pertenecer.* (Rivas, 2017, pp. 1).

El 12%, que respondió que la identidad de género es la identidad o formación de cada persona, no está expresando una idea clara acerca del término. La imprecisión radica en incluir lo definido en la definición. La segunda parte de la respuesta que menciona la formación de cada persona refuerza la ambigüedad del concepto que cada funcionario alberga acerca de la identidad de género.

Respecto a las respuestas obtenidas a la pregunta que se efectuó a los/as participantes, sobre identidad de género, también será de utilidad recordar que las concepciones traducen no solo una posición personal, sino que están penetradas por el imaginario del contexto en el que las personas se socializaron hasta el presente.

b.- Percepción de funcionarios/as de la UTOP, participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca de la noción de orientación sexual

Con el propósito de conocer el contenido de la comprensión de los/as participante acerca de la noción de *identidad de género*, se formuló la pregunta: *¿Qué entiende usted por identidad de género?* Las respuestas obtenidas se presentan en el gráfico N° 7.

GRÁFICO Nº 7:**PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP ACERCA DE LA NOCIÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL**

Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El cuadro muestra que el 33% de los/as encuestados/as responde acerca de la orientación sexual que es la atracción que siente una persona hacia otra; el 26% indica que es el conocer la diferencia entre el hombre y la mujer que no son los mismos; un 19% señala que es la capacitación que una persona reciba sobre el sexo que ejerce, y por último un 22% responde que es la educación que uno recibe sobre la inclinación sexual.

La información obtenida muestra que el 33% de las respuestas corresponde a la acepción concertada universalmente acerca del término orientación sexual como la: *capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual, reconociendo las categorías de Bisexualidad, Heterosexualidad, y Homosexualidad, cuando dicha atracción es sentida por personas independientemente del sexo o género; de sexo o género distinto al propio, y por personas del mismo sexo o género, respectivamente.* (Ley 807).

El acierto que se observa en este porcentaje expresa la actividad de estas personas muy cercanas con los medios de comunicación de tipo masivo (radio, televisión, internet u otros) e interpersonal como aquellos que llegan a las personas a través de relaciones de trabajo, de estudio o de familia. El asumir y verbalizar estos conceptos implica un complejo proceso de apropiación de conocimientos que se desarrollan en la subjetividad de las personas contrastada con la aceptación de conocimientos verificados o no, como verdaderos. Estos datos constituyen un elemento favorable para el ejercicio de la labor policial en su cotidiano trabajo de relacionamiento con la población.

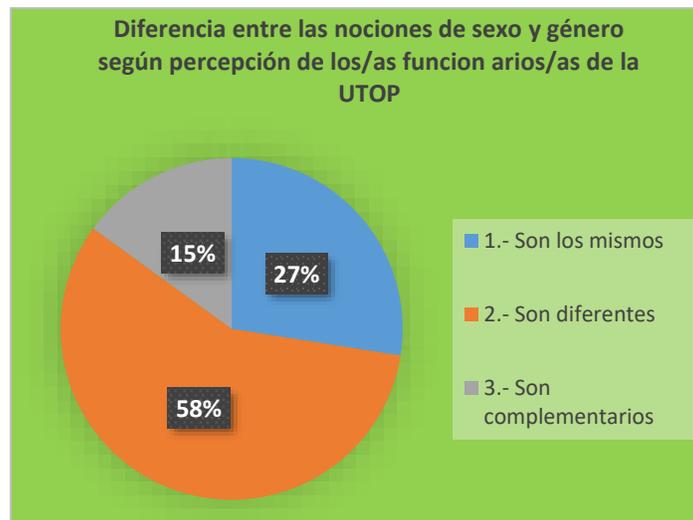
Los porcentajes restantes al mencionado, que sumados corresponden al 67% han respondido expresando conceptos que no corresponden a la definición de orientación sexual, que a nivel global ha sido convencionalmente aceptado. Una explicación puede radicar en el nivel de instrucción de las personas que respondieron a las preguntas de este instrumento de investigación, pues los registros de este indicador muestran que el 50% alcanzaron un nivel técnico de instrucción y un 22% son bachilleres.

En este conjunto de servidores públicos se encuentran las respuestas con imprecisiones en las definiciones de los términos. Por otra parte, se puede afirmar que otra explicación radicaría en el hecho de que el 48% son funcionarios policiales que permanecen en la institución por más de 10 años, lapso que abarcaría un tiempo en el que la política estatal aún no había incorporado contenidos relativos a la diversidad sexual y los derechos que la sociedad les reconoce a nivel mundial, con algunas excepciones. La inexactitud encontrada en las respuestas mencionadas constituye un factor desfavorable para la sociedad boliviana que debe ser revertido, en tanto significaría que las personas LGT podrían ser consideradas como portadoras de sentimientos de origen inexplicable.

b. Diferencia entre las nociones de sexo y género percibida por funcionarios de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social.

El conocimiento de la percepción de los/as funcionarios/as de la UTOP acerca de la existencia o no de diferencias entre las nociones de sexo y género se obtuvo a través de la pregunta: *Según su opinión, ¿existe alguna diferencia entre sexo y género?* Las respuestas se presentan en el gráfico N° 8

GRÁFICO N° 8
DIFERENCIA ENTRE LAS NOCIONES DE GÉNERO Y SEXO SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El gráfico N° 8 muestra las respuestas obtenidas a la pregunta si *existe diferencia*

entre género y sexo. Como se puede observar en la representación, el 58% de los/as encuestados/as menciona que son diferentes; un 27% indica que es lo mismo, y el 15% señala que son complementarios.

Las respuestas a la pregunta formulada muestran que el 58% de los funcionarios y funcionarias participantes consideran que sexo y género son dos términos que tienen acepciones diferentes, respuestas que confirman un conocimiento de

contenido acertado. A nivel de la formación universitaria, sobre todo en el área de sociales se ha divulgado insistentemente la disparidad existente entre los dos términos ya mencionados.

Por otra parte, representaciones de movimientos feministas y otros preocupados por el respeto a los derechos humanos de la población en general han difundido, tanto a través de medios masivos como interactivos—, la diferencia entre ambos términos. Estos hechos pueden explicar el porcentaje de acepciones acertadas.

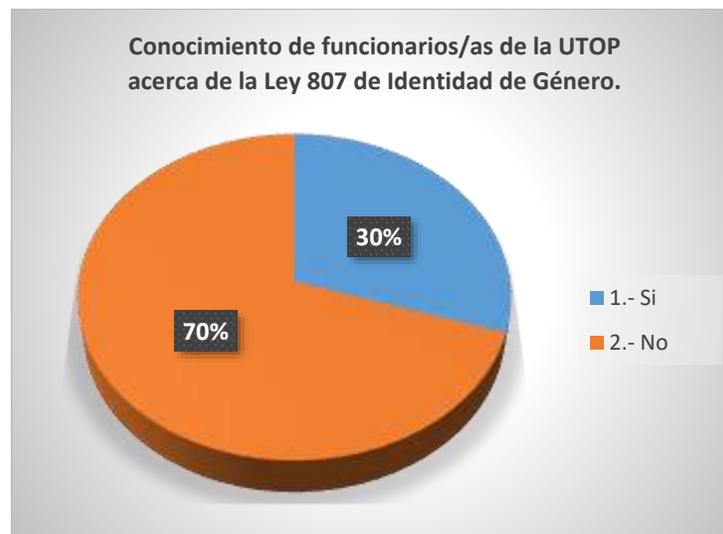
Respecto de las respuestas que afirman que *sexo y género es lo mismo* (27%) y que *son complementarios* (15%) se trata de afirmaciones que no corresponden a lo universalmente aceptado como el significado de sexo y género. Estas imprecisiones en el acierto de las personas, — con el significado del término, — pueden interpretarse como una insuficiente familiaridad con la temática del debate acerca de la ideología de género.

Las deliberaciones acerca de esta diferencia han abarcado argumentaciones acerca de las condiciones de subordinación en la que se encuentra la mujer frente al hombre en muchas sociedades y en Bolivia, utilizando categorías como patriarcado e inequidad de género que no han implicado a la infinidad de núcleo de discusión en círculos familiares, educativos, laborales y comunitarios.

c. Conocimiento de funcionarios de la UTOP acerca de la Ley N° 807 de Identidad de Género por participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social.

GRÁFICO N° 9

**CONOCIMIENTO DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP
ACERCA DE LA LEY 807 DE IDENTIDAD DE GÉNERO**



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El gráfico muestra que el 70% de los funcionarios y funcionarias policiales de la (UTOP), no conocen la ley 807 de Identidad de Género, y solo el 30% conoce la ley.

Una de las razones que puede explicar ese desconocimiento por un porcentaje elevado de funcionarios y funcionarias de la UTOP es la reciente fecha de promulgación de la misma, es decir que fue sancionada por la Asamblea Legislativa Plurinacional en el año anterior al que se estaba realizando el presente proceso de trabajo dirigido en la institución policial. El hecho de que no haya existido una difusión amplia acerca de la promulgación de esta ley radica en el hecho de que la población interesada en su divulgación aparentemente solo se da a conocer a través de organizaciones que congrega a personas que no mantienen en el anonimato su condición.

Al momento no se cuenta con un censo nacional, departamental ni municipal de personas que se reconocen a sí mismas como perteneciente a la colectividad LGTB.

El 39% de personas que respondieron al cuestionario que declaró conocer la ley 807 de Identidad de Género se interpreta como un porcentaje de funcionarios que demuestra una mayor información de la temática acerca de la población que se considera integrante del colectivo LGTB. Este conocimiento, logrado a través de los estudios efectuados por los funcionarios policiales y toda la información recibida por las diferentes instancias informativas de su entorno, constituye un elemento favorable para toda la población boliviana.

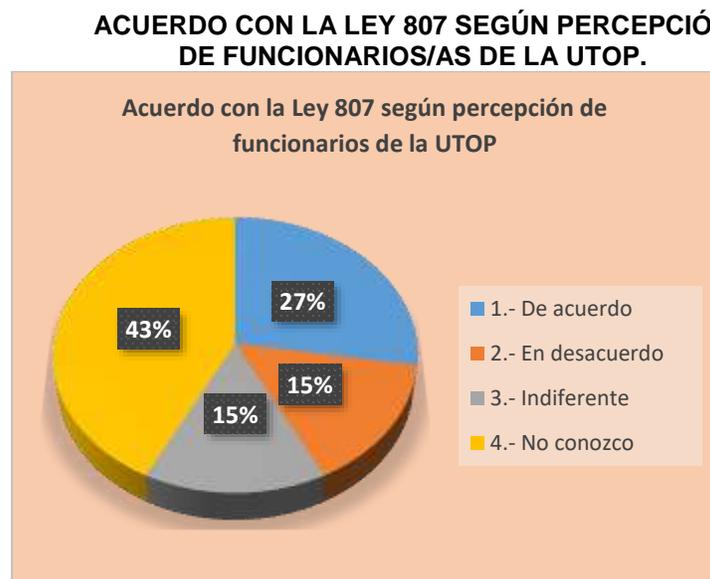
Desde la perspectiva de la relación entre esta información y la temática del diagnóstico, se afirma que el desconocimiento de la Ley 807 disminuye ostensiblemente las posibilidades de promover la igualdad de género, elemento indispensable tratándose de funcionarios con la misión de la defensa de los derechos de las personas. Si se considera que esta Ley tiene *por objeto establecer el procedimiento para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero en toda documentación pública y privada vinculada a su identidad*, todo/a funcionario/a policial debe conocer esta ley como un imperativo relacionado con las tareas que diariamente ejecuta en diversas instituciones.

El conocimiento de la Ley de Identidad de Género de 21 de mayo de 2016 constituye un elemento favorable para el fomento a la vigencia de los derechos humanos, sobre todo para la población a la que esta Ley pretende beneficiar.

d. Acuerdo con el texto de la Ley 807 de Identidad de Género, según percepción de funcionarios/as de la UTOP, participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social.

Con la premisa de la importancia de conocer la percepción de los/as funcionarios/as de la UTOP acerca de su acuerdo con el contenido de la ley 807, se formuló la pregunta *¿Está de acuerdo con la Ley 807 de Identidad de Género?*

GRÁFICO N° 10



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Como respuestas a la pregunta formulada acerca de su acuerdo con la Ley 807, los resultados obtenidos muestran los siguientes datos: El 27% de los funcionarios y funcionarias de la UTOP muestran su acuerdo con el contenido de la Ley de Identidad de Género, mientras que se observa un 15% que afirma estar *en desacuerdo*.

Acerca de estos porcentajes y regresando a los datos alcanzados en forma total (Gráfico N° 9), se puede inferir que entre las personas que integran el 27% *De acuerdo con la Ley*, se encuentran aquellos/as funcionarios/as policiales encuestados que conocen la ley y que además se identifican plenamente con el ejercicio de los derechos humanos de la población y principalmente de la comprendida como LGTB.

También se puede colegir que no obstante de conocer la ley no todos/as éstos/as servidores públicos están de acuerdo con ella. Este desacuerdo puede provenir de

posiciones originadas en alguna fe religiosa, partido político o de origen cultural, como el hecho que registra Noelia Rendón (2017, pp. 3 - 4) en el documento “Distintas Latitudes” de fecha abril 18 de 2017:

Antes y después de la promulgación de dicha ley, las iglesias católica y evangélica expresaron su rechazo a la norma argumentando que atenta contra la familia y la calificaron como un “golpe letal a las familias bolivianas y una muestra de que organizaciones foráneas han violado la soberanía nacional”. (...) Posteriormente se declararon en emergencia y convocaron a una marcha en junio de 2016. Meses después, varios senadores, diputados titulares y suplentes (...) de oposición Unidad Demócrata (UD) redactaron y firmaron el memorial de acción abstracta de inconstitucionalidad contra la Ley de Identidad de Género, la cual fue presentada ante el Tribunal Constitucional Plurinacional (TCP) por miembros de la Plataforma por la Vida y la Familia, acompañados de senadores y diputados. (Rendón, 2017, pp. 3 – 4).¹

Respecto de las respuestas *Indiferente* (15%) y *No conozco* (43%) se puede intuir que constituye una respuesta que elude la confirmación del desconocimiento de la promulgación de la Ley 807. Entre estas respuestas se encuentran aquellas que manifestaron desconocer la Ley.

En el conjunto de las respuestas lo que se puede observar es que ningún/a funcionario/a de la UTOP expresó la opinión de que la Ley tiene una fuerza coercitiva de cumplimiento, lo que podría esperarse tratándose de personal que está muy familiarizado con el cumplimiento de la normativa nacional.

El desconocimiento de la ley constituye un vacío de información que puede manifestarse en perjuicios para las personas que se encuentren interesados/as en adherirse a las prerrogativas que concede esta normativa.

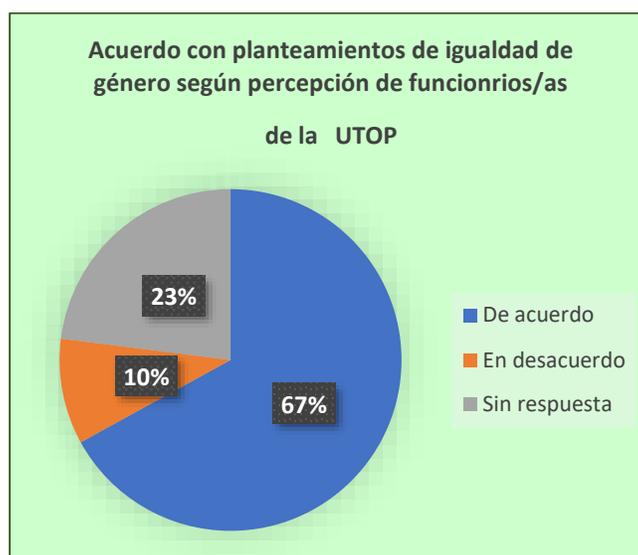
¹ En fecha 9 de noviembre de 2017 el Tribunal Constitucional Plurinacional emitió la Sentencia Constitucional Plurinacional 0076/2017 el siguiente texto: 3º La INCOSTITUCIONALIDAD del párrafo II de la Ley 807 con la sig. Frase: “...permitirá a la persona ejercer todos los derechos fundamentales, políticos, laborales, civiles, económicos y sociales...”. Omitiendo el resto del anterior texto: *así como las obligaciones inherentes a la identidad de género asumida.*

e. Acuerdo con los planteamientos de la igualdad de género, según percepción de funcionarios de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social.

La percepción de los funcionarios acerca de la igualdad de género fue conocida a través de la formulación de la pregunta: *¿Está de acuerdo con la igualdad de género?*, cuyas respuestas se encuentran en el gráfico N° 11:

GRÁFICO N° 11

ACUERDO CON LOS PLANTEAMIENTOS DE IGUALDAD DE GÉNERO SEGÚN PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA UTOP



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El gráfico comprueba que el 67% de los/as encuestados/as de la UTOP está de acuerdo con la igualdad de género; el 23% menciona que no conoce la definición de igualdad de género, y un 10% indica que está en desacuerdo con la igualdad de género.

Previamente es importante delimitar este concepto a fin de evitar alguna ambigüedad o asimilarlo a otros como por ejemplo con el de equidad de género.

La Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2001, 8) afirma que:

La igualdad de género existe cuando las mujeres y los hombres gozan de iguales derechos y oportunidades en la vida civil y política. (implica condiciones de igualdad entre hombres y mujeres respecto a la participación de en la toma de decisiones, la capacidad de ejercer los derechos humanos; el acceso a los recursos y beneficios del desarrollo, así como su administración; y las oportunidades en el ámbito laboral y en todos los otros aspectos de sus medios de vida).

La sistematización de la información obtenida muestra que el 67%, de funcionarios participantes en la actividad de Trabajo Social en la UTOP, confirman su acuerdo con la igualdad de género. El concepto de igualdad ha sido insistente y permanentemente difundido por las instituciones estatales a partir de la Ley 045 Contra al Racismo y toda Forma de Discriminación, uno de cuyos principios es precisamente la igualdad, difusión efectuada a través de medios masivos (Art. 2. Inciso b). Por otra parte, el concepto de igualdad también ha sido emitido en los círculos universitarios y de colectivos de personas dedicadas a desterrar acciones o actitudes contrarias a la igualdad principalmente de género y racial. Esta sería una explicación de la conformidad mayoritaria en este conglomerado de servidores públicos acerca de su acuerdo con la igualdad de género.

Las respuestas que expresan desacuerdo con la igualdad de género (10%) basan su divergencia en la aceptación de la idea de que, la difusión de que debe haber igualdad de hombres y mujeres ha condicionado que las mujeres hayan impulsado estudios y buscado ocupaciones fuera del hogar, descuidado una responsabilidad primordial como es la atención del hogar y los hijos.

Estas respuestas manifiestan, en sus autores, la asimilación a la ideología patriarcal que en la sociedad boliviana aún persiste en el constructo cultural de estamentos de la sociedad, sobre todo en el sexo masculino, actitud que

encuentra justificativos en alusiones al rol reproductivo de la mujer. No se debe olvidar que los cónyuges varones de la actualidad han sido socializados en hogares en los cuales ha predominado una asignación de roles predominantemente desiguales para la mujer.

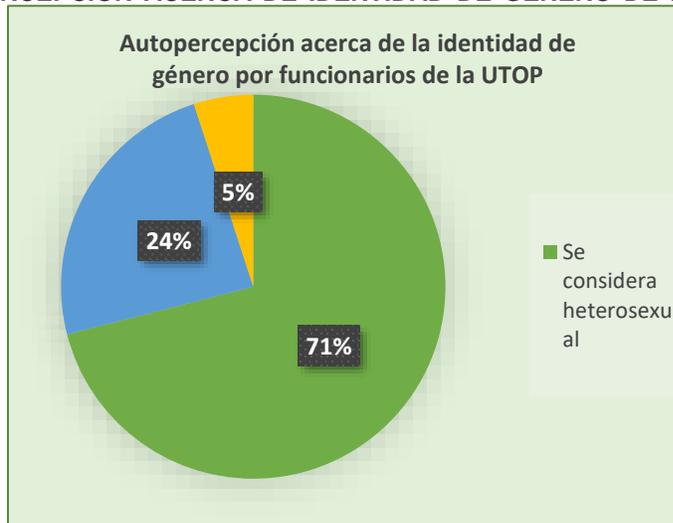
El 23% ha preferido dejar sin respuesta a esta interrogante por la ambigüedad de su posición, lo que estaría expresando una ambivalencia frente a los derechos que en el presente ha conquistado la sociedad para ambos sexos.

Lo importante para tomar en cuenta es que los aspectos que se refieren a la igualdad de la mujer están relacionados con el contexto cultural y geográfico de cada persona. Existen contextos en los que las personas captan menores niveles de tolerancia a la igualdad de género.

f. Autopercepción de los funcionarios de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca de su identidad de género

Con el propósito de conocer la percepción de su identidad de género se preguntó a los/as funcionarios/as de la UTOP, participantes de la actividad de Trabajo social a implementarse *¿Cómo se considera usted: Heterosexual, Homosexual, Bisexual, Lesbiana, ¿Otro?* Las respuestas sistematizadas se presentan en el gráfico N° 12 que se encuentra a continuación:

GRÁFICO N° 12

AUTOPERCEPCIÓN ACERCA DE IDENTIDAD DE GÉNERO DE FUNCIONARIOS DE UTOP

Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El 71% indica que se considera heterosexual y conocen el significado del mismo; el 24% opina que ninguno, mientras que el 5% no responde.

Las respuestas del 71% que se autodefinen como heterosexuales refleja que las alternativas propuestas en la pregunta permitieron dos tipos de respuestas, Por un lado, quienes están mejor informados/as acerca de los términos que se utilizan en el contexto de la diversidad sexual constituyen parte de los/as funcionarios/as que respondieron ser heterosexuales; por otro lado muchas respuestas de considerarse heterosexuales lo hicieron por eliminación de alternativas propuestas, tomando en cuenta que no se consideraban Homosexuales, Bisexuales o Lesbianas. Este análisis tiene como referencia el 24% que respondía que Ninguno.

Las respuestas que se procesan respecto a los elementos atingentes a la población LGBT demuestran que existen insuficiencias de información frente a dichos aspectos, por parte de los/as funcionarios/as de la UTOP.

g. Percepción, de funcionarios/as de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca de la noción de homofobia.

El propósito de conocer la percepción, acerca de la noción de homofobia, por parte de los/as funcionarios/as de la UTOP se formuló la pregunta: *¿Sabe lo que es la homofobia?* Los resultados se presentan en el gráfico N° 13:

GRÁFICO N° 13
PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP ACERCA DE LA NOCIÓN DE HOMOFOBIA



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

El gráfico muestra que las respuestas a la pregunta *“¿Sabe lo que es la homofobia?”* se puede evidenciar que el 60% conoce el significado del término, mientras que el 40% ignora el alcance de la palabra.

El conocimiento que se presenta en los datos obtenidos puede ser explicado a partir de cierta familiaridad de este término entre integrantes de la Policía Boliviana, pues una de las censuras contra éstos, por parte de la población que defiende los derechos de las personas que se consideran LGTB, se refiere a una actitud de rechazo demostrada por miembros de la institución policial; precisamente afirmando que asumen una conducta homofóbica. Esta queja aparece en diferentes documentos elaborados tanto por las organizaciones LGBT como de derechos humanos.

Con referencia al 40% de participantes, que manifiesta desconocer el significado del término homofobia, significa insuficiente familiaridad con el alcance del vocablo, que puede ser interpretado como limitado interés en ampliar el perímetro de acepciones de restringida utilización en el lenguaje cotidiano. Por otra parte, también es importante anotar la precisión que requiere la utilización del término. El vocablo fobia suele utilizarse en la locución habitual como *miedo* e inclusive *miedo inexplicable*, o *emoción motivada por el miedo*, mientras que la acepción de homofobia se caracteriza por el *desprecio, rechazo, estigmatización o discriminación ante conductas y actitudes consideradas como homosexuales*. (Sistema N. de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, 2019, pp. 9).

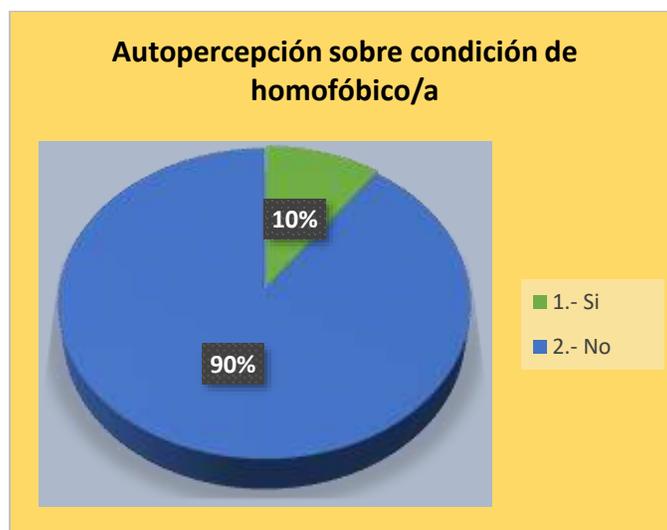
La imprecisión que rige en la mente de muchas personas y en las que respondieron que desconocen el término de homofobia puede ser explicada a partir del párrafo presente.

h. Autopercepción de funcionarios/as de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca de su condición de homofóbico/a.

Dada la importancia que reviste la condición de persona homofóbico/a existente en todo individuo y principalmente en los/as funcionarios relacionados/as con la atención a problemas con o sin problemas de conflictividad se formuló a los

servidores públicos de la UTOP la pregunta: *¿Usted se considera homofóbico/a?* Se lograron las respuestas que figuran en el gráfico N° 14.

GRÁFICO N° 14
AUTOPERCEPCIÓN SOBRE CONDICIÓN DE HOMOFÓBICO/A
FRENTE A LA POBLACIÓN LGBT



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Como se puede apreciar en el gráfico correspondiente. El 90% **no** se considera homofóbico/a, mientras que el 10% **sí** se considera homofóbico/a. La interpretación acerca de las respuestas en sentido afirmativo guarda relación con

las respuestas del anterior interrogante que pretendía conocer si las personas participantes conocían el significado de homofobia.

Entre los/as participantes que no se consideran homofóbicos se encuentra el 60% que conoce el significado del término y se debe asumir que aceptan la diversidad sexual. Se demuestra que es el conocimiento acerca de los derechos que se han ido difundiendo sobre la condición de estas minorías que les induce a adoptar una aceptación de dicha diversidad.

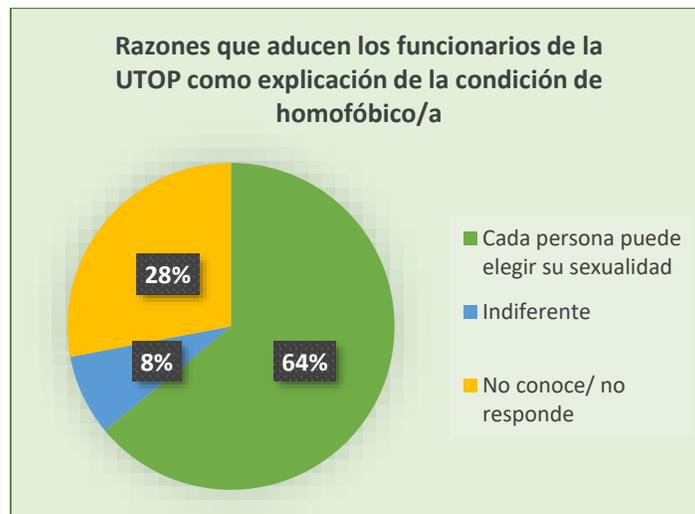
Con referencia a las respuestas que manifiestan su condición de homofóbicos traduce la disconformidad con la aceptación a la diversidad sexual, pues se debe tomar en cuenta que existen concepciones de que la homosexualidad en sus diferentes expresiones en la adolescencia y la primera juventud puede ser inducida o influida entre esta población. Estos temores se interpretan como un íntimo rechazo a la diversidad sexual.

i. Razones que aducen los/as funcionarios de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, como explicación a su condición de homofóbico/a.

En este punto se exponen las razones que según la percepción de los/as funcionarios de la UTOP explican su condición de homofóbico/a, se las obtuvo a partir de la pregunta ¿Por qué? Pues es importante establecer como explican dicha condición. Las respuestas fueron las siguientes:

GRÁFICO N° 15

**RAZONES QUE ADUCEN LOS/AS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP
PARA EXPLICAR SU PERCEPCIÓN RESPECTO DE LA CONDICIÓN DE HOMOFOBIA**



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Como se puede apreciar en el gráfico, el 64% aduce, como explicación para su percepción frente a la homofobia, la libertad de elección que la población está en condiciones de asumir. Libertad que en ocasiones específicas se observa que existe en la colectividad. Se debe tomar en cuenta que los/as ciudadanos que se consideran integrantes del colectivo LGBT, —con la participación y cooperación del Gobierno Municipal de La Paz, —efectúan un desfile por la principal avenida de esta ciudad, evento que es difundido por los diferentes medios de comunicación masiva y por consiguiente se puede colegir que tal acción es una tácita aceptación a la diversidad sexual; se considera que es por esta razón que las respuestas desplazan a la libre elección que pueda admitir la persona el motivo de esta condición. Respecto del 8% que se muestra indiferente al contenido de la respuesta se interpreta como una actitud de no compromiso con la elección sexual de las personas LGTB.

Las repuestas a la pregunta formulada también registran un porcentaje de 28% que decide no responder, lo que puede atribuirse al insuficiente conocimiento, así como a una postura personal frente a la diversidad sexual.

j. Percepción de los/as funcionarios de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca del matrimonio de personas del mismo sexo.

La percepción acerca del matrimonio de personas del mismo sexo se logró a través de la pregunta: ¿Está de acuerdo con el matrimonio de personas del mismo sexo?

GRÁFICO N° 16
PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA UTOP CON EL MATRIMONIO DE PERSONAS DEL MISMO SEXO



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Como se puede observar en el gráfico, el 53% de los funcionarios y funcionarias policiales está en desacuerdo con el matrimonio de personas del mismo sexo, el 11% manifiesta estar de acuerdo con la unión entre homosexuales o gay, mientras que el 36% se declara indiferente frente a este tipo de matrimonio.

Los/as funcionarios/as que expresaron su desacuerdo con el matrimonio entre personas del mismo sexo (53%) alegan que consideran esa unión como *algo que está mal, que no va acorde a la sociedad y lo que manda la ley*. Entre la población que percibe como *algo que está mal* se encuentran quienes profesan alguna fe religiosa en un nivel de ortodoxia que les induce a aferrarse a su fe en todos sus postulados.

Las personas que consideran que no va acorde a la sociedad se sujetan a las costumbres de la sociedad en la que se han socializado y que mayoritariamente aceptan la unión entre heterosexuales como hasta el presente han visto y vivido.

Muchos científicos sociales consideran el matrimonio entre homosexuales como una nueva forma de estructura de la familia que se ha producido como efecto de los cambios que se producen a nivel de las sociedades.

Los/as funcionarios/as que respondieron que *no va acorde a la ley* aluden a la normativa nacional, pues la Constitución Política del Estado vigente en Bolivia no contempla el matrimonio entre personas del mismo sexo.

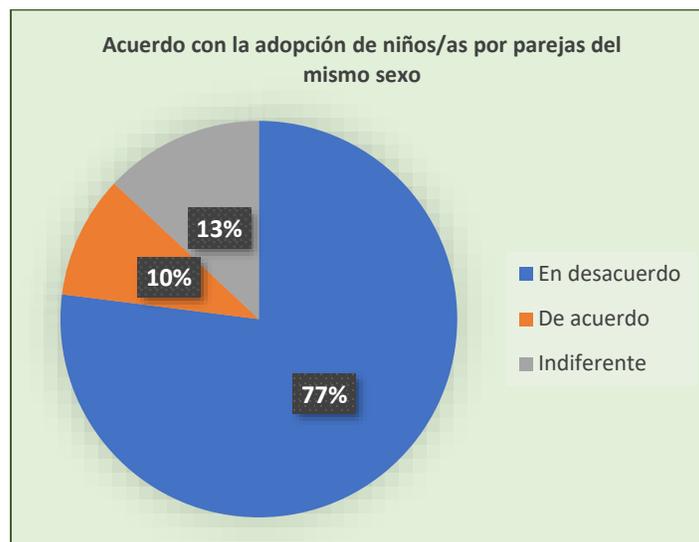
En el 11% de funcionarios/as de la UTOP que declara estar de acuerdo con este tipo de matrimonio se encuentran aquellas personas que orientan sus criterios fundados en las noticias internacionales de que personajes destacados del ámbito deportivo, artístico y otros a nivel mundial han publicitado su matrimonio basado en la legislación de sus países, donde la población LGTB ha logrado la incorporación del matrimonio gay en la legislación correspondiente.

Un 36% de las personas que respondieron a la investigación expresaron su indiferencia frente a la solicitud de expresar un criterio tácito sobre el matrimonio entre personas del mismo sexo. Estos/as funcionarios de la UTOP prefirieron eludir una respuesta, en cuyo sustrato se encuentran criterios encontrados entre sus constructos culturales y los cambios que se producen en el ámbito internacional.

k. Percepción de los/as funcionarios/as de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca de la adopción de niños/as por parejas del mismo sexo

La percepción de los/as funcionarios acerca de la adopción de niños/as por parejas del mismo sexo se logró mediante la formulación de la pregunta: *¿Está de acuerdo con la adopción de niños/as por parejas del mismo sexo?* En el gráfico siguiente se presentan los resultados.

GRÁFICO N° 17
PERCEPCIÓN DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP
ACERCA DE LA ADOPCIÓN DE NIÑOS/AS POR PAREJAS DEL MISMO SEXO



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Las respuestas a la pregunta formulada muestran un mayoritario desacuerdo de funcionarios de la UTOP consultados/as con la posibilidad de la adopción de niños/as por parejas homoparentales².

El porcentaje mayoritario del 77% que expresa su desacuerdo con la adopción de niños/as por parejas del mismo sexo se puede explicar a partir de la singularidad que asume la adopción de niños/as por parejas homoparentales en la realidad del país. Además de una actitud de extrañeza que puede causar la idea de esta peculiaridad para las costumbres de la población nacional, se debe añadir que esta posibilidad no es considerada por la legislación boliviana en actual vigencia.

² RAE. *Homoparental*: Adjetivo. Dicho de una familia: formada por dos personas del mismo sexo y los hijos.

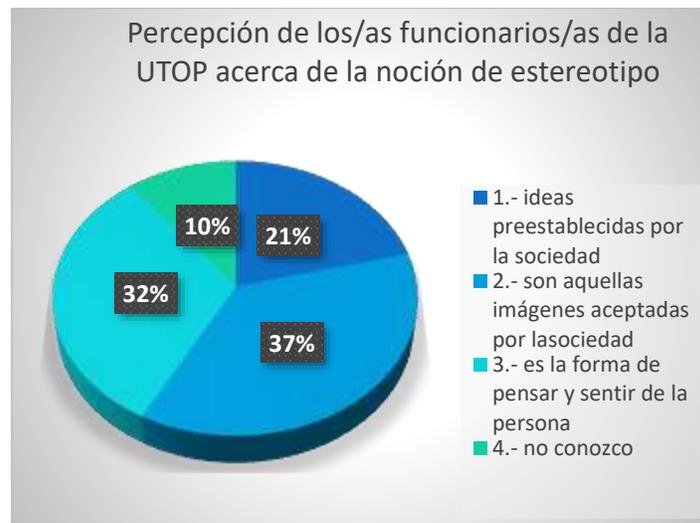
Similar explicación puede aplicarse al 13% de las respuestas que declara encontrarse *Indiferente* frente a la posibilidad de que parejas homoparentales puedan adoptar niños/as. Aquí es oportuno recordar el concepto de percepción que afirma las *percepciones se elaboran desde sistemas culturales e ideológicos específicos construidos y reconstruidos por el grupo social*. La adopción por parejas del mismo sexo no constituye una situación cercana a la realidad nacional.

Como una información complementaria se recupera la información proporcionada por el Periódico Opinión (Cochabamba, Bolivia de 23 de junio de 2019) donde da cuenta que en el continente suman 10 países que aceptan la adopción por parejas homoparentales: Canadá, Estados Unidos, México, Puerto Rico, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Uruguay y Ecuador.

I. Percepción de los/as funcionarios/as de la UTOP participantes de la intervención social planificada por Trabajo Social, acerca de la noción de estereotipo

Con el propósito de conocer la percepción de los/as funcionarios/as acerca de la noción de *estereotipo* se formuló la pregunta *¿Qué son los estereotipos para usted?* Los estereotipos muchas veces propician una percepción subjetiva que dificulta la relación interpersonal y profesional. Las respuestas que se obtuvieron se presentan a continuación en el gráfico N° 18.

GRÁFICO N° 18
PERCEPCIÓN DE LOS/AS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP
ACERCA DE LA NOCIÓN DE ESTEREOTIPO



Fuente: Elaboración propia de la estudiante de Trabajo Dirigido, 2017

Se puede observar en el gráfico que el 37% de los funcionarios y funcionarias de la UTOP responden que los estereotipos son aquellas imágenes aceptadas por la sociedad, y el 32% indican que es la forma de pensar y sentir de la persona, también el 21% menciona que son ideas preestablecidas por la sociedad, y por último un 10% de los encuestados opinan que no conocen el significado de estereotipo.

Un análisis de los resultados obtenidos conduce a afirmar que si se adicionan las respuestas del 90% (obtenidos de la suma del 37%, 32% y 21% respectivamente), puede concluirse en que los conceptos vertidos acerca del significado de estereotipo por los/as funcionarios/as comprendidos en dicha cifra mantienen elementos comprendidos en la acepción del término. Se puede aludir a la siguiente definición: *El estereotipo es un concepto, idea o modelo de imagen que se le atribuye a las personas o grupos sociales, muchas veces de manera preconcebida y sin fundamentos teóricos. En resumen, los estereotipos son impresiones, prejuicios y etiquetas creados de manera generalizada y simplificada por el sentido común.* (Diane, 2014, Pp. 2-3). Asimismo, será de utilidad recuperar la clarificación que realiza M. Estela Raffino (2020, Pp. 7- 9) acerca de cómo funcionan los estereotipos, que abarcan un componente cognitivo (conocimientos), componente afectivo

(sentimientos que pueden ser de prejuicio u hostilidad o bien ser positivos) y componente comportamental, por ejemplo, los rechazos a dar ocupación a determinada persona).

El acierto que se atribuye a este conjunto de funcionarios/as que respondieron a la pregunta *¿qué son los estereotipos para usted?* puede atribuirse a la circulación del término entre la población sobre todo aquella comprendida con vinculaciones con personas que concurren a centros estudiantiles de instrucción secundaria y superior. Es decir que no se trata de un término totalmente ajeno al vocabulario del sector poblacional que fue consultado.

Respecto del 10% que declara *no conocer* el significado de estereotipo, es posible adjudicar esta respuesta a la imprecisión de ampliar la explicación de su significado, lo que da cuenta de la inseguridad que alberga su conocimiento acerca del término.

4.2. PROBLEMAS IDENTIFICADOS

A partir de la aplicación de instrumentos de investigación, utilizados con funcionarios y funcionarias de la UTOP, fue posible reflexionar acerca de la situación problemática que plantean las condiciones en las que se desarrollan las personas con identidad diversa, así como aquellas instancias que tienen por mandato promover el ejercicio de los derechos humanos, como son los policías.

La información producida por los actores del diagnóstico deriva del insuficiente conocimiento de aspectos referidos a la diversidad sexual, lo que se manifiesta a través de las imprecisiones que expresan las respuestas. En ese sentido, a partir de un proceso de abstracción sintetizadora se podrían condensar los elementos reveladores del problema en los siguientes:

- ❖ Debate ausente, de problemas derivados de la diversidad sexual de la población, en las actividades de la UTOP.

- ❖ Priorización, por parte de la institución policial, de tareas relativas a la contención del delito en sus múltiples manifestaciones.
- ❖ Políticas institucionales de la UTOP sin presupuesto para formación del personal en problemas de la ciudadanía, específicamente sobre la diversidad sexual y la identidad de género.
- ❖ Insuficiente conocimiento sobre la Ley 807 de Identidad de Género por parte de los/as funcionarios de la UTOP.

4.3. MATRIZ DE PRIORIZACION DEL PROBLEMA

Con el propósito de avanzar hacia la definición del problema a ser intervenido por Trabajo Social se recurre a la Matriz de Hanlon, la que provee de indicadores que permiten dimensionar las condiciones que expresan la situación diagnosticada.

MATRIZ DE HANLON DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS

PROBLEMAS	IMPORTAN CIA	URGENCIA	IMPAC TO	MAGNI TUD	FACTIBILI DAD	PONDER ACIÓN
Insuficiente conocimiento sobre la Ley 807 de Identidad de Género por parte de los/as funcionarios de la UTOP.	5	3	3	3	6	20
Debate ausente de problemas derivados de la diversidad sexual de la población, en las actividades de la UTOP.	4	4	5	3	3	19
Priorización, por parte de la						

institución policial, de tareas relativas a la contención del delito en sus múltiples manifestaciones .	3	4	2	4	5	18
Políticas institucionales de la UTOP sin presupuesto para formación del personal en problemas de la ciudadanía, específicamente sobre la diversidad sexual y la identidad de género.	4	3	2	4	3	16

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA PASANTE DE TRABAJO SOCIAL 2017

Si bien la matriz de Hanlon provee los indicadores para orientar la prelación de problemas identificados, para asumir acciones tendientes a proyectar la intervención de Trabajo Social, también se debe mencionar que se trata de la perspectiva de quién investiga e identifica un problema y les concede primacía frente a otros asignándole puntuación. En el caso presente, respecto a la factibilidad, se otorga una puntuación coincidente con las posibilidades reales de enfrentar la situación considerada como problemas que compete a una pasante de Trabajo Social que desarrolla su actividad con las posibilidades reales e inmediatas de trabajo.

4.4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El problema fue definido como: Insuficiente conocimiento y aplicación de la Ley No. 807 de diversidad sexual por los funcionarios y funcionarias de la UTOP.

4.4.1. Dimensión fenoménica

De acuerdo a Carmen Sánchez (2010: 93), la dimensión fenoménica consiste en “establecer una aproximación al conocimiento del problema, identificando una situación inicial (...) supone el abordamiento del problema en su manifestación, características, relaciones, contexto, sujetos involucrados. (...) correspondería a lo descriptivo, que por cierto es insuficiente, es solo un ingreso al problema”.

Con referencia a los sujetos involucrados y sus características se puede afirmar la población sujeta del diagnóstico está constituida por integrantes de la policía nacional, es decir, son funcionarios y funcionarias que, —en un 22% — ha logrado el bachillerato como instrucción mínima, pues el resto ha pasado este nivel y ha obtenido una formación técnica y /o superior o se encuentra estudiando. Este hecho da cuenta de que son personas cuya ubicación en la realidad tendría que permitir diferenciar conceptos de orientación sexual cuando se refiere a aspectos educativos del que se relaciona con la atracción emocional afectiva y sexual de los seres humanos.

Sin embargo, se advierten actitudes favorables hacia la igualdad de género, pues el 67% afirma estar de acuerdo con dicha igualdad; lo que significa que estas personas toman en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, consideraciones que de todas maneras tienen que manifestarse en actitudes y prácticas.

Las expresiones del acuerdo, desacuerdo o indiferencia con los matrimonios de personas del mismo sexo y de que adopten hijos o no, son percepciones que tienen raíces profundas relacionadas con proceso de socialización y con creencias religiosas, muchas veces persistentes a través del tiempo y las vivencias.

El desconocimiento de la Ley No. 807 de Identidad de Género por el 70% de los efectivos constituye una revelación acerca de la escasa difusión de la misma, pues los policías que están pendientes de la defensa de los derechos

ciudadanos están aparentemente al margen de la obligatoriedad de las entidades estatales de lograr el ejercicio de las prerrogativas que otorgan las leyes, tanto para ejercerlas como para respetar en los demás, según sea la situación individual y familiar.

La verificación de la existencia de servidores públicos directamente relacionados con el ejercicio de los derechos conduce a explicitar que en tanto no ha existido un espacio para el conocimiento de la Ley 807, la posibilidad de la generación de un debate sobre sus implicaciones también ha estado ausentes.

4.4.2. Dimensión explicativa

La elaboración del diagnóstico identificó el problema como: **INSUFICIENTE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA LEY NO. 807 DE IDENTIDAD DE GÉNERO POR PARTE DE FUNCIONARIOS DE LA UTOP.** La falta de conocimiento de la Ley 807 de Identidad de Género por una significativa proporción de los efectivos de la UTOP consultados (70%) expresa dos elementos que deben ser analizados.

En primer lugar, este hecho puede ser examinado desde limitaciones en la implementación de la política referida al ejercicio de los derechos humanos, responsabilidad que podría recaer en las unidades operativas del poder ejecutivo encargado de su puesta en ejecución. Una política pública por más plausible que sea si no es suficientemente difundida y no asigna recursos para su operatividad se ve degradada en los efectos que ha pretendido obtener. Paralelamente, otras instancias de la administración pública como es la Policía Nacional tienen que tomar bajo su compromiso el encargo social de promover el ejercicio de los derechos humanos difundiendo la normativa. Se pueden conjeturar diferentes elementos causales que no modifican la situación.

Por otra parte, la escasa difusión de los derechos que se relacionan con la identidad de género tiene que ver con la conducta de los funcionarios responsables de implementar una política y difundirla. Esa conducta expresa el ser de las personas y manifiesta rasgos de la pertenencia a determinado contenido cultural, referido a valores de diversa índole (religioso, creencias ancestrales, mitos, etc.), los mismos que integran el imaginario de las personas que son funcionarios de la policía en sus diferentes niveles de autoridad y poder de decisión. Es importante mencionar que las actitudes expresadas por los actores de este diagnóstico van contribuyendo a la reproducción de los valores de la sociedad patriarcal.

Otros elementos encontrados en las respuestas de los funcionarios de la UTOP guardan relación con los elementos de la dimensión fenoménica en una correspondencia de directa índole con otros elementos conexos, entre ellos la aceptación del matrimonio y la adopción de hijos por personas de un mismo sexo. No se puede desconocer que existen raíces en las representaciones sociales acerca de la homofobia por ejemplo, presente en la cosmovisión de la población y que configura opiniones y actitudes. Es importante tomar en cuenta que la Organización Mundial de la Salud erradicó de la lista de enfermedades mentales (CIE) a la homosexualidad recién en 17 de mayo de 1990. (OMS/OPS, 2015).

Esta Ley No.807 de identidad de género, a un año de su promulgación, ha traído muchas controversias por parte de algunas instituciones que no están de acuerdo con la comunidad LGBT, pero a pesar de todo ha logrado hacerse más visible desde la promulgación de la ley, donde se permite el cambio de nombre, dato de sexo e imagen, pero que todavía es víctima de tratos desiguales por parte de la policía en lo que se refiere a la vulneración de sus derechos y a la discriminación por su identidad sexual.

Es en este sentido que el diagnóstico permitirá realizar el proyecto y las actividades convenientes de acuerdo a la coyuntura actual de esta forma implementar estrategias de acción para trabajar con los funcionarios de la policía en la unidad Táctica de Operación Policial (UTOP), tal como se ha visto anteriormente esta población LGBT, ha venido luchando por los derechos y la igualdad de género por muchos años, que se ha enfrentado a duras críticas y discriminación por parte de la sociedad y los servidores públicos y privados.

Tomando como base estos elementos, se puede afirmar que: Como resultado del diagnóstico realizado sobre la Ley 807 Identidad de Género, después de realizar un análisis e interpretar la información obtenida, de los funcionarios policiales de la UTOP se pudo percibir que existe un conocimiento respecto a esta ley, que incluye categorías como ser: diversidad sexual, orientación sexual, identidad de género, etc.; lo que conlleva simultáneamente a una insuficiente aplicación de la Ley mencionada. Este hecho resulta preocupante en este escenario de la institución policial, teniendo en cuenta que es un ente que garantiza y sanciona todo acto de vulneración de sus derechos. *La educación en la esfera de los derechos humanos está encaminada a crear una cultura universal de los derechos humanos mediante la impartición de conocimientos y habilidades y la formación de actitudes.* (Dirección de Derechos Humanos Policía Nacional 2010)

Es así que, pese a que algunos países están avanzando hacia el reconocimiento e inclusión al ámbito de lo social, cultural, político, trabajo y educación, de la población LGBT, aún existen instituciones conservadoras que se niegan a aceptar otro tipo de orientación diferente a la heterosexual.

4.4.3. Dimensión de proyectividad

La dimensión de proyectividad supone la posibilidad de proyectar la acción profesional a futuro, basados en el conocimiento del presente y en los flujos convergentes que dinamizan la realidad. (Sánchez, 2010). En función a los elementos de la dimensión explicativa, se pudo evidenciar que pese a la existencia de esta ley que ampara a lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) este colectivo es susceptible a diversos tipos de violaciones, como el derecho a la vida, a la privacidad y a ser objeto de detenciones y arrestos arbitrarios. Asimismo, son objeto de discriminación en materia de acceso a la vivienda a atención de la salud, la educación y el empleo. Esos y otros abusos similares contribuyen a la marginación de este sector de la población.

Por tal motivo si no se interviene oportunamente en la difusión y socialización sobre esta Ley 807 de Identidad de Género iguales ante la ley a los funcionarios y funcionarias de la UTOP, la población GLTB continuará siendo vulnerada en sus derechos y el pleno gozo de vivir una vida digna sin discriminación en la atención que brinda los funcionarios y funcionarias policiales. En el contexto de la difusión de la Ley mencionada, simultáneamente se deberá procurar que los policías pertenecientes a la UTOP se encuentren en condiciones de diferenciar los conceptos relativos a la identidad de género, como diversidad sexual, orientación sexual, igualdad de género, homofobia entre los principales.

La estrategia de intervención comprenderá la línea de acción de la información /educación /capacitación a través de talleres participativos, que utilicen medios audiovisuales como la proyección de videos y medios interactivos como el debate en plenaria de sesiones educativas.

CAPITULO V

CAPÍTULO V
PROPUESTA DE ACCIÓN: PROYECTO DE

FORTALECIMIENTO Y CAPACITACION SOBRE IDENTIDAD DE GENERO A FUNCIONARIOS/AS POLICIALES DE LA UTOP.

5.1. INTRODUCCION

Este proyecto es presentado por la universitaria Sonia Polo Cruz, pasante de la Carrera de Trabajo Social de la UMSA, quién realizó su trabajo dirigido en la Dirección Nacional de Derechos Humanos de la Policía Boliviana, Departamento de Género, en la gestión 2017.

Los antecedentes de la presente formulación derivan del diagnóstico elaborado con el propósito de sentar las bases de una propuesta de intervención social. El diagnóstico al que se hace referencia identificó como problema central la “Insuficiente conocimiento de la ley 807 de identidad de género”, habiéndose verificado la imprecisión acerca de conceptos y definiciones acerca de ciertos términos como orientación sexual, sexo y género, identidad de género, así como estereotipos acerca de la diversidad sexual. Dichos elementos confluyeron en la elaboración del Proyecto de **“fortalecimiento y capacitación identidad de género a los funcionarios y funcionarias policiales de la UTOP”**.

La formulación de su contenido abarca tres unidades temáticas: La primera plantea la justificación, especificaciones y naturaleza del proyecto, una segunda parte hace referencia a los objetivos generales y específicos, la metodología, dando a conocer los pasos a seguir hasta la culminación del mismo y por último los recursos materiales y financieros a usarse en el transcurso de estos tres meses de ejecución y evaluación.

Se rescata la importancia de contar con el respaldo institucional para una intervención integral en la institución Policial, la población beneficiada que tendrá como resultado un funcionario policial que pueda brindar un mejor trato a esta población LGBT, respetando su diversidad sexual y sus derechos.

5.2. JUSTIFICACIÓN

En la sociedad existen colectivos de personas que se consideran lesbianas, gays, bisexuales, y transgénero, quienes aún confrontan rechazo o no son aceptados ni por sus familiares tampoco por la sociedad, así como por funcionarios de la UTOP.

La Ley de Identidad de Género establece que es una obligación del funcionario público conocer esta ley en toda su magnitud para aplicarla en su intervención con los usuarios, para que no se pueda incurrir en la discriminación. Esta ley de identidad de género, a través de su promulgación genera muchos conflictos ya que hay muchas personas que no tienen un conocimiento profundo o correcto del concepto de identidad de género y menos del objetivo en sí de la ley de identidad de género. La conducta de los sujetos han sufrido en gran medida los efectos de los estereotipos sobre los roles de género, como la regla de la discriminación en toda sociedad.

El diagnóstico elaborado, que se basa en la exploración de conocimientos de funcionarios de la UTOP acerca de los elementos relativos a la población LGBTI, muestra que no se han producido avances significativos en la percepción de los policías sobre la temática. Esta afirmación se basa en resultados del estudio a 62 personas LGBTI en las ciudades de La Paz, Oruro, Cochabamba, Santa Cruz y Sucre en el año 2013, donde de acuerdo a sus percepciones en el 98% los policías son los menos sensibilizados en las temáticas de orientación sexual e identidad de género y el 50% respondieron que la policía constituye el principal violador de los DDHH de la población LGBTI (CDC, 2015).

Es por esta razón que el 20 de abril mediante un informe emitido por el jefe de la División de Planificación Estratégica de la Dirección Nacional de Planeamiento y Operaciones, del Comando General de la Policía Boliviana, luego de un análisis de los antecedentes señalados, recomienda al Comando General que: el Departamento Nacional de Género pase a depender de la Dirección Nacional de Derechos Humanos de la Policía Boliviana, por la coincidencia en el propósito

estrechamente relacionado al respeto de los Derechos Humanos de los miembros de la institución Policial.

Por tal motivo el Departamento Nacional de Género creó por Resolución Administrativa N° 062/1999 de fecha 5 de enero de 1999, dependiente por entonces de la Dirección Nacional de Planeamiento y Operaciones, en fecha 27 de abril de 2009 mediante Res. Adm. 405/09 del Cmdo. Gral. De la Policía Boliviana, el Departamento Nacional de Género pasa a depender de la Dirección Nacional de Derechos Humanos.

El Departamento de Género tiene entre sus funciones específicas el proponer lineamientos para transversalizar el enfoque de género en las políticas institucionales, coordinar con instituciones que trabajan con temas referentes, promoviendo la equidad y los derechos de la población vulnerable mediante capacitaciones para empoderamiento de sus derechos.

Misión

Promover, Capacitar, Difundir, Proteger, y Garantizar el respeto de los Derechos Humanos de la sociedad en general y de los miembros de la Policía Boliviana en particular.

Visión

Ser una Dirección Nacional comprometida con sus funciones y que lidere la transformación de la Policía Boliviana, de manera tal que cumpla a cabalidad su misión constitucional dentro del marco de respeto y protección de los derechos humanos, tanto de sus funcionarios como de los estantes y habitantes del país.

5.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

5.3.1. Nombre del Proyecto:

“Proyecto de fortalecimiento y capacitación sobre identidad de género a los funcionarios y funcionarias Policiales de la UTOP”.

5.3.2. Ubicación geográfica

El proyecto se llevará a cabo en el centro de la ciudad de La Paz Macro Distrito Centro; Distrito 1, entre las calles Ingavi y Junín, cerca la plaza Murillo.

5.3.3. Duración del Proyecto:

El Proyecto es a corto plazo y se desarrollará durante 3 meses: septiembre, octubre y noviembre de 2017.

5.3.4. Beneficiarios

❖ Beneficiarios directos:

Los beneficiarios directos son:

- 120 funcionarios de la UTOP que constituyen la totalidad de sus efectivos.

❖ Beneficiarios indirectos

Se constituyen en beneficiarios indirectos del proyecto:

- Funcionarios de otras unidades de la policía.
- Esposas de los funcionarios.
- Terceras personas que asisten a la unidad policial.

5.4. NATURALEZA DEL PROYECTO

El Proyecto es de índole socio-educativo, su formulación adoptará la línea estratégica de la educación/capacitación debido a la necesidad de difundir e incrementar el conocimiento sobre la ley N° 807 de identidad de género promulgada el 21 de mayo de 2016.

Como proyecto de índole social se dirige a satisfacer una necesidad de prestadores de servicios a la sociedad boliviana y en su condición de asumir una acción educativa se propone ampliar la visión que orienta la acción policial.

Asimismo, para los funcionarios policiales es una condición para el ejercicio de la función de brindar la atención adecuada a los usuarios, permitiendo el reconocimiento de las diversidades sexuales y el riesgo que sufren las mismas al ser vulnerados sus derechos humanos en la atención recibida por parte de los funcionarios policiales.

5.4.1. Problemática a abordar

El principal problema identificado es el insuficiente conocimiento y aplicación de la ley 807 por parte de los funcionarios de la unidad de la (UTOP), poniendo en riesgo de situaciones como la vulneración de derechos, la discriminación, los malos tratos por parte de la policía. La realización de este proyecto es de suma importancia para que se pueda garantizar una vida digna a esta población de (LGBT).

5.4.2. Intervención a desarrollar

Este proyecto social se ejecutará en 8 sesiones donde se desarrollarán talleres de capacitación interactivos, feria educativa, video debates, que tendrá un carácter participativo, actividades que se desarrollarán durante los meses de septiembre, octubre y noviembre. Dada la importancia de la temática de la actividad educativa se contará con aliados estratégicos expertos en temas de interés para poder llevar a profundidad el contenido de esta ley. Para ello se trabajará con la Organización (CDC) Capacitación y Derechos Ciudadanos y ADESPROC, así como personeros de la Unidad de Género de la Policía Boliviana. La participación de estas entidades en el desarrollo del proyecto social permitirá un mayor impacto y resultados en la población objetivo.

5.4.3. Descripción del proyecto

Este proyecto social estará enfocado en el trabajo con los funcionarios y funcionarias de la (UTOP), para fortalecer su conocimiento sobre la identidad de género y de esta manera lograr que puedan brindar un buen trato hacia la población (LGBT), además de incentivar a que ellos puedan replicar estos conocimientos en otras unidades, para esto se formará un grupo de capacitación, orientación y socialización.

El proyecto, además de fortalecer conocimientos, pretende incentivar a los funcionarios policiales a disponer de un protocolo de atención hacia la población LGBT. Este proyecto se realiza bajo el enfoque de derechos humanos centrado en los grupos de población que son objeto de marginación, exclusión y discriminación, entre ellos la población de diversidad sexual, Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales.

El resultado que se pretende obtener es formar un grupo fortalecido de que no solo esté vigente en la presente gestión, sino que esta nueva experiencia se replique y se fortalezca logrando dar a conocer a la mayor cantidad de funcionarios y funcionarias policiales, acerca de los derechos a la igualdad que toda la población LGBT tienen como personas.

5.5. OBJETIVOS

5.5.1 Objetivo General

Socializar y sensibilizar a los miembros de la Policía Boliviana Unidad Táctica de Operaciones (UTOP) sobre la **LEY N° 807 DE IDENTIDAD DE GÉNERO**, promoviendo un proceso de reflexión y participación efectiva para mejorar el trato y atención a la población LGBT, Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans de esta manera disminuir la discriminación y la vulneración de sus derechos como personas.

5.5.2. Objetivos específicos

- Diseñar y ejecutar sesiones educativas/informativas para los funcionarios de la UTOP sobre aspectos relativos de la ley N°807 de identidad de género.
- Concientizar a los efectivos policiales sobre la ley 807 de identidad de género así disminuir la discriminación de la población LGBT.
- Sensibilizar a los funcionarios policiales en temas sobre orientación sexual e identidad de género promoviendo el respeto a los Derechos Humanos.
- Orientar a las y los funcionarios de la UTOP en el proceso de protocolo de atención a las y los usuarios.

5.5.3 Metas

- ❖ El 90% de la población beneficiaria participa activamente en la totalidad de las sesiones programadas.
- ❖ El 90% de los funcionarios de la **UTOP** tiene conocimiento de la ley 807.
- ❖ El 90% de los funcionarios de la **UTOP** asistentes a los talleres, analiza y reflexiona el contenido de los módulos y se constituyen en interlocutores.
- ❖ El 90% de los funcionarios plantea situaciones que serían objeto de aplicación de la **LEY N° 807 DE IDENTIDAD DE GENERO**.

5.6. ESTRATEGIA METODOLOGICA

5.6.1. Enfoques y metodología a desarrollar

Desde la perspectiva del enfoque teórico – metodológico, el proyecto se apoyó en las postulaciones que articulan la Educación Social y la Educación Popular. *La Pedagogía Social y la Educación Popular tienen argumentos político-pedagógicos necesarios para aportar a la reflexión educativa.* (Kriekemans, A., 1969).

Como afirma Elfa L. Mejía:

Finalmente, la pedagogía social y la educación popular, coinciden en la finalidad de formar ciudadanos, ya sea para promover el cambio social o para construir sociedad. Rescatar aspectos teóricos de ambas teorías y adecuarlos al contexto

de las problemáticas de la ciudad (...) permite concretar un trabajo incorporado, crítico, comprometido, incluyente y precursor de los valores sociales de los habitantes de la ciudad, donde los adultos mayores, jóvenes, gobierno, academia, población en vulnerabilidad y demás, aporten a la construcción de una ciudad con habitantes que hacen uso de sus derechos y por, sobre todo, cumplen cada uno de sus deberes. (Mejía, 2018, Pág. 10).

El proyecto educativo precisamente está dirigido a impulsar el debate acerca de los derechos que asisten a la población en general.

Respecto de la metodología, el proyecto será implementado a partir de la perspectiva de la Educación Popular. En el marco de la Educación Popular, la concepción de educación alude a la construcción conjunta de oportunidades de aprendizajes, siempre novedosos, partiendo de experiencias particulares y lugares sociales específicos, presentando siempre un carácter político, porque se orienta a la acción.

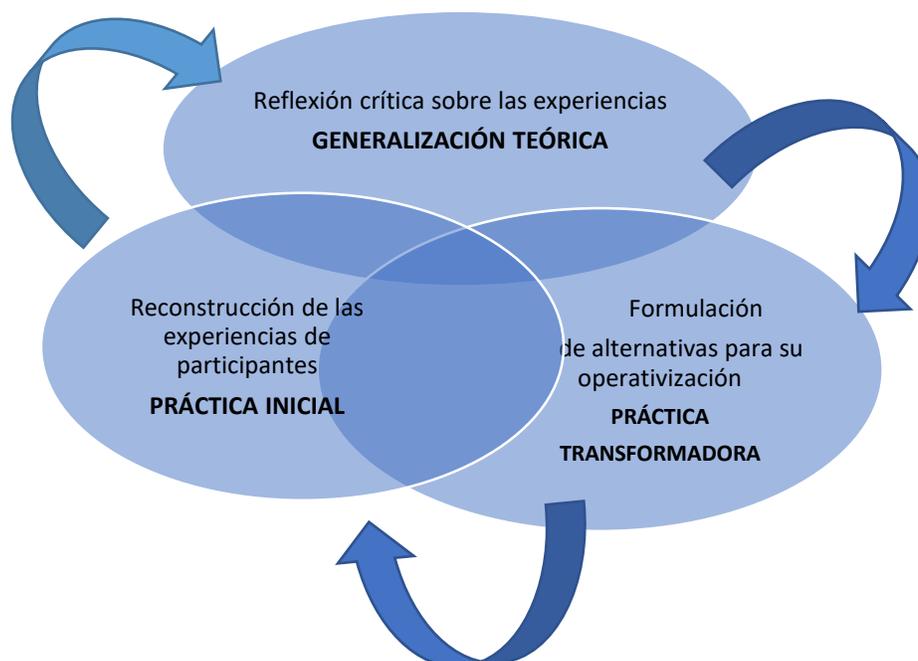
Lo fundamental en la Educación Popular, además de lo didáctico y lo pedagógico, lo epistemológico y lo político, también es – como decía Paulo Freire – el compromiso ético y la búsqueda de la coherencia entre los componentes mencionados anteriormente. Desde luego, resulta más coherente aprehender la Educación Popular a partir de su quehacer, precisando su objetivo fundamental, más allá de las peculiaridades que determina cada contexto, las que obligarán a adecuar este sistema metodológico para cada situación concreta. (Van de Velde, 2008, Pág. 8).

La esencia de la Educación Popular como sistema metodológico es la concepción dialéctica del aprendizaje, como señala Paulo Freire en entrevista con Carlos Torres Novoa:

Si se define al conocimiento como un hecho acabado, en sí, se pierde la visión dialéctica que explica (solamente ella) la posibilidad de conocer. Conocimiento es proceso que resulta de la praxis permanente de los seres humanos sobre la realidad. (Torres, 1978, Pág. 63).

El aprendizaje que se promueve en una metodología de Educación Popular constituye un proceso que abarca:

GRÁFICO No. 1: PROCESO DE LA EDUCACIÓN POPULAR



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA BASADA EN TORRES, 1978, Pág. 56.

En fin, se orienta este proceso de comprensión de la propia realidad a la formulación de alternativas y a su operativización mediante la planificación y realización de una acción estratégica que supere la práctica inicial (práctica transformadora). A la vez este proceso es sistemático, avanzando de lo concreto a lo abstracto para regresar de nuevo a lo concreto, pero con una perspectiva más globalizante. (Coppens F. y Van de Velde, 2005, Pág. 57).

La metodología a utilizarse en el proyecto educativo es participativa, la cual se basa en el involucramiento de los funcionarios de la UTOP de manera analítica, crítica y de reflexión, comprometida en el proceso de acción en las diferentes etapas del proyecto desde el momento de su inicio.

Todo lo anteriormente expuesto será desarrollado en talleres de capacitación interactivos, charlas con grupos focales, que será de un carácter participativo, con sesiones informativas y reflexivas. Se utilizarán las pedagogías activas, las que se sustentan en considerar a los participantes como portadores de intereses y representaciones de los cuales se parte para desarrollar conocimientos, saberes e intereses. Simultáneamente, al utilizar las pedagogías activas se está privilegiando el camino sobre la forma de producir conocimientos.

5.7. FASES DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO

La ejecución del proyecto comprenderá fases que significan momentos metodológicos, más que etapas separadas una de otra de tipo secuencial. Se desarrollarán actividades simultáneas de acuerdo a las necesidades de la dinámica de la ejecución del Proyecto. El proceso metodológico del proyecto se realizará en seis fases:

TABLA N° 10
FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

FASE	OBJETIVOS	PRODUCTO	METAS	ACTIVIDADES
PLANIFICACIÓN	Difundir la intencionalidad del proyecto, sensibilizar sobre la problemática y la necesidad de abordarlo, recuperar sugerencias y obtener compromiso de participación efectiva.	Proyecto consensuado entre proyectista y actores del Proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • 80% del personal directivo, operativo funcionarios informados y con interés manifiesto de participar en acciones dirigidas a socializar contenidos relativos a la identidad de género y particularmente a la ley 807. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del diseño de la implementación del proyecto con las especificidades de su ejecución • Entrevistas y reuniones con personal directivo de la UTOP con fines de información, análisis y aprobación de la implementación del proyecto con el compromiso de la participación de todos los actores comprometidos.
ORGANIZACIÓN	Disponer los recursos humanos y materiales en la cantidad y calidad exigidos por	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de disertantes comprometidos para su participación 	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de los disertantes comprometidos para su participación. • 80% de 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con la organización ADESPROC a fin de establecer las condiciones de ejecución de los eventos de educación social.

	el proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Preinscripción de participantes registrados. • Presupuesto aprobado y dispuesto para ser ejecutado por responsables definidos • Logística de la actividad disponible para su ejecución. 	<p>participantes interesados registran su inscripción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90% de los recursos financieros gestionados y logrados 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas para elaborar un registro previo de participantes interesados. • Coordinación con el personal responsable de las instalaciones de la UTOP asignado a la actividad para asegurar la disponibilidad de las mismas. • Adquisición del material requerido para las actividades de educación social.
PROGR AMACI ÓN	Asignar en consenso, responsabilidades y tareas de cada uno de los actores participantes en el Proyecto, según documento de programación operativa	Documento de programación con detalle de fechas, horas, lugares de cada una de las actividades, de pleno conocimiento y aprobación de los sujetos participantes como disertantes y asistentes.	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de actores comprometidos en la ejecución del Proyecto 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de coordinación para detallar los eventos de educación social señalando los contenidos, metodología y evaluación de cada sesión a realizarse.
EJECU CIÓN Y MONIT OREO	Verificar el avance de las actividades programadas y efectuar análisis colectivos del progreso de la planificación.	<p>Informes parciales de avance del Proyecto.</p> <p>Informe general de actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del 100% de actividades educativas programadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un esquema de actividades diarias de la implementación del proyecto. • Registro diario del cumplimiento de las actividades planificadas para la adecuación diaria de las acciones realizadas y su rectificación para la siguiente fase en casos de necesidad.
EVALU ACIÓN	Registrar los aciertos y dificultades del proceso para establecer el cumplimiento de metas, efectuando modificación	Documento de balance de cumplimiento de metas y modificaciones efectuadas	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del 100% de la planificación 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de instrumentos de evaluación de cada actividad de implementación del proyecto y su respectivo análisis. . • Aplicación de los instrumentos diseñados para la evaluación diaria

es consensuada s entre los actores para optimizar resultados del Proyecto,			de la actividad. <ul style="list-style-type: none"> • Análisis diario de los instrumentos y su correspondiente reforzamiento en la siguiente sesión. • Resumen del contenido de los resultados de evaluación diaria y de las acciones efectuadas como respuesta a ellas.
--	--	--	---

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. 2017.

TABLA N° 11
IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

FASE	OBJETIVOS	METAS	PRODUCTO	ACTIVIDADES
PLANIFICACIÓN	Difundir la intencionalidad del proyecto, sensibilizar sobre la problemática y la necesidad de abordarlo, recuperar sugerencias y obtener compromiso de participación efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • 80% del personal directivo, operativo funcionarios informados y con interés manifiesto de participar en acciones dirigidas a socializar la ley 807. 	Proyecto consensuado entre proyectista y actores sujetos del Proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del diseño de la implementación del proyecto con las especificidades de su ejecución • Entrevistas y reuniones con personal directivo de la UTOP con fines de información, análisis y aprobación de la implementación del proyecto con el compromiso de la participación de todos los actores comprometidos.
ORGANIZACIÓN	Disponer los recursos humanos y materiales en la cantidad y calidad exigidos por el proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de los recursos financieros gestionados y logrados • 90% de los actores comprometidos para su participación 	Presupuesto aprobado y dispuesto para ser ejecutado por responsables definidos. Cronograma de actividades aprobado y socializado	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con la organización ADESPROC a fin de establecer las condiciones de ejecución de los eventos de educación social. • Coordinación con el personal responsable de las instalaciones de la UTOP asignado a la actividad para asegurar la disponibilidad de las mismas. • Adquisición del material requerido para las actividades de educación social.
PROGRAMACIÓN	Asignar en consenso, responsabilidades y tareas de cada uno de los actores	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de actores comprometidos en la ejecución 	Documento de programación con detalle de fechas, horas, lugares de	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de coordinación para detallar los eventos de educación social señalando los contenidos, metodología y

	participantes en el Proyecto, según documento de programación operativa	del Proyecto	cada una de las actividades, de pleno conocimiento y aprobación de los sujetos participantes como disertantes y asistentes.	evaluación de cada sesión am realizarse.
EJECUCIÓN Y MONITOREO	Verificar el avance de las actividades programadas y efectuar análisis colectivos del progreso de la planificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del 100% de actividades programadas 	<p>Informes parciales de avance del Proyecto.</p> <p>Informe general de actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un esquema de actividades diarias de la implementación del proyecto. • Registro diario del cumplimiento de las actividades planificadas para la adecuación diaria de las acciones realizadas y su rectificación para la siguiente fase en casos de necesidad.
EVALUACIÓN	Registrar los aciertos y dificultades del proceso para establecer el cumplimiento de metas, efectuando modificaciones consensuadas entre los actores para optimizar resultados del Proyecto,	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del 100% de la planificación 	Documento de balance de cumplimiento de metas y modificaciones efectuadas	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de instrumentos de evaluación de cada actividad de implementación del proyecto y su respectivo análisis. . • Aplicación de los instrumentos diseñados para la evaluación diaria de la actividad. • Análisis diario de los instrumentos y su correspondiente reforzamiento en la siguiente sesión. • Resumen del contenido de los resultados de evaluación diaria y de las acciones efectuadas como respuesta a ellas.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. 2017.

5.8. LÍNEA ESTRATÉGICA DEL PROYECTO

En razón a sus objetivos, el Proyecto se ejecutará bajo el lineamiento estratégico de la educación/capacitación.

El paradigma en el que se sustentará el Proyecto en su dimensión educativa será el de la Educación Social, que de acuerdo a la Carrera de Trabajo Social, “Es el proceso de enseñar y aprender en el que participan personas, grupos, familias, comunidades, organizaciones y otros, bajo modalidades activo - participativas que partiendo de sus propias necesidades, expectativas, experiencias y realidades, promueven procesos educativos que tienen incidencia directa en la conciencia y en el comportamiento de las personas con relación a asuntos de interés social y fines colectivos”. La cual logrará partir de sus propias características y necesidades.

El proceso metodológico que se implementará en el desarrollo de los talleres comprenderá cinco momentos:

5.8.1. Momento 1: Recepción de participantes

En el que los/as participantes serán acogidos/as con expresiones de respeto y amabilidad, lo que facilitará disminuir posibles tensiones que originarán inseguridad.

La posibilidad de que entre los/as participantes se encuentren personas que no están familiarizadas con la participación en eventos, sobre todo para tomar la palabra, será una previsión que se tomará para que todos/as se sientan confortables.

5.8.2. Momento 2: Dinámica de iniciación de actividades.

Conocida generalmente como dinámica “rompe hielo”, porque se propondrá favorecer un clima de cordialidad y de confianza, que permitirá abordar con mayor serenidad aspectos considerados de escasa difusión en sesiones de análisis colectivo.

Las personas que han asistido una o más veces a talleres o seminarios donde se estila trabajar con dinámicas, que muchas veces son juegos que podrían incomodar a personas mayores o con algún estereotipo, responderán positivamente, lo que no ocurre con aquellas sin experiencias en estas prácticas.

Por ello las dinámicas elegidas se caracterizarán por su sencillez y posibilidad de adecuarse a todo contexto.

5.8.3. Momento 3: Exposición y debate de la temática central.

En este momento se aplicará una dinámica expositiva de estimulación a la participación espontánea como respuesta a interrogantes que serán lanzadas a todo el auditorio.

Las intervenciones de los/las participantes con mayor consenso serán pasadas a la elaboración colectiva de nuevos saberes y conocimientos.

5.8.4. Momento 4: Verificación de la apropiación de los conocimientos nuevos construidos.

En este momento, se procederá a la contratación de la utilidad de los saberes y conocimientos y las posibilidades de aplicación en la vida cotidiana y pública. Se realizará a través de preguntas lanzadas al colectivo. En una sesión de grupo, las preguntas lanzadas a la plenaria, posibilita que las personas introvertidas no se sientan incómodas y participen de forma activa en el desarrollo del taller.

5.8.5. Momento 5: Balance del desarrollo de la sesión

Sobre la base de las expresiones del momento anterior, se acerca a las percepciones de la participación general y de los resultados, enfatizando en la idea central de cada tema.

Asimismo, se solicitarán sugerencias para nuevas experiencias similares con temáticas de interés de la mayoría y atinentes a la situación de violación de los derechos humanos.

TABLA N° 12
PROPUESTA DE CONTENIDO DE LOS TALLERES

TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	TÉCNICAS	TIEMPO	MATERIAL	RESPONSABLE
SISTEM	Promover el	• Significado	Sesión	• Expositiva	2	• Hojas de	• S

A SEXO GÉNERO	desarrollo de una actitud crítica frente al género como una construcción social aprendida por hombres y mujeres	de las nociones de sexo y género. • Consecuencias de la perspectiva de género que repercute en situaciones de la vida cotidiana y que puede repercutir en desventajas para hombres y mujeres.	educativa, participación de los funcionarios de la UTOP	ción dialogada. • Grupos de trabajo • Lluvia de ideas	horas	papel sábana • Marcadores • Cinta Adhesiva • Marcadores • Refrigerio	onia Polo Pasante de Trabajo Social • Representante ante de la institución CDC Capacitación y Derechos Ciudadanos
DIVERSIDAD SEXUAL	Reflexionar acerca de los tipos de diversidad que existe y erradicar estereotipos.	Desarrollar los temas: heterosexualidad, homosexualidad, y otras categorías	Reflexión educativa socio drama	Lluvia de ideas. Clarificación de expectativas.	2 horas	Hojas de papel sábana -marcadores -cinta adhesiva -laptop -proyectora -marcadores -refrigerio	• Representante ante de la institución ADESPROC
IDENTIDAD DE GÉNERO	Dar a conocer a los funcionarios de la UTOP sobre el tema de identidad.	• Concepto de identidad de género. • Características sobre la categoría	• Sesión educativa, participación de los funcionarios de la UTOP.	• Exposición dialogada. • Grupos de trabajo. • Quién Soy.	2 horas	Hojas de papel sábana -marcadores -cinta adhesiva -laptop -proyectora -marcadores -refrigerio	• Representante ante de la institución CDC Capacitación y Derechos Ciudadanos
ROLES SEXUALES ESTEREOTIPOS	Reflexionar acerca de estas categorías impuestas por la sociedad.	Identificar estereotipos de género Analizar las diferencias de género. Estableciendo	• Lluvia de ideas. • observación y análisis • trabajo grupal • expresión	Lluvia de ideas • Exposición dialogada. • Grupos	2 horas	Pizarra o papel grande y rotuladores • Proyector y ordenador para los videos	• Representante ante de la institución CDC Capacitación y Derechos Ciudadanos

		o para cada sexo distintos papeles, actitudes, comportamientos y características	creativa. • Sesión reflexiva	de trabajo. • Video debate		• Cuerda para dinámica y -Papel y bolígrafos	• Representante ante de la institución CDC Capacitación y Derechos Ciudadanos
ORIENTACIÓN SEXUAL	Identificar las diferentes categorías	-Concepto sobre orientación sexual -Que los y las participantes identifiquen en que etapas de la vida se va formando las identidades masculina y femenina.	• Lluvia de ideas. • observación y análisis • trabajo grupal • expresión creativa. • Sesión reflexiva	Lluvia de ideas • Exposición dialogada. • Grupos de trabajo. • Video debate	2 horas	Laptop Papel sabana Bolígrafo Marcador Pizarra o papel grande y rotuladores • Proyector y ordenador para los videos • Papel y bolígrafos	• Sonia Polo Cruz de Trabajo Social • Representante ante de la institución ADESPROC
ROLES DE GÉNERO	-Sensibilizar a los funcionarios de la UTOP. •Tomar conciencia del papel de los roles de género en nuestra sociedad y en nosotros. Mismos. • Conocer cómo varían los roles de género en las diferentes culturas.	-Actitudes - Capacidades - comportamientos, funciones sociales y limitaciones diferenciadas para hombres y mujeres, adquiridas socialmente	• Lluvia de ideas. • observación y análisis • trabajo grupal • expresión creativa. • Sesión reflexiva	Lluvia de ideas • Exposición dialogada. • Grupos de trabajo.	2 horas	Papel sabana Marcador bolígrafo Una cuerda para trazar una línea en el suelo. Un ordenador y un proyector	Sonia Polo Cruz de Trabajo Social Representante de la institución ADESPROC
IGUALDAD Y EQUIDAD	Distinguir los conceptos a los que se refiere a estas dos categorías. Analizar el tema de la división	- Oportunidades -Derechos -igualdad	- lluvia de ideas - Observación y análisis, trabajo grupal, expresión creativa.	La palabra clave. - Marcianos en la tierra	2 horas	3 sobres de papel manila media carta, 3 juegos de ocho tarjetas con las palabras: Género, Sexo, Cultura, Mujer,	Sonia Polo Cruz de Trabajo Social Representante de la

	sexual del trabajo.					Hombre, Lenguaje, Hermafroditas e Identidad, papelógrafos y marcadores.	institución ADESPROC
LEY 807	Fortalecer las capacidades metodológicas y políticas de los Miembros de la policía.	Desarrollar el contenido de la ley su significado y cual su objeto.	socialización reflexión proyección de video reflexión grupal	Lluvia de ideas • Exposición dialogada. • Grupos de trabajo.	2 horas	Pizarra o papel grande y rotuladores • Proyector y ordenador para los videos • Cuerda para dinámica y -Papel y bolígrafos	Sonia Polo Cruz de Trabajo Social Representante de la institución CDC Capacitación y Derechos Ciudadanos

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA 2017.

**TABLA N° 13
PRESUPUESTO**

RUBROS DE GASTOS	ITEM	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARI	COSTO TOTAL	CO STO
------------------	------	--------	----------	---------------	-------------	--------

				O	SESIÓN	TOTAL
GASTOS ADMINISTRATIVOS	Refrigerios para 8 (sesiones)	1	60 Tucumanas	8	480.-	3.840
			60 refrescos	2	120.-	960.-
GASTO DE TRANSPORTE	Pasajes (8 sesiones)		Ida y vuelta	4	100	100
MATERIAL DE ESCRITORIO	❖ Hojas Resma	➤ Pieza	➤ 30	0,50.-	15.-	400
	❖ Marcadores	➤ Pieza	➤ 5	2.-	10.-	
	❖ Scoch	➤ Pieza	➤ 2	8.-	16.-	
	❖ Boligrafos	➤ Pieza	➤ 15	1.-	15.-	
	❖ Hojas de colores tamaño carta	➤ Paquete	➤ 1	30.-	30.-	
	❖ Data Show	➤ Pieza				
	❖ pápelografos, hojas bond,	➤ Paquete				
	❖ Hojas sabanas,	➤ Docena				
	❖ marcadores,	➤ Docena				
	❖ masquines,	➤ Caja				
	❖ fichas,	➤ 3 und.				
	❖ trípticos,	➤ 60 und				
	❖ lápices,	➤ Docena				
❖ fotocopias, entre otros.						
TOTAL						5.300

TABLA N° 14
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CAPITULO VI



CAPÍTULO VI

INFORME DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Este capítulo está orientado hacia la presentación de resultados de la implementación del Proyecto de Fortalecimiento y Capacitación sobre la Ley 807 de Identidad de Género, a funcionarios y funcionarias policiales de la UTOP.

Proyecto que fue formulado y ejecutado por la Pasante de Trabajo Social Sonia Polo como resultado del diagnóstico implementado como una fase previa a la elaboración de una respuesta a necesidades de tipo socio – educativo a ser desarrollado como parte de un convenio interinstitucional entre la Unidad Técnica Operativa Policial y la Carrera de Trabajo Social de la UMSA.

Los derechos humanos constituyen garantías para el conjunto de pobladores del país; sin embargo, existen estratos de habitantes que por su condición ocupacional se encuentran en la obligación de no sólo conocer los derechos sino también de coadyuvar en su defensa para el ejercicio correspondiente por parte de todo y todas los/as ciudadanos. Es el caso de los/as integrantes de la Policía que muchas veces tiene que tropezar con acciones de violación de los derechos ciudadanos, sobre todo acerca de la normativa referida a la identidad sexual por actitudes de desconocimiento y/o de no aceptación del contenido de la legislación correspondiente. Allí radica la justificación del proyecto implementado con funcionarios de una unidad de la policía estatal.

Este informe comprenderá dos contenidos: El primero referido a la ejecución del Proyecto como tal y contemplará los siguientes elementos: Pertinencia; Eficacia; Eficiencia; Sostenibilidad, Viabilidad e Impacto. El otro estará referido a la capacitación realizada.

6.1. EVALUACIÓN DEL PROYECTO EN GENERAL

6.1.1. Pertinencia

En este punto se analiza la existencia de congruencia entre necesidades municipales e institucionales, así como del país, afirmándose que dadas las diferencias culturales y las necesidades del país, los objetivos y contenido de la capacitación ofrecida por el proyecto es totalmente pertinente, dada la situación que con ella se trata de fortalecer el ejercicio de los derechos de la población que se considera LGTBI.

La afirmación de basa en el hecho de que se trata de mejorar el ejercicio de los policías que se encuentran permanentemente prestando servicios a la población en general y sobre todo a la población vulnerable como es la que abarca a LGBTI.

6.1.2. Eficacia

Favoreció el cumplimiento de objetivos fue la condición de los participantes, pues son funcionarios que con mucha disciplina respetan las decisiones que se toman a nivel institucional.

6.1.3. Eficiencia

La eficiencia de un proyecto, referido a relacionar los costos e insumos con los resultados obtenidos, en el caso de este proyecto constituyó un elemento de balance positivo. La coordinación establecida con ADESPROC permitió contar con los/as disertantes que no requirieron compensación monetaria, por lo que no se requirió de un financiamiento para su implementación. Asimismo, la Policía al proveer las instalaciones y el equipamiento requerido contribuyó a que las condiciones de ejecución fueran óptimas.

6.1.4. Sostenibilidad, viabilidad

El elemento de sostenibilidad de este proyecto está dado por tres elementos:

- La presencia de una Trabajadora Social Profesional en la institución policial, la misma que puede responsabilizarse de realizar

reforzamientos según periodos de tiempo que la institución policial pueda favorecer.

- El interés demostrado por ADESPROC en continuar trabajando en fortalecimiento de la capacitación realizada.
- El interés de la UTOP en propiciar la capacitación permanente de su personal, el mismo que, no obstante que puedan presentarse cambios de destino, siempre existirá un plantel permanente con quienes será posible continuar ampliando conocimientos y dándole la consistencia necesaria para su réplica con la población en general.

6.1.5. Impacto

De acuerdo a las condiciones que se exigen para medir impacto de los proyectos no es posible en este caso emitir un juicio, pues el propio concepto delimita un requisito de la observación de efectos de mayor significación que la capacitación efectuada pueda repercutir en términos de impacto.

6.2. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA

Este acápite da cuenta de los resultados obtenidos con la implementación del proyecto, señalándose las metas cumplidas en cada una de las fases diseñadas para su puesta en marcha.

TABLA N° 15
FASE DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO

FASE	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESULTADOS
PLANIFICACIÓN	Porcentaje de personal directivo y operativo de la UTOP, involucrado en la actividad educativa, expresa su compromiso de participación en los diferentes eventos programados.	80% del personal directivo, operativo funcionarios informados y con interés manifiesto de participar en acciones dirigidas a socializar contenidos relativos a la identidad de género y particularmente a la ley 807	<ul style="list-style-type: none"> • Volantines de información sobre evento. • Informe de las reuniones y entrevistas efectuadas 	90% de personal directivo y operativo de la UTOP expresaron encontrarse informados de la actividad de educación social programas y expresaron su compromiso de participar de las sesiones.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. 2017.

El resultado obtenido, que superó lo planificado, se debió a la actividad de difusión que se desplegó dentro de la institución. Se utilizaron técnicas e instrumentos que posibilitaron tal resultado. Las técnicas fueron las entrevistas y las reuniones efectuadas por la pasante de Trabajo Social con el personal directivo, explicando los objetivos y contenido de la actividad, ampliando la importancia que para el personal de la UTOP significaba tomando en cuenta el papel que todo policía cumple en la sociedad.

De la misma manera se procedió con el personal operativo, diferenciándose en el uso de los instrumentos, pues se empleó principalmente la entrevista y la entrega de volantes con información acerca del contenido diseñado. Por otra parte se colocaron avisos que invitaban a participar en espacios visibles de las instalaciones de la UTOP. Estos avisos indicaban los horarios y cronograma.

TABLA N° 16
FASE DE ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO

FASE	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESULTADOS
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de disertantes de la entidad ADESPROC identificado y comprometido para su participación de acuerdo a necesidades de la UTOP. • Disertantes de ADESPROC con asignación de unidades temáticas para su participación. • Personal directivo y operativo de la UTOP confirman su participación a través de una nómina previa. • Porcentaje de recursos financieros destinados a la actividad educativa asegurados para su utilización. 	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de los disertantes comprometidos para su participación. • 100% de disertantes de ADESPROC con asignación de temas e itinerario. • 80% de participantes interesados registran su inscripción. • 90% de los recursos financieros gestionados y logrados 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de actividad educativa consensuado. • Programa de temas y disertantes confirmados. • Registro previo de participantes a la actividad. • Documento de presupuesto elaborado y aprobado. 	<p>Se logró el compromiso del 100% de los disertantes constituidos por componentes de la institución ADESPROC que agrupa a personas que se consideran integrantes del colectivo de LGBTI.</p> <p>Se debatió y analizó el contenido de cada una de las disertaciones que se desarrollarían especificando el contenido y el tipo de los instrumentos de evaluación pre y post eventos.</p> <p>Con fines de logística y presupuesto se procedió a una inscripción previa de participantes a los eventos educativos.</p> <p>La institución policial proporcionó todos los elementos logísticos relativos al ambiente, el equipamiento, la energía, el servicio diario de la limpieza.</p> <p>El costo de los refrigerios fue cubierto por la</p>

				pasante de Trabajo Social
--	--	--	--	---------------------------

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. 2017.

Los resultados fueron logrados debido a la seriedad con las que los integrantes de la institución ADESPROC asumieron su trabajo en la fase de organización de la actividad. Por otra parte, los resultados positivos de la fase de programación se debieron a que los costos de operación estuvieron contemplados en el presupuesto de funcionamiento de la institución patrocinadora. En cuanto a los refrigerios, el costo fue previsto por la pasante de Trabajo Social.

TABLA N° 17
FASE DE EJECUCIÓN Y MONITOREO DEL PROYECTO

FASE	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESULTADOS
EJECUCIÓN Y MONITOREO	Porcentaje de sesiones educativas programadas y ejecutadas de acuerdo al rol elaborado	100% de actividades educativas programadas cumplidas	<ul style="list-style-type: none"> Informe diario de actividades ejecutadas. Informe final de la actividad educativa realizada. 	Cumplimiento del 100% de las actividades programadas con informe de resultados.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. 2017.

En esta fase de ejecución se procedió a dar cumplimiento al programa elaborado conjuntamente los integrantes de la institución ADESPROC, quienes se adecuaron a todas las especificidades de la programación elaborada. Se pudo apreciar que las personas responsables de dirigir y exponer los contenidos tenían la experiencia didáctica para exponer los resultados. Ello permitió que durante las sesiones se produjera una interacción entre disertantes y participantes que generaron debate y ampliación de los contenidos para una comprensión adecuada del personal de la UTOP.

Desarrollo de las sesiones educativas

A continuación, se presenta el desarrollo de las diferentes sesiones con su contenido respectivo.

Como actividades preliminares se procedió a la presentación formal del Taller de Capacitación para personal de la UTOP a cargo de la autoridad correspondiente, especificando el papel de la pasante de Trabajo Social. Igualmente se hizo referencia a las personas integrantes de ADESPROC como disertantes de los contenidos específicos relativos a la diversidad sexual y a la población LGBTI.

La pasante de Trabajo Social amplió la información sobre su presencia en la UTOP mencionando los resultados del diagnóstico acerca del conocimiento de la normativa respecto de derechos y otros elementos referidos a la población LGBTI y se refirió al Taller que se estaba iniciando. A continuación, presentó a los dos disertantes del día, representantes de la institución ADESPROC Libertad, aprovechando para explicar la coordinación establecida con las dos instituciones cooperantes para la capacitación.

Cumplida esta fase formal, la pasante de Trabajo Social explicó que cumpliendo requisitos metodológicos de la capacitación todas las sesiones se iniciarían con el llenado de un formulario anónimo, el mismo que permitiría verificar el avance que se estaba logrando con la capacitación, a fin de no dejar contenidos sin ser aclarados oportunamente y para cumplir eficientemente con los objetivos de las sesiones de capacitación. Con esta fase previa se dio inicio a la primera sesión.

PRIMER TALLER

SISTEMA SEXO – GÉNERO

TEMA GENERADOR: Identidad de género

EJE TEMÁTICO: Conceptualización de sexo y género

UNIDAD TEMÁTICA: Sistema SEXO - GÉNERO

TABLA N° 18
PRIMER TALLER

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLES
Sesión de taller participativo	Los/as participantes diferencian el concepto de sexo y de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Trabajo de grupos. • Plenaria de • Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de conocimientos previos a la actividad • Desarrollo de la sesión educativa iniciando con la interrogante de la similitud de los términos sexo y de género. • Conformación de grupos para responder las diferencias entre las mujeres y los hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disertante ADESP ROC • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN. 2017

Momento 1: Prueba de verificación de conocimientos previos a la sesión educativa

Esta tarea fue realizada por la pasante de Trabajo Social quién entregó bolígrafos y formularios a ser llenados.

Momento 2: Verificación de conocimientos previos acerca de la temática

Fue efectuada por la Pasante de Trabajo Social, quién preguntó en plenaria si habían escuchado o conocían la diferencia entre sexo y género.

Los y las participantes no se animaron a responder al parecer con temor de no sentirse aún en confianza para expresar libremente sus opiniones y conocimientos. Ante tal actitud la pasante cedió la palabra a los disertantes para que iniciaran su exposición.

Momento 3: Desarrollo de la sesión educativa

Uno de los disertantes, para iniciar, señaló que se encontraba a satisfacción al exponer ideas con servidores del Estado para hablar de temas que conciernen a todos y principalmente a la población LGBTI. Luego ingresando al tema preguntan: ¿es lo mismo para ustedes sexo y género?, los y las participantes responden unos que sí y otros que no es lo mismo.

Luego los disertantes reiteran su presentación, quienes son, de donde vienen y cuál es la labor que realizan, como defensores de los derechos humanos, los derechos que tienen todas las personas sin importar su raza, etnia, sexo, su identidad de género y su orientación sexual, dan a conocer todos estos aspectos. Luego el disertante pregunta si llegaron a comprender y si tenían alguna duda podían consultar, no todos realizan las preguntas. Los/as participantes mencionan que si, todos tienen derechos ellos tampoco tienen derechos cuando salen a las calles a las manifestaciones y que corren mucho riesgo sus vidas. Al principio estaban un poco incómodos al hablar sobre estos temas pero con el transcurso de la actividad tomaron más confianza.

La pasante, facilitadora del evento, habiendo coordinado previamente con los disertantes, solicita a los participantes que conformen pequeños grupos y se organizan tres. Asimismo, les indica que anoten en una hoja las características que identifican a hombres y mujeres, se concede un tiempo para que cumplan el instructivo y posteriormente se recogen las hojas elaboradas por los grupos.

La facilitadora anota en papelógrafos las respuestas que leen los grupos, quedando las respuestas en los siguientes términos:

TRABAJO DE GRUPOS DE LA PRIMERA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN

CARACTERÍSTICAS QUE IDENTIFICAN A LOS HOMBRES	CARACTERÍSTICAS QUE IDENTIFICAN A LAS MUJERES
<ul style="list-style-type: none"> - Pelo corto - Fuertes - Forma de vestir como hombre - Trabajadores - Machistas - Les crece barba - Tienen vello en el pecho - Fuertes y valientes - Cariñosos con las mujeres - Tienen órganos genitales masculinos - Respetuosos - Humildes 	<ul style="list-style-type: none"> - Pueden parir - Frágiles - Bonitas - Bellas - Sensibles - Les crecen los pechos - Tiernas - Cabello largo - Mentirosas - Elegantes - Amables - Se maquillan - Se arreglan

FUENTE: ELABORACIÓN DE TRABAJO DE GRUPOS DE CAPACITACIÓN. 2017

Los disertantes explicaron que ser hombre o ser mujer es una construcción fundamentalmente cultural, pero que se aprende como natural. Desde que se nace, la familia y más tarde la escuela y otras instancias sociales van imponiendo el modelo de ser mujer o ser hombre al que todos/as deben ajustarse, a costa de la propia individualidad. Por ser construcciones sociales que fomentan la injusticia se puede modificarlas para lograr mayor equidad entre los géneros.

La facilitadora reflexionó el tema en sentido de que cada una de las personas presentes debía analizar la propia conducta identificando de qué manera se está reforzando construcciones culturales machistas en el ámbito familiar y laboral.

Momento 4: Fase conclusiva

Los/as participantes no realizaron preguntas ni comentarios y habiendo transcurrido el tiempo asignado a la disertación la facilitadora señaló que se culminaría no sin antes solicitar que se llene el formulario de evaluación, el mismo que verificaba la satisfacción de participantes y la comprensión de conocimientos que se abordaron.

SEGUNDO TALLER TEMA: IDENTIDAD DE GÉNERO

TEMA GENERADOR: Identidad de género

EJE TEMÁTICO: Diversidad genérica

UNIDAD TEMÁTICA: Autorreflexión acerca de la identidad de género.

**TABLA N° 20
SEGUNDO TALLER**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
Sesión de taller participativo	Los/as participantes explican la identidad de género como construcción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Sesión educativa • Plenaria de recapitulación • Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de conocimientos previos a la actividad • Recapitulación del tema anterior. • Desarrollo de la sesión educativa iniciando con la interrogante ¿Quién soy yo? • Participación en plenaria de los/as asistentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disertante ADESP ROC • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN. 2017

Momento 1: Prueba de verificación de contenidos previos a la sesión educativa

Antes de iniciar la capacitación y en el momento del registro de participantes se les entregó el test de entrada que era anónimo y medía el conocimiento de la temática a abordarse.

Momento 2: Recapitulación de contenidos desarrollados en la sesión del tema anterior y presentación de disertantes.

La pasante de Trabajo Social inició la actividad saludando a los/as participantes y pidiendo que voluntariamente expresen que tema se había desarrollado el día anterior. Tres personas se animaron a mencionar que se había visto la temática de género que era una construcción social diferente del sexo. Felicitó a todos por

haberse interesado y comprendido el tema, y procedió a presentar a la disertante del día Carolina Miranda.

Momento 3: Desarrollo de la sesión educativa

Como se había mencionado, con la disertante previamente se había coordinado la metodología para utilizar la técnica participativa “¿Quién soy?”. Siguiendo esa planificación la pasante y la disertante pidieron que cada participante pase al frente del auditorio y se presente. Esta técnica permite tener más claro el concepto de identidad de género.

Es importante resaltar que los participantes iniciaron con cierta resistencia, en gran parte, por las jornadas laborales que tiene (de 12 a 24 horas) previas a la sesión, por lo que el mayor problema a vencer fue mantener su atención que constantemente se perdía por su evidente agotamiento.

En el debate los/as participantes mencionaron el aspecto religioso donde decían que Dios creó al hombre y a la mujer y no así otro tipo de sexos.

Los funcionarios también preguntaron que si los trans género y transexuales nacen o se hacen: ellos respondieron que nacen porque nadie elige el sexo que quiere tener, que desde niños ellos ya sienten que no corresponden al cuerpo con la cual nacieron o sea que nacieron en un cuerpo equivocado.

Se retomó lo expuesto en la presentación inicial, donde cada participante manifestó por qué se siente como hombres o mujeres, se reflexionó que se asume y adopta las características de género como natural aun siendo una construcción cultural.

Se va aprendiendo a comportarse como mujeres o como hombres igual que se aprende a comer con cuchillo y tenedor porque desde que se nace, la familia, la televisión, las/os maestras/os y las instituciones sociales en general, enseñan a

vestirse y a comportarse de una manera definida sin traspasar los límites establecidos para cada género.

Momento 4: Fase conclusiva:

Este momento fue utilizado para solicitar el llenado de la ficha de evaluación y para pedirles que vayan repasando mentalmente en todos los elementos que se analizaron en el taller. La disertante y la facilitadora agradecieron la participación de todos y todas y dieron por concluida la sesión.

TERCER TALLER TEMA. IGUALDAD Y EQUIDAD

TEMA GENERADOR: Igualdad y Equidad

EJE TEMÁTICO: Conceptualización de igualdad y equidad de género

UNIDAD TEMÁTICA: Identidad de género

**TABLA N° 21
TERCER TALLER**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
Sesión educativa participativa.	Los/as participantes diferencian el concepto de igualdad y equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Trabajo de grupos. • Plenaria de • Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de conocimientos previos a la actividad. • Recapitulación del tema anterior. • Desarrollo de la sesión educativa iniciando con la interrogante de la similitud de los términos de igualdad y equidad de género. • Plenaria de recapitulación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disertante ADESPROC • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN. 2017

Momento 1: Presentación de disertantes y recapitulación del tema anterior

Como en las sesiones anteriores, antes de iniciar la capacitación y en el momento del registro de participantes se les entregó el test de entrada que era anónimo y medía el conocimiento de la temática a abordarse.

La pasante de Trabajo Social inició la actividad saludando a los/as participantes y pidiendo que voluntariamente expresen que tema se había desarrollado en la sesión previa a la presente. No se ofrecieron a recapitular el tema anterior. Ante ello la Pasante de Trabajo Social recapituló elementos centrales de la temática que se había abordado en la última sesión.

Momento 2: Desarrollo de la sesión educativa

A continuación, la Facilitadora presentó a la disertante Lic. Saúl Antelo. La Pasante de Trabajo Social abordó los contenidos de igualdad y equidad de género, incidiendo en la perspectiva de género. El disertante de la institución ADESPROC Libertad se refirió a contenidos tales como machismo, igualdad y discriminación.

Luego se pasó a pedir que se recapitule en sala los contenidos desarrollados. Los/as participantes en un tercio comentaron el tema, otro tercio aproximadamente más bien formuló preguntas y el resto guardó silencio.

Momento 3: Fase conclusiva:

Como se acostumbró en los talleres anteriores se solicitó el llenado de la ficha de evaluación, así como para solicitarles repasar mentalmente los contenidos avanzados en el taller. En esta ocasión también la disertante y la facilitadora agradecieron la participación de todos y todas dando por concluida la sesión.

CUARTO TALLER

TEMA CENTRAL: DERECHOS HUMANOS**TEMA GENERADOR:** Universalidad de los Derechos Humanos**EJE TEMÁTICO:** Conceptualización Derechos Humanos**UNIDAD TEMÁTICA:** Concepto y tipología de los Derechos Humanos**TABLA N° 22****CUARTO TALLER**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
Sesión educativa participativa con proyección de video.	Los/as participantes expresan el concepto de los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Desarrollo de la sesión educativa. • Plenaria de recapitulación del tema de DD. HH. • Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de conocimientos previos a la actividad • Desarrollo de la sesión educativa iniciando con la proyección de un video alusivo al tema. • Plenaria de análisis del tema del video. • Interrogante en plenaria acerca de los conocimientos que se tienen acerca del significado de derechos humanos. • Plenaria de recapitulación de los conceptos vertidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • Video educativo. • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disertante ADESP ROC • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN. 2017

Momento 1: Verificación de adquisición de nuevos conocimientos

Como al inicio de todas las sesiones y a fin de efectuar una fase del proceso de evaluación se distribuyó a todo/a participante la hoja de balance de la actividad para su correspondiente llenado.

Momento 2: Presentación de disertantes

A continuación la facilitadora del taller Sonia Polo presentó a la expositora de Este taller la Dra. Carla Guardia representante de la organización Capacitación y Derechos Ciudadanos (CDC).

Momento 3: Desarrollo de la sesión educativa

Para iniciar el abordaje de este tema se proyectó un video cuyas imágenes y contenido presentan testimonios que responden al cuestionamiento ¿Qué son los derechos humanos?

La disertante pidió a los/as participantes que expresen su parecer acerca del tema.

Se presentaron cuatro opiniones acerca del conocimiento que se tenía acerca de los derechos humanos.

Indicaron que en el presente se habla mucho de los derechos humanos, que la población está tomando conciencia acerca de que las mujeres y la población vulnerable como las personas con discapacidad, los/as niños/as también tienen derechos. Se refirieron también a los derechos de las personas de la tercera edad. Mencionaron que todos tienen derechos y los/as policías también.

A continuación, la disertante se refirió a los Derechos Humanos como condiciones inherentes a todos los seres humanos solo por ser tales. Se refirió a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; a los Derechos Civiles y Políticos, a la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, a la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer, Derechos del Niño, Derechos de las Personas con Discapacidad.

Se produjeron muchas intervenciones de criterios acerca de la vulneración de los derechos. Expresaron que muchas personas desconocen la totalidad de los derechos que les corresponde y otros utilizan la idea de derechos humanos para atacar a funcionarios públicos, a autoridades, a sus propios semejantes como por

ejemplo am los vecinos. Se refirieron también a que los derechos que competen a los policías muchas veces son vulnerados por la propia población.

Momento 4: Fase conclusiva

La última reflexión colectiva se cerró con la idea de que los policías eran también uno de los principales guardianes del respeto a los Derechos Humanos.

QUINTO TALLER

TEMA CENTRAL: DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

TEMA GENERADOR: Ejercicio de derechos

EJE TEMÁTICO: Normativa vigente que garantiza el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos

UNIDAD TEMÁTICA: Ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos

TABLA N° 23
QUINTO TALLER

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
Sesión educativa participativa.	Los/as participantes señalan el contenido de los derechos sexuales y reproductivos y reconocen la normativa donde se encuentran formulados.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Plenaria de intervenciones de participantes • Evaluación final. • Distribución de material impreso para recordar 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de conocimientos previos a la actividad • Desarrollo de la sesión educativa iniciando con la interrogante de conocimiento acerca de derechos sexuales y reproductivos. • Referencia a la normativa nacional sobre la temática. • Distribución de volantes con la información de la normativa alusiva a los derechos sexuales y reproductivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • Volantes con información referida al tema • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disertante ADESP ROC • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACION. 2017

Momento 1: Prueba de verificación de contenidos previos a la sesión educativa

Cumpliendo con lo programado, la pasante Sonia Polo distribuyó los formularios para establecer el conocimiento previo de los y las participantes acerca del tema de derechos sexuales y reproductivos.

Momento 2: Recapitulación de contenidos desarrollados en la sesión anterior y presentación de disertantes.

La pasante de Trabajo Social solicitó a los y las participantes recordar el tema abordado el día anterior expresando las ideas principales con las que se cerró la sesión precedente. Se hicieron referencias a la universalidad de los derechos y a la obligación de respetarlos y pedir que se los respete.

A continuación, se presentó al disertante de la sesión dirigida a los derechos sexuales y reproductivos.

Momento 3: Desarrollo de la sesión educativa

La disertante inicialmente preguntó que se sabía acerca de estos derechos. Dos intervenciones se refirieron a derechos referidos a la atención en salud con calidez y otra intervención aludió al derecho de atención de la salud con enfoque intercultural.

Luego la disertante se refirió a los derechos relativos a salud sexual y reproductiva se encuentran tanto en la Constitución Política del Estado como en otros (Art. 4; 14; 15; 18; 35; 45; 48; 65; y 66. Asimismo mencionaron la Ley 475 de Prestación del Sistema Integral de Salud; la Ley N° 3729 para la Prevención de VIH/SIDA; Ley No. 3934 de gratuidad para pruebas de ADN; Ley No. 548 Código Niña, Niño y Adolescente; Ley No. 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación; Ley No. 223 General Para Personas Con Discapacidad; Ley No. 263 Contra la Trata y Tráfico de Personas; Sentencia Constitucional Plurinacional 0206/2014 sobre Aborto y Ley No. 807 de Identidad de Género. La disertante aclaró que esta última sería tratada en la siguiente sesión.

La Pasante de Trabajo Social distribuyó un volantín con la información mencionada que se preparó con anticipación.

En esta sesión asimismo se trató de aspectos relativos a la normatividad sobre el aborto, de que se dijo que suscitó mucha controversia y sobre la solicitud que la población LGBTI tiene interpuesta sobre el matrimonio con personas LGBTI sin discriminación de sexo. Sobre estos aspectos se hicieron muchas preguntas que se las resolvieron en plenaria.

Momento 4: Fase conclusiva

En esta fase la pasante facilitadora solicitó el llenado de las fichas de evaluación y se convocó a todos y todas a la siguiente sesión.

SEXTO TALLER

TEMA CENTRAL: NORMATIVA SOBRE LA LEY 807

TEMA GENERADOR: Ejercicio de derechos

EJE TEMÁTICO: Normativa vigente que garantiza el ejercicio de derechos

UNIDAD TEMÁTICA: Normativa vigente que protege los derechos de la población LGTB/I

TABLA N° 24
SEXTO TALLER

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
Sesión educativa participativa con apoyo de medio audiovisual	Los/as participantes las ideas centrales de la Ley 807	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Proyección de video. • Plenaria de análisis de contenido • Evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de conocimientos previos a la actividad • Desarrollo de la sesión educativa iniciando con la proyección de un video alusivo al tema. • Debate en plenaria sobre los fundamentos de la ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • video informativo. • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disertante ADESP ROC • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN. 2017

Momento 1: Presentación de disertantes

Cumpliendo el proceso de evaluación se entregó a cada participante la hoja de balance de la actividad para el llenado respectivo.

A continuación, la facilitadora del taller Sonia Polo presentó a la expositora de este taller la Dra. Carla Guardia representante de la organización Capacitación y Derechos Ciudadanos (CDC).

Momento 2: Desarrollo de la sesión educativa

Para iniciar el abordaje de este tema se proyectó un video cuyas imágenes y contenido presentan testimoniales que responden al cuestionamiento ¿qué son los derechos humanos? Es importante aclarar que este tema se abordó para que los funcionarios conozcan cómo es que nace esta ley y bajo qué fundamentos se la promulgó.

De igual forma se expuso y discutió el marco normativo vigente a nivel internacional, nacional y estatal, en este caso fue importante que conocieran los antecedentes que dan lugar al diseño, discusión y aprobación de la Ley 807 de identidad de género.

Se les preguntó si conocían la ley: algunos mencionaron que lo escucharon en programas televisivos, otros que llegaron a saber recientemente por los problemas que se suscitaron con la población LGBT y el gobierno, porque se congregaron en la Plaza Murillo para realizar manifestaciones solicitando la aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo.

Se advirtió mucho interés en esta dinámica, sorprendiéndose que en América Latina existen países donde se aprobó no solo el cambio del documento de identidad sino también la aprobación del matrimonio y la autorización para adoptar hijos/as.

Momento 3: Fase conclusiva:

Como en todas las sesiones, se procedió a entregar las hojas de evaluación para que las llenen con las respuestas que se les solicitaba.

Facilitadora y disertante se despidieron agradeciendo la participación.

SÉPTIMO TALLER**TEMA CENTRAL: ROLES SOCIALES Y ESTEROTIPOS**

TEMA GENERADOR: El patriarcado: Contexto de la construcción de roles asignados a las personas.

EJE TEMÁTICO: roles vigentes según cultura

UNIDAD TEMÁTICA: Roles sociales y estereotipos

TABLA N° 25
SEPTIMO TALLER

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
Sesión educativa participativa	Los/as participantes evidencian conductas estereotipadas en el entorno de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Plenaria de análisis del tema. • Evaluación final. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de conocimientos previos a la actividad • Desarrollo de la sesión educativa motivando a la exposición de vivencias donde se expresan estereotipos relativos al sexo y género. • Plenaria de análisis de los estereotipos. • Refuerzo con apoyo teórico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disertante ADESP ROC • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN. 2017

Momento 1: Presentación de disertantes y recapitulación del tema anterior

La facilitadora Sonia Polo después de entregar las hojas de evaluación pidió a los participantes animarse a recapitular el contenido central de la Ley 807 de identidad de género. Hubo seis personas que se refirieron a la Ley para expresar los avances en Derechos Humanos en Bolivia. El debate suscitado el día anterior tuvo la virtud de fijar conocimientos que además son más próximos a su actividad laboral.

A continuación, presentó a la expositora Dra. Antonella Navia Canassa, activista y representante de la población LGBT, quien da a conocer su orientación sexual como una mujer transexual, esto causó una impresión en los funcionarios porque ellos veían a una mujer a primera vista, pero ya cuando ella les dijo que era una mujer transexual se quedaron asombrados.

Momento 2: Desarrollo de la sesión educativa

Empezó la exposición con preguntas acerca de los roles sociales o de género que las personas van adquiriendo desde que se nace. Y ella les pregunta a los policías ¿si tu hija nace niña como la vistes? ¿Y si es niño? ¿Qué juguete le compras? ¿Cómo lo tratas? ¿Cómo lo educas? Y ellos respondían usando ejemplos para niños y niñas, el uso de los colores rosa y azul, clasificación de juguetes, ya sean muñecas para las niñas y carritos y pelotas para los niños.

Para que exista una participación activa de los policías pedía a cada uno a salir al frente para realizar las preguntas sobre estos temas.

Les dijo a los participantes: Por favor, levanten la mano quienes son heterosexuales. El auditorio se quedó sorprendido y nadie levantó la mano porque no conocían que es un heterosexual.

Expresaron que tenían una confusión acerca del significado del término o a que se refiere. Ante el silencio la expositora empieza a diferenciar estos términos de heterosexual, homosexual, lesbiana, bisexual para que puedan conocer que existen estas diversidades sexuales.

También se refirió a que no existe un protocolo de atención para esta población por lo cual se cometen transgresiones a sus derechos. Se refirió a que la policía fue la institución que más vulneraciones cometía en contra de ellas, y relató cómo procedían con otras personas que tenían esta diversidad sexual, les arrestaban y

les abandonaban en lugares alejados como camino a los Yungas en plena noche y ellas tenían que volver como pudieran.

Momento 3: Fase conclusiva:

Se preguntó si existía necesidad de alguna aclaración o algún aporte por parte de los/as asistentes. Ante el silencio se dio por concluido el taller. A continuación, y como era una regla en todas las sesiones, se procedió a entregar las hojas de evaluación para que las llenen con las respuestas que se les solicitaba.

Posteriormente facilitadora y disertante se despidieron agradeciendo la asistencia de todos los participantes

Se les recordó que la siguiente sería la última sesión y que cualquier duda que deseen despejar tendría esa oportunidad.

OCTAVO TALLER TEMA: NOMENCLATURA UTILIZADA EN LA TEMÁTICA DE DIVERSIDAD SEXUAL

TEMA GENERADOR: Diversidad sexual

EJE TEMÁTICO: Nomenclatura de la diversidad sexual

UNIDAD TEMÁTICA: Precisión de términos relativos a la diversidad sexual

**TABLA N° 26
OCTAVO TALLER**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPONSABLE
Sesión educativa participativa	Los/as participantes precisan .los términos que se utilizan en el campo de la diversidad sexual.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de inicio. • Plenaria de análisis del tema. • Evaluación final. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvia de ideas sobre los términos que deben ser precisados. • Organización de los términos para su explicación. • Registro de los términos y su significado y utilización 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de papel y lápiz. • Formularios de evaluación de inicio y final. • Refrigerio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pasante de Trabajo Social

FUENTE: ELABORACIÓN SOBRE TALLER DE CAPACITACIÓN. 2017

Momento 1: Prueba de verificación de contenidos previos a la sesión educativa

Como en todas las sesiones la pasante de Trabajo Social distribuyó las hojas de evaluación.

Momento 2: Recapitulación de contenidos desarrollados en la sesión del tema anterior y presentación de disertantes.

La pasante Sonia Polo, siguiendo la rutina programada, les entregó a los/as participantes el test de ingreso para que exista constancia de los conocimientos previos a la sesión a desarrollarse.

Luego la pasante solicitó a los participantes animarse a recapitular el contenido central de la Ley 807 de identidad de género. Hubo seis personas que se refirieron a la Ley para expresar los avances en Derechos Humanos en Bolivia. El debate suscitado el día anterior tuvo la virtud de fijar conocimientos que además son más próximos a su actividad laboral.

A continuación, la pasante de Trabajo Social Sonia Polo explicó que esa sesión estaría dedicada a precisar los términos que se utilizan para referirse a las personas que se consideran pertenecientes al colectivo LGBTI. Explicó que esa sesión la conduciría y exhibió un volantín con los términos a analizarse, objeto de la sesión.

Momento 3: Desarrollo de la sesión educativa

La pasante inició la sesión preguntando cuál o cuáles de los términos utilizados dentro de la temática de la diversidad sexual y si podían recordar cómo utilizarlos.

Los/as participantes mencionaron los términos gay, homosexual, transexual principalmente. El significado era el correcto para quienes se animaron a mencionarlos.

La pasante Sonia Polo distribuyó entre los/as asistentes las hojas impresas con la información y fue pidiendo a cada uno/a de los/as asistentes que lean y expliquen las situaciones en que serían empleadas, tanto de trabajo como en la vida diaria.

Momento 4: Fase conclusiva:

La pasante de Trabajo Social recomendó que realicen un ejercicio recordando los términos y su utilización en momentos en que puedan disponer de tiempo, a fin de que se constituyan en orientadores del correcto empleo de los términos. Como en todas las sesiones, la pasante distribuyó las hojas de evaluación final.

A continuación, explicó que con esa sesión finalizaba la actividad de capacitación, agradeció la participación de todos y todas y mencionó que se elevaría un informe de todo el taller a las instancias administrativas de la institución UTOP.

6.3. RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA

El resumen de la evaluación se efectuó procesando los resultados de la evaluación inicial y los resultados de la evaluación efectuada a la conclusión de los eventos. El objetivo fue determinar el porcentaje de rendimiento de los conocimientos logrados en las sesiones. Dicho porcentaje se obtuvo a través de una relación aritmética entre el conocimiento previo y el conocimiento posterior a la realización de la sesión educativa.

**CUADRO No. 2
PORCENTAJES DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD EDUCATIVA**

TEMA DESARROLLADO	% DE CONOCIMIENTO DEL TEMA PREVIO A LA ACTIVIDAD	% DE CONOCIMIENTO DEL TEMA POSTERIOR A LA ACTIVIDAD	RENDIMIENTO
1. SISTEMA SEXO GÉNERO	50%	90%	40%
2. IDENTIDAD DE GÉNERO	40%	80%	40%
3. IGUALDAD Y EQUIDAD	40%	100	60%
4. DERECHOS HUMANOS	60%	100%	40%
5. DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	40%	100%	60%

6. LEY	30%	100%	70%
7. ROLES SOCIALES	20%	90%	70%
8. DIVERSIDAD SEXUAL	30%	100%	70%

FUENTE: ELABORACIÓN DE TRABAJO DE GRUPOS DE CAPACITACIÓN. 2017

La tabla precedente muestra que el conocimiento acerca de las temáticas desarrolladas tuvo limitaciones en su precisión y amplitud antes de la actividad educativa desarrollada, lo que demuestra que la pertinencia del proyecto desarrollado se verifica con los porcentajes de conocimiento, previo y con los obtenidos una vez participado de los eventos.

CAPITULO VII

CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. CONCLUSIONES

7.1.1 La problemática abordada y los objetivos de intervención

La intervención del Trabajo Social desarrollada, estuvo dirigida al abordaje de la problemática de los derechos de la población que son consideradas anormales o enfermos mentales. Dicha población es conocida como LGBT que significa Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales. Sin embargo, cabe aclarar que a nivel mundial y nacional existen un número mayor de denominaciones de colectivos humanos que van definiendo características a su orientación sexual e identidad de género y asumen otra designación.

Las personas que defienden los derechos de la población con identidad sexual diversa luchan por el reconocimiento de otras alternativas además de la que contempla únicamente el de hombre y mujer. Este reconocimiento, presente en la legislación boliviana, aún no se manifiesta en el imaginario de la población boliviana en general y funcionarios públicos en particular, presentándose expresiones de discriminación e incluso determinadas formas de violencia, entre ellos la extorsión, tortura y otros.

De acuerdo a la revisión bibliográfica y documental, se pudo evidenciar que las estadísticas de los casos de maltrato y violencia contra esta población LGBTI, se ha convertido en un fenómeno social digno de tratar en las agendas del Estado Plurinacional como el Gobierno Municipal, entre los actores aludidos se encuentran precisamente integrantes de la Policía Boliviana, a quienes se les atribuye el ejercer detenciones arbitrarias y sanciones injustificadas. (Observatorio de los derechos LGBTI, 2017). Expresiones de discriminación son registrados, asimismo, en estudios realizados como los efectuados por CONEXIÓN (Óp. Cit. 2010) y Fundación Construir (Óp. Cit. 2015).

El diagnóstico efectuado estableció, a través de entrevistas y encuestas, la insuficiente información por parte de los funcionarios y las funcionarias de la UTOP acerca de la temática de la población que asume diferente orientación sexual e identidad de género, así como limitaciones en el conocimiento de la Ley 807 de Identidad de Género.

7.1.2 La intervención social y la metodología asumidos.

Los resultados del diagnóstico condujeron a la formulación de una propuesta de acción consistente en el Proyecto de FORTALECIMIENTO Y CAPACITACIÓN SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO A FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS POLICIALES DE LA UTOP, propuesta que comprendió la realización de un ciclo de 8 sesiones educativas a 120 funcionarios/as en ejercicio.

El proyecto se apoyó en en las postulaciones que articulan la Educación Social y la Educación Popular. *La Pedagogía Social y la Educación Popular tienen argumentos político-pedagógicos necesarios para aportar a la reflexión educativa.*(Kriekemans, A., 1969). La metodología utilizada fue participativa, los talleres interactivos abarcaron la utilización de las pedagogías activas que constituyeron la vía para una mayor comprensión de la problemática de la población LGBTI. Se emplearon los test de entrada y salida, que fueron útiles para afirmar los nuevos saberes y conocimientos para generar, en sí mismos y la ciudadanía en general, el respeto a los derechos de la población LGBT. El diseño de las sesiones comprendió el apoyo de integrantes de la organización ADESPROC especializados en actividades reflexivas acerca de los derechos de personas con diferente orientación sexual e identidad de género diversa.

7.2 RECOMENDACIONES

Se sugiere continuar con la coordinación establecida entre la Universidad Mayor de San Andrés y la Policía Nacional, a fin de desarrollar acciones informativas y de

capacitación, a funcionarios y funcionarias de las diferentes unidades de la institución, respecto de los derechos de la población LGBT y de la Ley 807.

Se recomienda establecer relaciones de coordinación con las Trabajadoras Sociales que se desempeñan en las diferentes unidades de la Policía a nivel departamental para llevar acciones de debate sobre la aplicación de la Ley 807.

Generar mayor participación del profesional de Trabajo Social en las diferentes unidades de la policía cual coadyuve con la difusión, educación, orientación y cumplimiento de las Normativas que rigen en nuestro país

Fortalecer la difusión de información a través de la carrera de Trabajo Social, por medio de campañas, ferias, afiches, trípticos hacia aquellas unidades de la Policía Boliviana, acerca de las sanciones que están estipuladas al cometer violencia hacia la población LGBTI, en base a las normativas nacionales e internacionales

Se sugiere que las intervenciones de las instituciones sean bien planificadas, en donde en cada proyecto se incentive a la participación activa de las y los efectivos policiales.

BIBLIOGRAFIA

1. Aguilar María José y Ander-Egg, Exequiel (1995). *“Diagnóstico social conceptos y metodología”*, Buenos Aires- México, 2º edición: Editorial Lumen.
2. American Psychological Association (2020) *Orientación sexual y identidad de género*. Washington D. C. EE. UU
3. Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA): Carroll, A., *Homofobia de Estado (2016); Un estudio mundial jurídico sobre la criminalización, la protección y el reconocimiento del amor entre personas del mismo sexo* (Ginebra: ILGA, mayo de 2016).
4. Ander- Egg, Ezequiel *“Pautas y orientaciones para elaborar un diagnóstico comunitario”*. Buenos Aires, Argentina: Editorial LUMEN.
5. Ander Egg Ezequiel & José María Aguilar **(1974) Como Elaborar un Proyecto**, 18ª Edición, Argentina: LUMEN/HVMANITAS.
6. Aruquipa David, Estensoro Paula y Vargas Pablo. (2013). *Memorias Colectivas. Mirada a la historia del Movimiento TLGB de Bolivia*. Bolivia.
7. Aruquipa Pérez David. (2016). *La Ley de Identidad de Género en Bolivia*. La Paz, Bolivia: Observatorio Regional de Educación Inclusiva.
8. Ayuntamiento de Barcelona. (2017). *El enfoque basado en derechos humanos*. España: Derechos de ciudadanía y diversidad.
9. Barragán Rossana, (2008) *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación*, cuarta edición, 2008, La Paz - Bolivia.

10. Ban Ki-moon, Promoción de los derechos humanos de personas LGBT en el mundo del Trabajo (2015). OIT, UNAIDS. Brasilia. Brasil
11. Borja Segade Carmen, García Varela Paloma e Hidalgo Lorite Richard (2011). *El enfoque basado en derechos humanos: Evaluación e indicadores*. España: Red en Derechos. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
12. Bolivia: Ley Orgánica de la Policía Nacional, (1985); La Paz, Bolivia.
13. CDC Capacitación y Derechos Ciudadanos. (2015). *Informe de Derechos Humanos de la población lesbiana, gay, bisexual, transexual y transgénero en el Estado Plurinacional de Bolivia 2015*. La Paz Bolivia.
14. Conexión Fondo de Emancipación (2010) *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, Discriminación y Derechos*.
15. Coppens Federico (2005) Técnicas de Educación Popular. Nicaragua: CURN / CICAP.
16. Cury, Silvia Patricia. (2016). La importancia del diagnóstico social: desarrollo jurídico, definición e instrumentos. Madrid, España: Adavir.
17. Chávez Carapia, Julia del Carmen, (2004) *Perspectiva de género*, México, UNAM-Plaza y Valdés.
18. Chaparro Piedrahíta Laura Juliana y Guzmán Muñoz Yudy Marcela (2017. Pág. 294). *Adopción homoparental: Estudio de derecho comparado a partir de las perspectivas de los países latinoamericanos que la han aprobado*: Revista CES, Derecho, (8),2, 267.
19. Defensoría del Pueblo Estado Plurinacional de Bolivia (2015) *El ejercicio de los Derechos Humanos en el Estado Plurinacional de Bolivia*. Defensoría del Pueblo.

20. Departamento Nacional de Género (2017). *Documentos institucionales*. La Paz, Bolivia: Policía Nacional de Bolivia.
21. Diane Daniela. (2014). *Estereotipo*. Brasil: Universidad Estatal Paulista (Unesp) y Universidad Federal Fluminense (UFF).
22. Estado Plurinacional de Bolivia (2016): *Ley 807 de Identidad de Género*, promulgado el 21 de mayo de 2016. Bolivia.
23. Estado Plurinacional de Bolivia. (2009) *Constitución Política del Estado*; febrero de 2009, La Paz, Bolivia: Editorial Ibáñez.
24. Estado Plurinacional de Bolivia, (2015). *Características de la Población*, La Paz, Bolivia: INE. Censo de Población y Vivienda 2012.
25. Estado Plurinacional de Bolivia (2018) *Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación Ley 045 (8 – octubre – 2010*. Bolivia.
26. Estado Plurinacional de Bolivia Ministerio de Justicia (2014) *Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos 2014 – 2018*, Viceministerio de Justicia y Derechos fundamentales. La Paz, Bolivia.
27. Estado Plurinacional de Bolivia (2016) *Manual de Organización y funciones*; Unidad Táctica de Operaciones Policiales “U.T.O.P.”
28. Fernández Raúl (2019) *Pedagogía alternativa: la Educación Popular de Paulo Freire*. España: Emagister.

29. Figueredo Terezo Cristina. (2014). *Derechos Humanos y diversidad sexual en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. Brasil: Universidad Federal del Pará.
30. Fonseca Carlos y Quintero María (2009) *La teoría Queer. La deconstrucción de las sexualidades periféricas*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
31. FUNDACIÓN CONSTRUIR. (2015). *El Derecho de acceso a la justicia de población LGTB*. La Paz, Bolivia: Módulo informativo para operadores de Judiciales y periodistas.
32. Gamba Susana (2008) *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?* Argentina: Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Editorial Biblos.
33. Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (2016). *Anuario estadístico del Departamento de La Paz 2015*. Bolivia: Secretaría Municipal de Planificación para el Desarrollo Dirección de Información e Investigación Municipal 2016
34. Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (GAMLP.) (2016) *Medición de la pobreza en el municipio de La Paz - 2012, Encuesta Municipal a Hogares SISMA – 2016*. La Paz, Bolivia.
35. Gobierno Autónomo Municipal de La Paz (2019) *Agenda ODS para el Municipio de La Paz*. La Paz, Bolivia.
36. González Elizabeth. (2010). *Concepto de formulación y evaluación de proyectos*. Venezuela: UNEFA. Los Teques.

37. Hernández Sampieri, Roberto. (2010-2006) *“Metodología de la investigación,”*. México.
38. Kirkpatrick Donald L. (2016) *Evaluación de la formación*. España: Círculo de Economía de la Provincia de Alicante. Citado por Soto Marielsa (2012).
39. KOIWE Recursos Humanos. (2016). *Evaluación, control y seguimiento de la capacitación*. Argentina.
40. Kriekemans, A. (1969) *Pedagogía General*. España: Barcelona, Herder. Citado por Pérez Serrano Gloria. En *Educación social* (2005).
41. Lind Amy y Argüello Pazmiño Sofía. (2009) *Ciudadanías y sexualidades en América Latina*. México.
42. Luis Acebal Monfort, Sergio Belda Miquel, Alejandra Boni Aristizábal, Carmen Borja Segadem, Maria Campuzano Guerra, Paola Cymment, Ofelia García, Paloma García Varela, Imma Guixé i Ancho (coordinadora), Jordi Peris Blanes, Francisco Rey Marcos, Gabriel (2015). *Derechos Humanos y Desarrollo: El Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación al Desarrollo – EBDH*. España: Institut de Drets Humans de Catalunya
43. Mejía M. Elfa Luz (2018) *La educación popular y la pedagogía social como estrategia educativa para la formación ciudadana en la ciudad de Cartagena*. Colombia
44. Ministerio de Minas y Energía de Colombia. (2017). *Derechos Humanos y enfoque de género*. Colombia.
45. Ministerio de Salud de la Nación. República Argentina. (2016). *Guía Básica sobre Educación Sexual*. Argentina.

46. Organización las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (2009). *Cerrar la brecha. El Programa de la FAO para la Igualdad de Género en la Agricultura y el Desarrollo Rural*. Italia.
47. ONU MUJERES. (2012). *Enfoque basado en derechos*. Naciones Unidas.: ONU MUJERES.
48. Pedrero Mercedes. (2000). *Enfoque de género en las estadísticas*. Naciones Unidas: FAO. División de Mujer y Población.
49. Perea Arias Oscar (2003) *Guía de evaluación de programas y proyectos sociales*. Madrid España: Plataforma de ONG de Acción Social.
50. Peersman, G. (2014). *Criterios de evaluación, Síntesis metodológicas: evaluación de impacto*. N° 3, Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia. Italia.
51. Pérez Serrano Gloria (2005) *Educación Social*. España: Ministerio de Educación y Ciencia. Secretaría General de Educación. Revista de Educación No. 336. 2005
52. Quintana Cabanas José María (2001) *Pedagogía Social*. España. Citado por Pérez Serrano Gloria. En *Educación social* (2005).
53. Rendón Noelia. (2017). *Bolivia: las pugnas en torno a la Ley de Identidad de Género*. La Paz, Bolivia: Distintas Latitudes, publicación de fecha abril 18, 2017.
54. Rivas Francisca. (2017), *¿Cuál es la diferencia entre identidad de género, sexo biológico y expresión de género?* Chile.

55. Rodríguez Ana Luz y Pacheco Juan Fernando. (2009). *La Educación en Riesgo de Minas protege su vida. Informe de evaluación*. Colombia: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF),
56. Salinas Villanueva, Dolores (1996); *La construcción social de la identidad sexual de la mujer, un análisis multirepresentativo*; Universidad complutense de Madrid. España.
57. Sánchez, María del Carmen. (2010). *Trabajo Social: Una construcción social*. La Paz, Bolivia: UMSA. Carrera de Trabajo Social.
58. Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (2019). *¿Qué es el bullying homofóbico?* México.
59. Soto Marielsa. (2012). *Modelo de evaluación de Kirkpatrick*. Puerto Rico: Universidad Interamericana de Puerto Rico - Recinto de Ponce Programa Doctoral en Educación.
60. UNIVALLE Colombia (2018). *Enfoque de Género en la defensa de Derechos Humanos*. Colombia.
61. Universidad de Tarapacá (2017). *¿Qué es un proyecto social?* Chile: Psicología. Manual de inducción al Mundo Universitario.
62. UTOP (2005) *Documentos institucionales*. La Paz, Bolivia.
63. Van de Velde Herman (2008) *Educación Popular*. Managua, Nicaragua: CICAP/ FAREM. Colección: Cuadernos del Desarrollo Comunitario No 3.
64. Vargas Luz María. (1994). *Sobre el concepto de percepción*. México. Alteridades, vol. 4, núm. 8 1994, pp. 47 – 53. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. D. F. México.

65. Vidaurre Martín (2014) *Informe Anual Derechos Humanos Estado Plurinacional de Bolivia 2013*: Fundación Hivos, enero, 2014 Santa Cruz de la Sierra-Bolivia.

66. Villar Amparo, Canarias Esther, Altamira Fernando, Mujika Inmaculada Caballero Itziar, Fernández Mónica y Celis Raquel; (2013); *Los deseos olvidados*; nahia; Biskaia, España.

WEBGRAFÍA

67. Honorable Congreso Nacional. (1985). Ley N° 734. Ley de 8 de abril de 1985. <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0861.pdf>.

68. Ley Orgánica de la Policía Nacional.
http://www.comunidad.org.bo/assets/archivos/normativas/ley_organica.pdf.

69. Trejo Sánchez Karina (2017). *Conceptualización de los Derechos Humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral*. México: Revista latinoamericana de derecho social vol. 24 January – June 2017. Pgs. 133-172
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/10814>

70. González Elizabeth (2009) *Concepto de formulación y evaluación de proyectos*. Venezuela:
<http://ideascompilativas.blogspot.com/2010/05/concepto-de-formulacion-y-evaluacion-de.html>.

ANEXOS

FOTOS DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA INTERVENCION



ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y PARTICIPATIVAS CON LOS FUNCIONARIOS DE LA UTOP





GUIA DE ENCUESTA A FUNCIONARIOS/AS POLICIALES

Diagnóstico sobre la ley 807 identidad de género en la policía boliviana

Presentación

Buenos días/tardes estoy realizando encuestas para un estudio sobre la ley 807 identidades de género en la policía boliviana, le agradeceré que dedique unos minutos para responder algunas preguntas.

DATOS GENERALES

Unidad donde trabaja

R.....

Fecha día/ mes/ año/ _____

Perfil demográfico

¿PODRÍA INDICAR EN CUÁL DE LOS SIGUIENTES RANGOS DE EDAD SE ENCUENTRA USTED?

1.- De 26 a 35 2.- De 36 a 45 4.- De 46 a 55 5.- Mayor a 55 años

SEXO:

1.- Masculino 2.- Femenino

¿CUÁL ES EL NIVEL EDUCATIVO QUE ALCANZO?

1.- Bachiller 2.- técnico 3.- universitario 4.- Licenciatura

ESTADO CIVIL

1.- soltero/a 2.- casado/a 3.- concubinato 4.- separado/a 5.- viudo/a

¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN LA INSTITUCIÓN POLICIAL?

R.....

¿QUÉ ENTIENDE USTED POR IDENTIDAD DE GÉNERO?

R.....
.....

¿QUÉ ENTIENDE USTED POR ORIENTACION SEXUAL?

R.....
.....

¿EXISTE ALGUNA DIFERENCIA ENTRE GÉNERO Y SEXO?

1.- son los mismos 2.- son diferentes 3.- son complementarios

¿USTED CONOCE LA LEY 807?

1.- Sí 3.- No

¿USTED ESTA DE ACUERDO CON ESTA LEY?

1.- de acuerdo 2.- en desacuerdo 3.- Indiferente 4.- No conozco

¿ESTÁS DE ACUERDO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO?

1.- De acuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Indiferente 4.- No conozco

¿SABE LO QUE ES LA HOMOFOBIA?

1.- SI 2.- NO

¿USTED SE CONSIDERA HOMOFOBICO?

1.- SI 2.-NO

¿Por qué?

¿ESTA DE ACUERDO CON EL MATRIMONIO DE DOS PERSONAS DEL MISMO SEXO?

1.- De acuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Indiferente 4.- No conozco

¿ESTA DE ACUERDO CON LA ADOPCION DE NIÑOS (AS) POR PAREJAS DEL MISMO SEXO?

1.- De acuerdo 2.- En desacuerdo 3. Indiferente 4.- No conozco

¿QUE SON LOS ESTEREOTIPOS PARA USTED? BREVEMENTE.

R.....
.....

QUE PROBLEMAS IDENTIFICA USTED EN LA INSTITUCION?

R.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

ESTEREO TIPOS DE GÉNERO

Son las creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de los roles y comportamientos de mujeres y hombres, asignados por su sexo biológico o por su identidad sexual.
Fuente: ONU MUJERES



IGUALDAD DE GÉNERO

Es el Derecho a la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y de hombres.



ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual se trata de quien te atrae y con quién quieres tener relaciones. Las orientaciones sexuales incluyen gay, lesbiana, heterosexual, bisexual y asexual (Ley 807).

VIOLENCIA HACIA LA POBLACION LGBT

Refiere a la discriminación y la vulneración de sus derechos humanos, por parte de la sociedad, en especial de la Policía Boliviana. Según el informe de Derechos Humanos.

NORMATIVAS ENCONTRA DE LA DISCRIMINACION

La declaración de los derechos humanos:
Organización Mundial de la Salud (OMS) El 17 de mayo de 1990.
Comité de Derechos de las Naciones Unidas
Organización de las Naciones Unidas (ONU).
La Asamblea de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 2008.
LEY Nº 845 LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN
LEY 807 DE IDENTIDAD DE GÉNERO DE 21 DE MAYO DE 2016 (ESTADO PLURINACIONAL)
SECRETO SUPLENDO 1022 ARTICULO ÚNICO. 1 DE BOLLIVIA, 2016. INACIOM




DIRECCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

Departamento Nacional de Género



FORTALECIMIENTO Y CAPACITACIÓN SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO A LOS FUNCIONARIOS/AS DE LA UTOP

Dirección : calle Pando No. 162 Esg. Chuquisaca

Teléfono: 22114717
Fax: 2463908
Correo: dnh@policia.bo@gmail.com

DIRECCION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS

MISION

Promover, Capacitar, Difundir, Proteger, y Garantizar el respeto de los Derechos Humanos de la sociedad en general y de los miembros de la Policía Boliviana en particular.

VISION

"Ser una Dirección Nacional comprometida con sus funciones y que lidere la transformación de la Policía Boliviana, de manera tal que cumpla a calidad su misión constitucional dentro del marco de respeto y protección de los derechos humanos, tanto de sus funcionarios como de los estranos y habitantes del país".



DEPTO. NAL. DE GENERO

- Forma alianzas estratégicas con indifereentes instituciones, para cumplir con el objetivo de la difusión de leyes, normas que abarcan la tematica de genero.
- Ejecutar planes, programas y proyectos para garantizar la igualdad de oportunidades en los niveles de representación de hombres y mujeres



PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de genero implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra con son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales, que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.
Martha Lamas



IDENTIDAD DE GÉNERO

hace referencia al reconocimiento que hace una persona de sentirse parte de un sexo u otro, independiente del sexo biológico de nacimiento.
(Estado Plurinacional de Bolivia, 2015: Ley 807 Art. 3).



¿QUÉ ES SEXO? ¿QUÉ ES GÉNERO?



Sexo apunta a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres. Mientras que género se refiere a las ideas, normas y comportamientos que la sociedad ha establecido para cada sexo, y el valor y significado que se les asigna.






POLICIA BOLIVIANA

HAS VALER TUS DERECHOS!!



DIRECCION NACIONAL DERECHOS HUMANOS

¿POR QUE?

La madre y/o padre propietario, sea cual fuere su estado civil, gozaran de estabilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un (1) año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su estabilidad o su ubicación en su puesto de trabajo.
(Ley 2006)



Todas las Servidoras Públicas en instituciones públicas, privadas o dependientes de cualquier tipo de empresas, gozaran de tolerancia remunerada de un día/half día al año, a objeto de acompañar a un nacimiento dentro de Departamentos y/o Municipalidades.
(Ley 20112)

Por tratamiento de hijo, guard de tres (3) días hábiles de licencia por paternidad por la obligación de presentar el certificado correspondiente.
Leyes Suplen 307 2200 y la Ley 2000

Las mujeres en situación de violencia tendrán tolerancia y flexibilidad de horarios de trabajo para asistir a los actos procesales, informarse sobre el estado de su proceso, recibir tratamiento o terapia médica, psicológica o cualquier otra emergente de la situación de violencia.
(Ley 138)



Las madres tienen una serie de derechos como las licencias remuneradas a sus hijos. Las madres pueden llevar a sus hijos a su familia laboral y trabajar a sus lugares de trabajo, con el fin de brindar a los niños atención médica hasta sus primeros seis meses de vida.
(Ley 1382 de licencia a la paternidad remunerada)

DEPARTAMENTO NACIONAL DE GÉNERO

Enero	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	

Febrero	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	

Marzo	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	

Abril	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
	31

Mayo	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	

Junio	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
	31

Julio	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	

Agosto	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
	31

Septiembre	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
	31

Octubre	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	

Noviembre	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
	31

Diciembre	
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20
21	22
23	24
25	26
27	28
29	30
31	

Ubicados: calle Pando No. 162 Esq. Chuquisaca La Paz--Bolivia
 Teléfonos y Fax: 2-2463606 2-2114717 Correo: ddhh.policia@bolivianna@hotmail.com