

GÉNERO Y

SEXUALIDADES:

Conceptos, prácticas y marcos normativos

capicúa



Ministerio de Seguridad
Argentina



Iniciativa
Spotlight



GÉNERO Y SEXUALIDADES:

Conceptos, prácticas y marcos normativos

capicúa



Ministerio de Seguridad
Argentina



Iniciativa
Spotlight



ELABORACIÓN DE CONTENIDO

BOY, Martin
CASAVIEJA, Thomas
FARNEDA, Pablo
PRIETO, Alan Otto

DISEÑO

CASAVIEJA, Thomas

Este material fue elaborado en el marco del proyecto “Asistencia técnica para el diagnóstico sobre violencia institucional agravada por razones de género, expresión e identidad de género y orientación sexual hacia personas LGBTI+ y el diseño e implementación de dispositivos que garanticen el respeto de esta población en la actuación de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales”, con el impulso de la Iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Desde su puesta en marcha en marzo de 2019, la Iniciativa Spotlight acompaña a la sociedad civil, el Estado Nacional y los gobiernos de las provincias de Salta, Jujuy y Buenos Aires en diferentes acciones con el objetivo de eliminar la violencia de género.

Conceptos, prácticas y marcos normativos	3
Palabras de apertura	7
Algunas nociones clave	9
Binarismo de género	10
Prácticas discriminatorias al interior de las FPySF	14
Buenas prácticas de las FPySF	16
Percepción del personal de las FPySF sobre los derechos de las personas LGBT+	17
Leyes y protocolos de las FPySF en torno a las temáticas LGBT+	20
Marcos normativos en el ejercicio de las FPySF	22
Palabras de cierre	25

Este material está dedicado
a la memoria de Octavio Romero.



Palabras de apertura

Este material está destinado al personal que se desempeña en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF) de Argentina. Los contenidos propuestos persiguen el propósito de fortalecer una mirada institucional respetuosa e igualitaria en torno al género y la diversidad sexual. Este texto también pretende dar cuenta de los motivos de discriminación más comunes al interior de las FPySF y cuáles son las buenas prácticas del personal con respecto a la población LGBT+ (lesbianas, gays, bisexuales y trans).

Al contrario de lo que muchas veces afirma el sentido común, las temáticas de género y sexualidad no pertenecen solo a la vida privada de las personas. El género y la sexualidad determinan nuestra vida pública, los modos de comportarnos en la sociedad en general, las formas de construir parejas y familias. Es fundamental reflexionar sobre estos temas en todas las instituciones y también al interior de las FPySF.

Este material se divide en tres partes. En la primera de estas se presentarán las nociones principales referidas a las temáticas de género y diversidad sexual. En el segundo apartado, se dan cuenta de cuáles son las buenas prácticas en función de los marcos normativos existentes que promueven los derechos de las personas LGBT+ y cuáles son las creencias o prejuicios que aún subsisten al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales. Finalmente, en la tercera parte de este material, se exponen los marcos normativos internacionales, regionales y nacionales vinculados a los derechos de la población LGBT+ que atraviesan el ejercicio profesional de las FPySF de Argentina.

La organización de la sociedad civil Capicua Diversidad ha asumido el compromiso de trabajar con distintas instituciones en salud, educación y seguridad con el fin de promover los derechos de las personas LGBT+. Este material es parte de las iniciativas que Capicua desarrolla en el marco de la Iniciativa Spotlight, que tiene como finalidad la promoción de políticas públicas orientadas a garantizar derechos, erradicar violencias y promover el bienestar del personal de seguridad con el horizonte de vivir en una sociedad más democrática e igualitaria.

¿Qué entendemos por género?

Algunas nociones clave

El género no es simplemente aquello que describe a una persona en tanto varón o mujer, masculino o femenino. El género es un sistema que organiza nuestros cuerpos, nuestras vidas y comportamientos. Este sistema ordena, permite o limita, facilita o dificulta ciertas experiencias según de quién se trate. Por ejemplo: tradicionalmente nuestra sociedad consideró al trabajo en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF) como una tarea de varones, y la enseñanza en el nivel inicial o primario como una tarea a cargo de mujeres. Hoy vemos, por suerte y cada vez más, que las personas pueden desplegar sus capacidades en relación con su deseo y no solo por lo que tradicionalmente la sociedad le asignó a su género.

Que el género sea pensado como un sistema de organización social, en continua transformación, implica que no es un dato natural sino un proceso histórico, cultural y político. Las investigaciones históricas demuestran, por ejemplo, que en otros momentos se concebían de manera muy diferente los roles de género y sus expresiones.

Sin ir más lejos, el color rosa tan asociado hoy a lo femenino, durante siglos fue considerado un color masculino, derivado del rojo, vinculado a la sangre y a la violencia, que transmitía fortaleza y seguridad.

Mientras que el azul, ligado al manto de la Virgen María, transmitía pasividad, sumisión y serenidad.



Como se afirmó anteriormente, este sistema de género impone ciertos roles que en general son pensados y vividos de manera fija y bastante rígida. Un rol es un conjunto de modos de actuar y expresar el género, a través de vestimentas, comportamientos, gestos... Por ejemplo, en nuestra sociedad se tiende a esperar que los varones expresen agresividad y fortaleza. Cuando esto sucede suele ser reforzado y premiado por otros varones e, incluso, por las mujeres. En general, aquellos varones que expresan otras emociones y sentimientos, tales como la ternura, la angustia o la vulnerabilidad, pueden ser fácilmente señalados como “maricas”, “débiles”, “nenas”.

Binarismo de género

Al sistema del género que organiza nuestra sociedad podemos llamarlo **binarismo de género**. ¿Qué significa esto? Que nuestra cultura concibe dos y solo dos géneros como naturalmente reconocibles. El binarismo afirma que solo hay varones y mujeres y que estas dos identidades se corresponden con el sexo asignado en el momento del nacimiento. En los dos últimos siglos nuestra cultura ha concebido la biología desde una concepción binaria. Esto instaló la creencia de que en la naturaleza habría solo dos sexos, que pueden leerse como masculino y femenino, macho y hembra. En la actualidad, nuevas perspectivas reconocen que en la diversidad de la biología humana existen corporalidades y genitalidades más allá de ese binarismo. La asignación binaria (masculino o femenino) responde más a una interpretación cultural que a rasgos biológicos supuestamente verdaderos o naturales. Por estas razones, el sexo no es hoy considerado un dato natural, sino que es asignado al momento de nacimiento.

Además, nuestra cultura le atribuye al pene el carácter de masculino y a la vulva el carácter de femenino. Pero la diversidad humana demuestra que no todas las personas que nacen con pene son varones ni todas las personas que nacen con vulva son mujeres. La población travesti y trans desafía esta concepción reduccionista y binaria del género y por esta razón suele ser sancionada socialmente. La reducción que el binarismo de género trae consigo coloca a diferentes grupos en situaciones de vulnerabilidad, discriminación y estigma social. La población travesti y trans ha luchado en las últimas décadas por su derecho a la identidad de género. ¿A qué se refiere este concepto?

La **identidad de género** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente. En cambio, la **orientación sexual** refiere a la construcción del deseo erótico-afectivo sobre otra/s persona/s. Ni la identidad de género, ni la orientación sexual pueden ser impuestas desde afuera ni asignadas por otras personas.

A su vez, el binarismo del género impone también lo que se denomina **heteronormatividad**, es decir, la presuposición de que toda persona con la que nos encontramos es heterosexual. Esta creencia está fuertemente arraigada porque nuestra sociedad aún piensa la heterosexualidad como normal, natural y deseable. Todo lo que se aparte de la heterosexualidad es considerado como desviado, patológico o raro, y durante mucho tiempo se pensó que había que encerrar, corregir, encauzar o normalizar.

La lucha por la inclusión y aceptación de otros modos de ser, sentir y vivir el género y la sexualidad trajo consigo el surgimiento de los movimientos sociales de la diversidad sexual representados con la sigla LGBTQ+. ¿A qué se refiere esta sigla? Las tres primeras letras (L, G y B) representan a lesbianas, gays y bisexuales, tres grupos que encarnan **orientaciones sexuales** y afectivas que no responden a las exigencias de la heteronormatividad. La T representa a las identidades de género travestis y trans y el signo + refiere a la pluralidad de identidades y movimientos que siguen sumando y abriendo nuevos modos de pensar y vivir los géneros y las sexualidades tales como las identidades no binarias (quienes no se sienten incluídxs en las categorías de género varón o mujer) y las personas intersex (corporalidades que nacen con una genitalidad, carga genética

BINARIO DE GÉNERO

HETERONORMATIVIDAD

IDENTIDAD DE GÉNERO

CIS

TRANS

+

ORIENTACIÓN SEXUAL

GAY

LÉSBICA

BISEXUAL

+

Binarismo de género: sistema social histórico que le atribuye a los géneros dos posibilidades de existencia. Asume que habría solo varones y mujeres, y que además se correspondería con un binarismo sexual atribuido a la naturaleza. El binarismo de género condiciona también nuestra percepción de la naturaleza como dicotómica (masculino-femenino).

Heteronormatividad: aspecto fundamental que se articula con el sistema binario del género. Construcción sociocultural y política que asocia directamente a la heterosexualidad como destino normal, natural y deseable. Esto lleva a pensar que todas las personas son heterosexuales salvo que expresen lo contrario.

Identidad de género: la vivencia interna e

individual del género tal como cada persona lo siente. Estas pueden encarnarse en personas cis, trans, no binarias o de género fluido, entre otras.

Orientación sexual: la construcción del deseo erótico-afectivo hacia otras personas. Estas pueden ser la heterosexualidad, gay, lésbica, bisexual entre otras.

Cis: personas en las que se da una coincidencia entre el género asignado al momento del nacimiento y el género en el que se autoperciben a lo largo de su vida.

Trans: personas que no se identifican con el género asignado al nacer a partir de la genitalidad que se presenta en sus corporalidades.

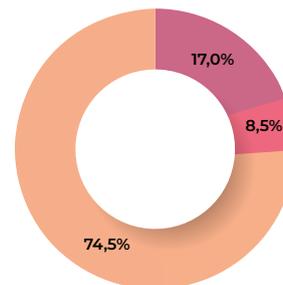
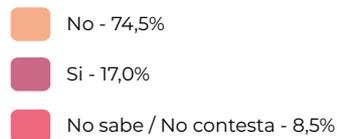


Prácticas discriminatorias al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales

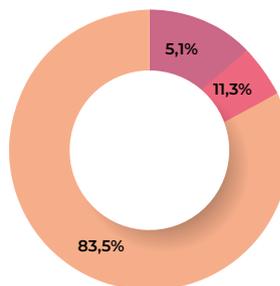
Muchas veces se asocia al trabajo con el salario y al salario con la capacidad de solventar los gastos mensuales. Sin embargo, parte de nuestra identidad también se forja en torno a la actividad laboral que desarrollamos a la que se suele dedicar muchas horas de nuestras vidas. Por esto último, es imprescindible que podamos trabajar en ambientes respetuosos y amigables, libres de discriminación.

En abril y mayo de 2021, se realizó una encuesta al personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF) que fue respondida por 1421 personas. El 17% manifestó haber presenciado alguna práctica discriminatoria en el ámbito laboral y el 11,3% lo vivió en primera persona.

Población encuestada según percepción de la discriminación



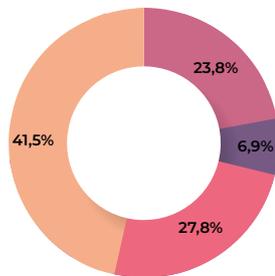
Población encuestada según discriminaciones en primera persona



Las prácticas discriminatorias se caracterizan por remarcar ciertas características que tienen las personas y transformarlas en un rasgo negativo. Estas prácticas están ancladas en una cultura que jerarquiza ciertos atributos (varón, blanco, heterosexual, una clase social determinada) por sobre otros y coloca a las personas en posiciones de privilegio o de desventaja.

El abordaje de la discriminación implica preguntarnos por la igualdad y por la diferencia. ¿Cómo pueden convivir estas dos ideas? ¿Cómo puede tratarse por igual a lo diferente? El desempeño en espacios laborales que sean amigables y respetuosos de la diferencia implica visibilizarla, pero no como un defecto o como un desvalor. Todo lo contrario. El encuentro de la diferencia en nuestros trabajos puede ser fuente de muchos aprendizajes. Sin embargo, la encuesta realizada al personal de las FPySF demostró que usualmente ciertas diferencias son remarcadas y jerarquizadas y se traducen en motivos de discriminación.

Prácticas discriminatorias según motivos identificados



El gráfico anterior muestra que ser mujer y/o gay, lesbiana, bisexual o trans es el principal motivo de discriminación al interior de las FPySF, es decir que el género y la diversidad sexual son las características de las personas con las que aún no se logra convivir y aprender.

En segundo lugar, las personas encuestadas visibilizaron que la discapacidad, el peso y la salud mental (capacitismo) también son motivos de discriminación. En tercer lugar, la proveniencia de una familia migrante, de un pueblo originario y/o el color de la piel (racialización) también marca una diferencia negativa. Finalmente, en otros motivos, se destacó la condición socioeconómica como motivo de discriminación. ¿Qué nos muestran estos datos?

- Que ser varón y ser heterosexual ocupan posiciones de privilegio y jerarquizadas.
- Que existe una idea de cómo debe ser el cuerpo en su imagen y en su salud mental.
- Que los espacios geográficos en los que se nace y las raíces blancas son aspectos culturales valorados en detrimento de otros territorios y otros orígenes raciales.
- Que pertenecer a una clase social es importante.

Estas características hegemónicas son revalorizadas y se transforman en jerarquías sociales que son centrales en la cultura argentina y que se traducen en prácticas discriminatorias en los espacios de trabajo al interior de las FPySF.

Es importante que sepas que si experimentarás una situación de discriminación por estos u otros motivos podés acercarte a los espacios institucionales y presentar un reclamo en el Centro Integral de Género (CIG), comunicarte con la línea 134 que pertenece al Ministerio de Seguridad de la Nación, o al mail de recepción de denuncias de la Dirección Nacional de Políticas de Género:
genero.denuncias@minseg.gob.ar

A continuación se describirán algunas prácticas que quienes se desempeñan en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales de Argentina suelen realizar. Todo ejercicio profesional se encuentra atravesado por aspectos éticos y por resoluciones, protocolos de actuación y marcos normativos. El trabajo del personal de las FPySF no es la excepción. ¿Cuáles son las “buenas prácticas”?

Buenas prácticas de las FPySF

- **Quien cachea debe ser del mismo género que la persona cacheada.**

Cuando la persona retenida es una mujer trans debe respetarse su autopercepción y quien tiene que actuar es personal de las FPySF femenino. **NO IMPORTA LO QUE FIGURE EN SU DNI, IMPORTA SU IDENTIDAD DE GÉNERO.**¹

- **Todo registro escrito** que se elabore desde las FPySF (denuncias, expedientes, ingresos a comisarías, entre otros) **debe respetar la identidad de género de las personas**, más allá de lo que figure en el DNI.²

- **La orientación sexual e identidad o expresión de género no son motivos de detención en Argentina.** Ser una persona LGBT+ no es razón para que se produzca ninguna vulneración de derechos.

- **Las manifestaciones de afecto entre personas del mismo género en la calle son legales en Argentina.** Ningún agente de las FPySF puede detener estas prácticas en nombre del bien común o del qué dirán.

- **El uso de los espacios de las instituciones parte de la identidad de género de la persona.** Las personas trans utilizan los baños a partir de su identidad de género, no importa lo que figure en el DNI ni su genitalidad.

Las buenas prácticas mencionadas se ajustan a la normativa vigente. En los últimos años en Argentina se aprobaron leyes nacionales trascendentales, que otorgan derechos a los diferentes grupos que integran la diversidad sexual. El matrimonio igualitario (2010), la ley de identidad de género (2012), el cupo laboral travesti-trans (2021)³ son algunos de los nuevos derechos que estas poblaciones conquistaron. Usualmente, las leyes aprobadas son resistidas por las personas en nombre de sus creencias o prejuicios. Como funcionarias/os públicas/os debemos de saber que tenemos la responsabilidad de cumplir con el marco legal, reconocer los derechos vigentes y protegerlos. A continuación, se presentarán algunas reflexiones que parten de los resultados de la encuesta realizada a personal de las FPySF que muestran lo que aún falta por trabajar.

Percepción del personal de las FPySF sobre los derechos de las personas LGBT+

Como se mencionó anteriormente, todas las personas tienen una orientación sexual que parte de la atracción erótico-afectiva que se siente por otra persona. Las lesbianas, los gays y las/os bisexuales construyen su deseo por personas del mismo género o por el género masculino y femenino a la vez. Y esto es un rasgo más de la persona que no representa un conflicto en sí mismo. El problema surge cuando se lo asocia a lo incorrecto o la enfermedad. Esto es una creencia que existió por mucho tiempo y hasta el día de hoy muchas personas creen que si se educa de determinada manera y con ciertas convicciones y valores, la homosexualidad puede ser prevenida si es detectada a una temprana edad. En esta dirección, el 5% de las personas encuestadas de las FPySF afirmó estar parcial o totalmente de acuerdo con esta idea y el 25% no supo qué contestar o prefirió no hacerlo.

LA ORIENTACIÓN SEXUAL DE UNA PERSONA NUNCA ES UNA ENFERMEDAD NI ALGO INAPROPIADO. LO INCORRECTO ES LA MIRADA QUE JUZGA. NO PUEDE NI DEBE INTENTARSE SU "CORRECCIÓN" O "CURA".

Las personas comunican su afecto en los espacios públicos. Sin embargo, cuando dos personas del mismo género se besan en un parque, plaza u oficina pública, otras suelen incomodarse. Muchas veces se piensa que las/os niñas/os no están preparadas/os para ver estas demostraciones de afecto cuando en realidad son las/os adultas/os quienes construyeron la norma social que privilegia las demostraciones de afecto entre personas heterosexuales.

TODAS LAS PERSONAS TIENEN DERECHO A MANIFESTAR SU AFECTO EN CUALQUIER ESPACIO (PÚBLICO O PRIVADO). LO QUE DEBEMOS MODIFICAR COMO SOCIEDAD ES LA INCOMODIDAD QUE NOS GENERA CUANDO SON DOS VARONES O DOS MUJERES.

Muchas veces se suele pensar que la violencia está asociada a la fuerza física y que, por ende, los varones son más violentos que las mujeres. El 31 por ciento de las personas encuestadas estuvo de acuerdo con esta idea. Es importante resaltar que la violencia también puede ser verbal, económica, simbólica y psicológica. Y tiene una historia. En las culturas patriarcales se asocia la violencia con la potencia física de los varones, pero se podría comenzar a cuestionar cómo nuestras sociedades construyen a la masculinidad hegemónica y qué efectos produce.

•
• Si la violencia es pensada desde la historia y ya no desde lo biológico, se podrá entender que esta no es natural en los varones y que siempre puede ser modificada. •
• •

Si bien al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales existe un gran acuerdo con que las personas LGBT+ tengan los mismos derechos y obligaciones que el resto de las/os ciudadanas/os de Argentina, el 33 por ciento reconoció que pertenecer a alguno de estos grupos implica experimentar discriminaciones al interior de las FPySF y el 11 por ciento manifestó que preferiría que sus compañeras/s de trabajo sean heterosexuales. Finalmente, tan solo el 46,6 por ciento de los varones encuestados señaló que estaban de acuerdo con que las travestis y trans pudieran criar y adoptar niñas/os a pesar de que el marco normativo argentino ya lo avala. En contraposición a esto, el 67,9 por ciento de las mujeres encuestadas manifestó estar de acuerdo.

Tal como se anunció anteriormente, todo ejercicio profesional de las/os funcionarias/os públicas/os cuenta con un marco normativo que atraviesa la práctica laboral y ampara los derechos de la población LGBT+. A

continuación se realizará un pequeño recorrido que recupera el marco legal internacional hasta la ley nacional de identidad de género para culminar con las resoluciones propias del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Una gran cantidad de personas cree que ser LGBT+ no debería marcar una diferencia, pero cotidianamente la orientación sexual y la identidad o expresión de género son motivos de discriminación. Las preguntas que surgen son: ¿Cuáles son las diferencias con las que somos capaces de convivir y aprender en nuestros espacios de trabajo? ¿Y en la sociedad en general?



Leyes y protocolos de las FPySF en torno a las temáticas LGBT+

La Declaración Universal de Derechos Humanos, firmada en 1948 luego de la Segunda Guerra Mundial, expresa que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” sentando la base sobre la cual deben posicionarse los Estados a través de sus legislaciones y sus políticas. La Declaración intentó reparar situaciones de marcada desigualdad que hasta el día de hoy se encuentran vigentes y aún vulneran los derechos de diversos grupos humanos. Dichas desigualdades requieren de un abordaje especial mediante regulaciones e implementación de leyes específicas de protección, a fin de lograr una igualdad fáctica. Dentro de estos grupos vulnerabilizados se encuentran las personas LGTB+. En diversas regiones del mundo se han logrado avances jurídicos para este colectivo.

La protección de los derechos universales de las personas LGTB+ se apoya en dos pilares

fundamentales del derecho internacional: los principios de igualdad y de no discriminación. En ese mismo sentido, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1994 prohibió la discriminación por orientación sexual. Posteriormente, diferentes organismos de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adhirieron y reconocieron a la identidad de género como un motivo de discriminación. En esta línea, en 2006, un grupo de expertas/os en Derechos Humanos elaboró el documento conocido como los “Principios de Yogyakarta”. Dichos principios versan sobre la aplicación de la legislación de derechos humanos que definen y protegen a la orientación sexual y a la identidad de género convirtiéndose en un documento de extrema importancia en la temática.

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó la resolución 17/19, denominada “Derechos

Humanos, orientación sexual e identidad de Género” de vital importancia para la elaboración del primer informe oficial de las Naciones Unidas confeccionado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Este informe titulado “Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos” señala que al ser todas las personas iguales ante la ley, sin distinción, la protección de las personas sobre la base de su orientación sexual y/o identidad de género, no requiere la creación de nuevos derechos en tanto ellos ya existen; lo que hace falta más bien es el cumplimiento de la legislación, de los principios y la protección de dichas personas.

En América, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) generó en 2014 una unidad de trabajo que elaboró una Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex. Dos años después, en el marco de la Organización de los Estados Americanos (OEA), se creó el Grupo de Apoyo para los Derechos de las

Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex, conformado por los Estados de Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Estados Unidos, Chile, México y Uruguay.

El 12 mayo de 2016, la CIDH emite el comunicado de prensa N° 064/16 denominado “Patologización: ser lesbiana, gay, bisexual y/o trans no es una enfermedad”, a partir del cual condena la patologización de ciertas identidades o expresiones de género y establece que los Estados deben asegurar la provisión de servicios de salud libres de discriminación y patologización, basados centralmente en el consentimiento libre e informado, incluyendo procedimientos médicos para las personas trans.

Todos los tratados internacionales mencionados anteriormente, a los que Argentina adhirió, son antecedentes que toma el marco legal argentino para garantizar el derecho de la población LGBT+ que se tradujo en las leyes de matrimonio igualitario, ley de identidad de género y ley de cupo laboral para travestis y trans, entre otras medidas.

Marcos normativos en el ejercicio de las FPySF

● LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

El 9 de mayo de 2012, se sancionó en Argentina la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género. Esta ley es el resultado de una amplia articulación entre distintas organizaciones políticas y activistas trans. Esta ley de vanguardia a nivel global ha garantizado el reconocimiento legal de la identidad de género, e insta a la sociedad en su conjunto a respetar las identidades a través de todas sus instituciones.

La LIG habilita a la población trans a realizar el cambio registral mediante un simple acto administrativo, sin necesidad de someterse a diagnósticos y/o peritajes psicológicos y/o psiquiátricos que suelen patologizar a las personas. La LIG también garantiza el acceso a la salud integral, tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas sin requerir autorización judicial o administrativa. Así mismo, contempla a las infancias y adolescencias trans, ya que extiende la misma protección legal en tanto reconoce

sus derechos progresivos al libre desarrollo de su personalidad y determinación en concordancia con el interés superior del niño, niña o adolescente.

El artículo 12 de la LIG promueve el “trato digno”. Este implica que tanto en el registro escrito como en el trato hablado debe respetarse la identidad de la persona y esto aplica incluso a quienes no hayan rectificado su documento nacional de identidad (DNI).

EL ARTÍCULO LLAMADO “TRATO DIGNO” ES FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD FEDERALES (FPYSF): LAS BUENAS PRÁCTICAS IMPLICAN EL RESPETO A LA IDENTIDAD DE GÉNERO DE TODAS LAS PERSONAS, TANTO CIVILES COMO INTEGRANTES DE LAS FPYSF.

● LEY DE CUPO LABORAL TRAVESTITRANS

La Ley Nacional N° 27.636 de Promoción al Empleo para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero fue aprobada en 2021 y tiene por finalidad promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina. Esta ley garantiza que el 1% de los puestos generados en la administración sean ocupados por personas trans. Esta ley da inicio a una política pública

que intenta reparar y revertir la expulsión de la población trans del mercado de trabajo formal. Así la ley se propone evitar que la oferta de sexo emerja como un destino inexorable para esta población.

● RESOLUCIONES DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD DE LA NACIÓN (MinSeg)

En los últimos años, el Ministerio de Seguridad de la Nación Argentina ha implementado una serie de resoluciones que reconocen y garantizan los derechos del colectivo LGTB+ dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales en consonancia con los marcos normativos internacionales y nacionales.

A continuación se enuncian las resoluciones vigentes que se deben aplicar e implementar en las cuatro Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales:

Resolución MS N°548/2011: revoca la necesidad de solicitar la venia matrimonial, autorización para contraer matrimonio que era obligatoria en tres de las cuatro FPySF hasta 2011. Esto ha implicado el reconocimiento del derecho de todas las personas a decidir de manera personalísima su modo de formar familia y unirse en matrimonio. También evita la exposición social de las personas pertenecientes al colectivo LGTB+ en contextos institucionales

que pueden ser vividos como amenazantes o discriminatorios. El asesinato de Octavio Romero, integrante de la Prefectura Naval Argentina, es el caso testigo que provocó la revocación del requerimiento de la venia matrimonial.

Resolución MS N° 1181/2011: instruyó a las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales a respetar la identidad de género adoptada por travestis, transexuales y transgénero tanto en el trato oral como escrito para cualquier tipo de trámite, comunicación o publicación al interior de las FPySF y en la relación con la población civil. Cabe destacar que esta resolución fue firmada un año antes que saliera la Ley de Identidad de Género.

Resolución MS N° 37/2020: modifica los anexos de la resolución anteriormente nombrada (Resolución MS N° 1181/11) que contienen las directivas para la adecuación del trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y de las personas ajenas a estas. Estos anexos garantizan la adecuación del trato según la identidad de género autopercebida en consonancia con la Ley de Identidad de Género y promueven los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

Resolución MS N° 12/2019: instruye al Jefe de la Policía Federal Argentina para que, conjuntamente con las máximas autoridades de la Prefectura Naval Argentina,

la Gendarmería Nacional Argentina y la Policía de Seguridad Aeroportuaria, suscriban un convenio que le permita al personal trans perteneciente a cada una de las mencionadas instituciones, acceder al servicio de endocrinología que presta el Servicio de Endocrinología y Metabolismo del Complejo Médico Policial Churruca-Visca, a fin de garantizar la “Terapia de Reemplazo Hormonal” (TRH).⁴

Resolución MS N° 407/2020: crea la Mesa Federal de Seguridad, Género y Diversidad. Esta mesa tiene por objetivo establecer un espacio de diálogo e intercambio

entre el Ministerio de Seguridad de Nación y organismos de seguridad de las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en torno al diseño, ejecución y promoción de políticas públicas en materia de derechos vinculados al género y las diversidades. Estos derechos siempre estarán anclados en el respeto por los derechos humanos en el accionar de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y Provinciales. Asimismo, esta Mesa promueve relaciones laborales libres de violencia y respetuosas de los derechos al interior de las instituciones desde una mirada federal, integral e interjurisdiccional.

⁴ Las normas nacionales y ministeriales son publicadas en el Boletín Oficial. Para acceder a su redacción completa pueden consultarse en el sitio web: <https://www.boletinoficial.gob.ar/>



Palabras de cierre

Las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales forman parte de las instituciones nacionales que deben proteger los derechos de la población LGBT+. En tanto integrantes de las FPySF, las/os funcionarias/os públicas/os tienen la obligación de conocer e implementar los marcos normativos vigentes correctamente. Estos nuevos marcos de respeto hacia la diversidad sexual revierten la relación histórica entre las FPySF y la población LGBT+.

Por mucho tiempo, las FPySF han cumplido un rol represivo y discriminatorio hacia las identidades LGBT+ en un contexto en el que la diversidad sexual y de género era criminalizada, patologizada y considerada un desafío a la moral y las buenas costumbres. Las FPySF abordaron la diversidad a partir de la aplicación de faltas contravencionales y figuras delictuales que generaron distintos modos de violencia física y mental, sostenida en el tiempo por las instituciones en un contexto sociocultural que lo habilitaba.

En este nuevo contexto, el trabajo articulado entre el Ministerio de Seguridad de la Nación y Capicua Diversidad en tanto organización de la sociedad civil que promueve el respeto de los derechos de la población LGBT+, puede interpretarse como una señal de estos nuevos tiempos que corren. Capicua entiende que la transformación de la mirada institucional a partir de los nuevos marcos normativos se inscribe en un proceso que llevará su tiempo, pero también entiende la urgencia que las personas LGBT+ tienen para vivir en espacios democráticos y trabajar en ambientes respetuosos y libres de discriminación. En este sentido, los marcos normativos promueven la transformación de nuestras miradas y prácticas al interior de las FPySF y con la población civil LGBT+.

Por lo dicho anteriormente, este material recupera algunas de las nociones introductorias en temáticas de género y diversidad sexual y los resultados del primer estudio que se realizó al interior de las FPySF, que da cuenta de las prácticas discriminatorias que aún persisten. El primer paso que debe darse es visibilizar estas prácticas y comenzar a habitar los espacios que ya existen en las FPySF para presentar las denuncias o reclamos. Las discriminaciones solo podrán ser combatidas y transformadas si dejan de ser parte de la cultura del silencio. La habilitación de espacios de diálogo, reflexión y pensamiento es el modo fundamental para que las violencias no se naturalicen en instituciones jerarquizadas. Este material intenta contribuir a dicho proceso y visualiza en el horizonte instituciones más democráticas, respetuosas e igualitarias frente a las diversidades de todo tipo.

Este material fue elaborado en el marco del proyecto “Asistencia técnica para el diagnóstico sobre violencia institucional agravada por razones de género, expresión e identidad de género y orientación sexual hacia personas LGBTI+ y el diseño e implementación de dispositivos que garanticen el respeto de esta población en la actuación de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales”, con el impulso de la Iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Desde su puesta en marcha en marzo de 2019, la Iniciativa Spotlight acompaña a la sociedad civil, el Estado Nacional y los gobiernos de las provincias de Salta, Jujuy y Buenos Aires en diferentes acciones con el objetivo de eliminar la violencia de género.

@CapicuaDiversidad
contacto@capicua diversidad.com.ar
<https://www.capicua diversidad.com>

capicúa

La Iniciativa Spotlight es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas. En Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de cuatro agencias (ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y OIT, a las que se suma UNICEF como agencia asociada).

 @SpotlightAmLat
 @IniciativaSpotlight
#SpotlightFinDeLaViolencia
<https://www.spotlightinitiative.org/argentina>



Ministerio de Seguridad
Argentina



Iniciativa
Spotlight

