

**“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”**

1. Objetivo:

En el marco de la Iniciativa Spotlight y en acuerdo con el Ministerio de Seguridad de la Nación, el objetivo de este proyecto desarrollado en conjunto por Capicúa Diversidad y la Federación LGBT, estuvo orientado a relevar el estado de situación en torno a la violencia institucional agravada por razones de género, expresión e identidad de género y orientación sexual hacia personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex (LGBTI+) al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (en adelante, FPYSF) y en relación con la población civil LGBTI+. Estos diagnósticos motorizaron capacitaciones a las distintas FPYSF, el desarrollo de materiales de difusión de información para el personal de las FPYSF, para la sociedad civil y el diseño de piezas gráficas que tienden a sensibilizar a la población que se desempeña en las FPYSF en temáticas referidas a la diversidad sexo-genérica.

2. Metodología y actividades desarrolladas:

2.1 Decisiones metodológicas:

Esta consultoría realizó una triangulación entre técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas que se llevó a cabo en dos etapas de trabajo. En la primera etapa, se diseñó e implementó una encuesta virtual de autollenado a trabajadoras y trabajadores de las distintas FPYSF. Esta modalidad se adaptó al contexto de pandemia y se preservó el anonimato de las personas encuestadas. Los objetivos de la encuesta fueron:

- a) Relevar datos socio demográficos para reconstruir el perfil de las personas encuestadas.
- b) Identificar prácticas discriminatorias al interior de las FPYSF vinculadas, principalmente, al género, la orientación sexual y la identidad y expresión de género.
- c) Observar el conocimiento de trabajadoras y trabajadores sobre los contenidos de los marcos normativos nacionales y protocolos de actuación de las FPYSF que promueven los derechos de la población LGBTI+.
- d) Reconstruir las percepciones y valoraciones presentes en empleadas y empleados de las FPYSF sobre las personas LGBTI+ y sus derechos.

En simultáneo, el abordaje cualitativo se compuso de dos actividades. Por un lado, se realizaron entrevistas en profundidad a personas LGBT+ que tuvieron experiencias a lo largo de sus vidas con personal de FPySF y de fuerzas de seguridad provinciales; por el otro, se analizaron las denuncias presentadas por el personal de las FPySF vinculadas a prácticas discriminatorias por orientación sexual y por identidad/expresión de género.

Las entrevistas tuvieron como objetivo reconstruir la relación entre la población LGBT+ civil y las fuerzas de seguridad y dar cuenta de sus posibles transformaciones en el marco de la consolidación del período democrático y la aprobación de marcos legales que protegen a la población que compone la diversidad sexo-genérica. Las personas entrevistadas provinieron de distintas jurisdicciones del país. La muestra tuvo un carácter intencional y apuntó a reflejar una heterogeneidad de situaciones vividas a partir de los datos relevados por organizaciones de la sociedad civil y por organismos públicos<sup>1</sup> que dieron cuenta de la conflictividad permanente en la relación entre la población LGBTI+ y las fuerzas de seguridad.

Finalmente, el análisis de las denuncias por discriminaciones derivadas del género, orientación sexual e identidad y/o expresión de género permitió relevar experiencias internas de las FPySF, el tipo y calidad de respuesta por tramitación institucional de las denuncias, y la persistencia de prácticas violentas y discriminatorias al interior de las instituciones, agravadas por las relaciones jerárquicas que las atraviesan. Cabe aclarar que toda la información con la que se trabajó fue previamente anonimizada, es decir que quienes analizaron los documentos no accedieron a nombres propios ni a datos personales de las personas denunciadas ni denunciantes.

## 2.2 Actividades desarrolladas:

### Etapas cuantitativa

- Elaboración de instrumento adecuado para realizar el estudio cuantitativo (encuesta virtual de autollenado).
- Modalidad de encuesta: virtual de autollenado. La composición del total de la muestra de la encuesta fue proporcional a la cantidad de empleados/as entre las cuatro FPySF. La muestra también representó proporcionalmente al personal de acuerdo al género para evitar sesgos. Total de personas encuestadas: 1421. Período: abril y mayo de 2021.

### Etapas cualitativa:

- Revisión de expedientes abiertos/denuncias presentadas al interior de las FPySF debido a prácticas discriminatorias vinculadas al género, a la expresión e identidad de género y

---

<sup>1</sup> Algunos de estos estudios son: Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires y Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual, 1999; Berkins y Fernández, 2005; Berkins, 2007; Ministerio de Salud, 2008; Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2017; Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires, 2019.

a la orientación sexual. Período: documentos elaborados luego de la aprobación de la Resolución 1149 hasta la actualidad.

- Elaboración de instrumento cualitativo (guion de entrevista semiestructurada). Composición de la muestra: personas LGBTI+ que no pertenezcan a las FPySF y que hayan tenido algún tipo de interacción con estas en algún momento de sus trayectorias de vida. Se enfatizó en 5 entrevistadas/os que presentaron entre sí diversidad en cuanto a su identidad sexo-genérica (LGBTI+), su ubicación territorial, condición etaria, étnica y de clase social. Modalidad: las entrevistas se realizaron de manera virtual debido al contexto de pandemia por COVID-19.

Otras actividades desarrolladas en el marco de la consultoría:

- Elaboración de material didáctico para personal de las FPySF y de recursero para la población civil LGBTI+. El material didáctico recuperó resultados de la encuesta realizada (etapa cuantitativa), proporcionó conceptos sobre género y diversidad sexo-genérica<sup>2</sup> y promovió buenas prácticas ancladas en los marcos normativos y resoluciones vigentes que garantizan derechos para la población LGBTI+ en Argentina, como la Ley Nº 26.743 de Identidad de Género y la Resolución 37/2020 del Ministerio de Seguridad de la Nación (Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para Personas pertenecientes al colectivo LGBT). El recursero elaborado comparte información útil para personas LGBTI+ que necesiten acudir a organismos públicos nacionales, provinciales y/o municipales, organismos de derechos humanos y/u organizaciones de la sociedad civil para encontrar información y/o presentar reclamos o denuncias sobre derechos vulnerados.
- Campaña de sensibilización destinada al personal de las FPySF. Esto incluyó el dictado de capacitaciones a personal de cada una de las cuatro Fuerzas, así como el diseño de piezas gráficas que funcionaron como campañas de comunicación en torno a temas de diversidad sexo-genérica. Estas piezas gráficas fueron diseñadas a partir de los contenidos vertidos en el material desarrollado para ingresantes y personal de las FPySF que se tituló “Género y Sexualidades: Conceptos, prácticas y marcos normativos”. Este material brinda material sobre derechos vinculados a la diversidad sexo-genérica y sobre canales institucionales para presentar reclamos/denuncias por discriminación vinculada a la orientación sexual, identidad y expresión de género.

Las técnicas de investigación implementadas (encuesta, entrevistas en profundidad y análisis de documentos) y las fuentes secundarias consultadas (análisis de expedientes) han permitido

---

<sup>2</sup> Algunos de estos conceptos son: orientación sexual, identidad y expresión de género, diversidad corporal, heteronormatividad, trato digno, entre otros.

construir un diagnóstico que da cuenta de la existencia de prácticas discriminatorias al interior de las FPySF y la vulneración de derechos de la población LGBTI+ por intervenciones protagonizadas por personal de las FPySF. Esta información fue de vital importancia para la confección de piezas gráficas y campañas de sensibilización.

### 3. Emergentes:

Si bien esta consultoría se avocó a identificar prácticas de violencia institucional por cuestiones de género y diversidad sexo-genérica, los resultados del trabajo cuantitativo revelan una profunda matriz discriminatoria por cuestiones ligadas a la raza y a la clase social, un trazado interseccional de variables que, consideramos, debería ser analizado en profundidad y abordado en sucesivas investigaciones e intervenciones en el proceso de formación de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales.

Otro emergente observado a partir del análisis realizado sobre las denuncias presentadas por trabajadorxs de las FPySF por cuestiones de discriminación es que en ellas no se cumple el resguardo de la confidencialidad de las personas denunciantes, por lo que son expuestas a un recrudecimiento de prácticas discriminatorias y de acoso, hostigamiento y maltrato laboral. De esta manera, quienes denuncian quedan expuestas/os a situaciones de mayor violencia cuando las personas denunciadas se desempeñan en una posición jerárquica. Este hecho podría desalentar la presentación de denuncias al interior de las FPySF o en el ámbito judicial en función de que esta acción puede aventurar a las personas a situaciones en las que se profundizan las prácticas discriminatorias y/o el hostigamiento, el maltrato y el acoso laboral.

### 4. Sugerencias y recomendaciones

El diagnóstico cuantitativo y cualitativo plasmado en el producto 02 de esta consultoría reconstruye las condiciones de trabajo del personal de las FPySF atravesadas, principalmente, por discriminaciones ancladas en el género y la diversidad sexo-genérica, la racialización y el capacitismo. La identificación de estas condiciones de trabajo a partir de este diagnóstico puede ser pensado como el primer paso para visibilizar estas prácticas para, en un segundo momento, implementar políticas públicas que transformen este escenario laboral.

Por otro lado, las personas entrevistadas de la sociedad civil que pertenecen a la población LGBTI+ mencionan mejoras en su relación con las FPySF. Sin embargo, aún identifican y señalan que siguen existiendo prácticas de hostigamiento en períodos democráticos que atentan contra los derechos de las personas y grupos que integran la diversidad sexo-genérica. Por este motivo, resulta imperioso que este diagnóstico también sea tomado en cuenta para promover políticas internas de sensibilización y capacitación continua en temáticas vinculadas al género y la diversidad sexo-genérica. En esta dirección, creemos que el material diseñado en el marco de

esta consultoría (producto 03) puede ser el punto de partida para sostener espacios de capacitación continua.

## 5. Principales resultados

El informe cuantitativo de diagnóstico presentado (producto 02) en esta consultoría da cuenta de cuáles son las prácticas discriminatorias presentes en los espacios de trabajo de las FPySF y qué porcentaje de personas las experimentaron. La encuesta permitió visibilizar prácticas discriminatorias por género, expresión e identidad de género y/u orientación sexual. Como información relevante fue posible observar que el 41,5% de las personas encuestadas que afirmaron haber vivido situaciones de discriminación al interior de las FPySF identificaron motivos ligados al género y la diversidad, convirtiéndose en la causa mayoritaria.

En esta misma línea, casi la mitad de las mujeres (48,8%) que afirmaron haber vivido una situación de discriminación, manifestaron haber sido discriminadas por su género.

A su vez, la encuesta permitió relevar el conocimiento que posee el personal de las FPySF en torno al marco normativo y protocolos de actuación que atraviesan su ejercicio profesional en temáticas de género y diversidad y reconstruir cuáles son las percepciones que tienen sobre la población LGBTI+ y sus derechos. Los datos relevados muestran que amplios porcentajes desconocen aún el trato digno para personas trans garantizado por la Ley de Identidad de Género aprobada en 2012 y los protocolos internos que regulan el accionar de las FPySF. En este sentido, el 56% del personal de las FPySF aún cree que las actas elaboradas por la Policía deben realizarse con los datos que figuran en el documento nacional de identidad (DNI). Esto implica entonces que la documentación registral se considera más importante que la autopercepción de las personas. En esta misma línea, la encuesta arrojó que el 69,2% del personal encuestado cree que los procedimientos que implican requisas y/o cacheos debe asignarse personal cuyo género coincida con lo que indique el DNI de la/s persona/s involucrada/s. Ambos datos muestran que el personal de las FPySF desconoce los derechos garantizados por la Ley de Identidad de Género argentina que atraviesa su ejercicio profesional. A su vez, se desconoce la resolución MS37/2020 del Ministerio de Seguridad de la Nación que garantiza la adecuación del trato según la identidad de género autopercebida en consonancia con la Ley de Identidad de Género y promueve los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual.

Por otro lado, el diagnóstico construido en el marco de esta consultoría a partir de la realización de entrevistas semi estructuradas a personas civiles LGBTI+ también permitió observar la relación entre esta población y las FPySF en un contexto histórico determinado. Estas entrevistas permitieron identificar prácticas discriminatorias y violentas de las FPySF dirigidas a hostigar a las diferentes manifestaciones de la diversidad sexo-genérica. Entre los objetivos de las entrevistas se encontraba reconstruir relatos biográficos que dieran cuenta además de los distintos contextos históricos y políticos nacionales (dictadura, retorno de la democracia, década de 1990 y a partir del 2000). Las personas entrevistadas pudieron dar cuenta de evidentes



**Iniciativa  
Spotlight**

*Para eliminar la violencia  
contra las mujeres y las niñas*

diferencias en estos contextos y, aun así, afirmaron que para muchas personas de los colectivos LGBTI+ las violencias institucionales ligadas a las FPySF aún no se han modificado significativamente. El caso paradigmático lo brindan tal vez las personas trans entrevistadas, quienes afirmaron haber comenzado a gozar de los derechos democráticos recién una vez aprobada la Ley de Identidad de Género (2012) y, al mismo tiempo, narran situaciones de discriminación y violencia sistemática que transcurren en el presente.

Durante las capacitaciones desarrolladas en el marco de esta consultoría (producto 04), al igual que en el diagnóstico cuantitativo, se evidenció que una parte del personal de las FPySF desconoce las leyes nacionales y normativas internas del Ministerio de Seguridad de la Nación que protegen los derechos de la población LGBTI+ y que atraviesan el ejercicio del personal de las FPySF. Esto es un rasgo importante para destacar, ya que solo se podrá revertir la historia de violencia institucional, discriminación y hostigamiento de las FPySF hacia la población de la diversidad sexo-genérica si se conoce el marco normativo y si se percibe al otrx como sujeto de derecho.

Para finalizar, se destaca que este tipo de estudios que parten del co-trabajo entre organizaciones de la sociedad civil (Capicua Diversidad y Federación LGBT) y organismos públicos (Ministerio de Seguridad de la Nación) en el marco de la Iniciativa Spotlight son de vital importancia para transformar a las instituciones, para mejorar la calidad de quienes se desempeñan en estas y para acercar al Estado y a la sociedad civil desde un paradigma de derechos humanos y de mejoramiento de la calidad democrática que se enriquece de la pluralidad, el respeto por la ciudadanía en su conjunto y la diversidad en términos amplios.

[onu.org.ar/IniciativaSpotlightArgentina](https://onu.org.ar/IniciativaSpotlightArgentina)

