

Protocolo de actuación frente a denuncias por discriminación en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF)

Índice de contenidos

	Pág.
Antecedentes	4
Fundamentación	6
CAPITULO I – Marco interpretativo y principios	9
1. Marco normativo e interpretativo	9
2. Conceptos básicos	10
2.1 <i>Identidad de género</i>	10
2.2 <i>Orientación sexual</i>	10
2.3 <i>Expresión de género</i>	11
2.4 <i>Características sexuales</i>	11
3. Objetivos	11
3.1 <i>Objetivo general</i>	11
3.2 <i>Objetivo específico</i>	12
4. Población alcanzada	12
5. Ámbitos alcanzados	12
6. Situaciones comprendidas	12
7. Principios rectores	13
7.1 <i>Debida diligencia</i>	13
7.2 <i>Bloque de Constitucionalidad</i>	13
7.3 <i>Idoneidad de las instancias técnicas, de investigación y de decisión</i>	14
7.4 <i>Participación y autonomía</i>	15
7.5 <i>Confidencialidad</i>	15

7.6	No revictimización	16
7.7	Trato digno	16
7.8	Libertad y amplitud probatoria	16
7.9	No represalias	17
7.10	Imparcialidad	17
7.11	Análisis interseccional	17
7.12	Identificación de riesgos psicosociales	18
7.13	Independencia de los procedimientos	18
CAPITULO II – Áreas responsables		19
8.	Órganos de aplicación	19
8.1	Órgano con facultad de Seguimiento	19
8.2	Órgano técnico especializado	21
8.3	Órgano de investigación	23
CAPITULO III –Procedimiento		24
9.	Instancias del procedimiento	24
9.1	Vías de conocimiento	24
9.2	Instancia de Acompañamiento integral especializado	27
9.2.1	La entrevista personal a la persona denunciante	27
9.2.2	El informe interdisciplinario	28
9.3	Instancia de investigación y resolución	30
9.3.1	Medidas de protección	30
9.3.2	Información a la persona denunciada	
9.3.3	Declaraciones de testigos	30
9.3.4	Informe parcial	30
9.3.5	Resolución a cargo del órgano de investigación	31
9.3.6	Recursos	31
10.	Monitoreo del procedimiento	32

11. Capacitación	32
12. Difusión	32

Protocolo de actuación frente a denuncias por discriminación en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales¹ al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF)

Antecedentes:

Octavio Romero era un suboficial primero perteneciente a la Prefectura Naval Argentina que había solicitado permiso para casarse, al haberse aprobado en Argentina, la ley de matrimonio igualitario (ley 26.618). De haber sido posible, se hubiera convertido en el primer uniformado en contraer matrimonio en el marco de esta ley; sin embargo, Octavio desapareció el sábado 11 de junio de 2011 en Buenos Aires. Su cuerpo apareció 6 días más tarde desnudo y flotando en el río, con golpes que revelaban una muerte violenta. Al momento de su asesinato, había culminado sus estudios universitarios y estaba realizando un posgrado becado por la propia institución. Su pareja Gabriel Gerbasch desde entonces, inició un largo proceso de búsqueda de justicia y dio cuenta del clima de discriminación y maltrato que sufrió Octavio en la institución al expresar abiertamente su orientación sexual, lo cual consta en <https://octavioromero.ar/>.

Finalmente, luego de más de una década de reclamos ante instancias nacionales e internacionales, el 7 de septiembre de 2022 en el marco del caso 13.696 “Octavio Romero y Gabriel Gersbach” del registro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), el peticionario Gabriel Gersbach, la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), la Fundación Igualdad y la República Argentina, en su carácter de Estado parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, representada por Andrea Pochak y Alberto Salgado, suscribieron un acuerdo de solución amistosa en los términos del art. 49 de la Convención Americana de Derechos Humanos. En dicho acuerdo, el Estado argentino reconoció su responsabilidad internacional por la falta de adecuación de la investigación penal a los estándares internacionales, especialmente la debida diligencia reforzada que rige en aquellos casos de discriminación por razones de género, en este caso por las afectaciones concretas para el colectivo lgbtinb+. También reconoció que la falta de una respuesta judicial adecuada tuvo un severo impacto en la vida de Gabriel Gerbasch, pareja y conviviente de Octavio Romero.

¹ Por el que se ampliará la Resolución Ministerial N° 37/2020 del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Dentro de las diversas medidas de reparación establecidas por este acuerdo se determinó en el punto III.3 Garantías de no repetición, inciso a): la Creación del Protocolo de actuación frente a denuncias por discriminación en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, por el que se ampliará la Resolución Ministerial N° 37/2020 del Ministerio de Seguridad Argentino. Este documento propone dar cumplimiento a dicho Acuerdo Amistoso y profundizar los esfuerzos concretos del Ministerio de Seguridad para revisar sus políticas institucionales en relación a la discriminación que ha padecido históricamente el colectivo lgbtinb+ al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF). Desde el año 2020 y gracias al apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el marco de la Iniciativa Spotlight² este proceso se fortaleció, al llevarse a cabo distintas líneas de acción. En primer lugar, la consultoría llevada a cabo por Sara Barrón López que consistió en un diagnóstico sobre los Centros Integrales de Género (CIG) y la Red de Referentes de Género de las FPySF permitió un mayor conocimiento de la modalidad de trabajo frente a casos de Violencias Basadas en Género (VBG) al interior de las fuerzas e identificó dimensiones a fortalecer institucionalmente. Posteriormente, en el año 2021, el diagnóstico elaborado por la Organización no gubernamental Capicúa “En torno a la violencia institucional de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales hacia la población LGBTIQ+” generó importante información cualitativa y cuantitativa específica en el mismo sentido. En el año 2022 tuvo lugar la formación virtual técnica-jurídica con perspectiva de género destinada a equipos jurídicos del Ministerio de Seguridad y de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales “Perspectivas interdisciplinarias para un abordaje jurídico integral de las violencias basadas en género (VBG): una reflexión teórico y práctica” a cargo de Amalín Ramos Mesa en la que se propuso abordajes sobre la VBG de mayor sofisticación y la profundización en los mecanismos de atención frente a las diversas manifestaciones de las violencias en el entorno laboral, vulneraciones de derechos sexuales y reproductivos, obstaculizaciones y daños relacionados con el acceso a la salud, barreras y sesgos en el desarrollo

² La Iniciativa Spotlight es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que en Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas. La misma se implementa a través de diversas agencias: OIT, ONU Mujeres, PNUD y UNFPA y, en fase II se han sumado UNICEF y UNODC. El objetivo general de la Iniciativa es prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres y las niñas. El presupuesto inicial global asciende a 500 millones de euros, de los cuales 55 millones de dólares se asignaron para América Latina. En esta región, así como en nuestro país, la Iniciativa se concentra en la eliminación de la manifestación más extrema de la violencia, el femicidio. Los países en los que se implementa a nivel regional son: Argentina, El Salvador, Ecuador, Honduras y México.

profesional, obstáculos al bienestar basados en identidad de género, la orientación sexual, la expresión de género y las características sexuales entre otros vectores de la desigualdad. Es así como, a través de la información obtenida en cada una de estas instancias y junto a la decisión política y el intercambio técnico sostenidos por el Ministerio de Seguridad Argentino y el PNUD en el marco de la Iniciativa Spotlight se puso en marcha un proceso de transformación institucional a nivel simbólico, material y jurídico en torno a la protección y garantía del colectivo LGTBIQ+. Es este proceso el que otorga entonces, una sólida base para que este protocolo tenga efectivo cumplimiento y no se reduzca a mera reforma jurídica.

Fundamentación:

Este protocolo se dicta en cumplimiento del acuerdo de solución amistosa en el caso 13.696 “Octavio Romero y Gabriel Gerbasch” y en base al reconocimiento de la especial vulnerabilidad existente en relación a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales, categorías que, de no considerarse de forma específica en el accionar estatal, pueden comprometer derechos humanos fundamentales como la vida, la integridad personal, la igualdad y la no discriminación, la libertad personal, la honra y la dignidad, las garantías judiciales, la libertad de pensamiento y expresión entre otros derechos garantizados por el marco jurídico de derechos humanos al que adhiere el Estado Argentino.

En un sistema social organizado de forma heterocisendosexuálnormativa, las personas lgbtin+ históricamente han sido objeto de múltiples formas de violencia incluyendo la discriminación, criminalización, patologización y estigmatización, entre otras, incluso letales. Tales violencias han sido posibles por, entre otros factores, la complicidad social que las naturaliza y justifica a través de prácticas y discursos prejuiciosos que permean las instituciones (familiares, educativas y laborales) y precarizan sus condiciones de existencia. En el caso de las FPYSF³ que se erigen en torno a un modelo basado en la fuerza y la masculinidad dominante⁴, los desafíos para lograr

³ La Corte IDH ha establecido que la obligación de investigar, de manera eficaz e independiente, es especialmente importante cuando los agentes del estado están, o podrían estar involucrados, considerando la potencial responsabilidad directa del Estado en estos casos y el riesgo de que los agentes del Estado puedan proteger a otros agentes estatales evitando que se enfrenten a la justicia.

⁴ Las Masculinidades dominadoras hacen referencia a aquellas posiciones que comandan y controlan interacciones específicas y ejercen el poder y liderazgo sobre personas y en diversas situaciones. Es decir, son las posiciones vinculadas a las habilidades y relaciones personales y sociales, vinculadas con la

transformaciones radicales implican esfuerzos concretos de sus autoridades y el reconocimiento de que la población LGBTINB+ es particularmente vulnerable a la violencia debido a que no se ajustan a las expectativas y normas que socialmente se han construido sobre el género, sea en virtud de su orientación sexual, identidad de género, la expresión de género y/o características sexuales⁵.

La orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales son categorías especialmente protegidas por el ordenamiento jurídico, al igual que aquellas originadas en la etnia, la clase y la discapacidad, entre otras. Varias de estas categorías pueden formar parte de una misma experiencia personal e incrementar las condiciones de vulnerabilidad y el riesgo a sufrir discriminación. Es por esto que los Estados y sus representantes deben abstenerse de cualquier acto de discriminación y además desarrollar acciones destinadas a prevenir, investigar y sancionar toda conducta individual y/o colectiva que las vulnere, utilizando una perspectiva de análisis que contemple la interseccionalidad de múltiples variables discriminatorias.

Si bien el Estado Argentino ha hecho esfuerzos por alcanzar la igualdad de género, esta generalmente se interpreta de forma binaria e individualizada⁶, y no en el alcance estructural del género como dispositivo de clasificación social que articula diversas desigualdades sociales. Es decir, vivimos en una sociedad que interpreta que la igualdad es un problema de cada una de las personas en su faz individual. Además, que se trata de un desequilibrio que opera exclusivamente entre varones cisgénero y mujeres cisgénero; sin considerar otras

independencia, la capacidad, la confiabilidad, la seguridad, la protección, la racionalidad y el control. (De Stéfano Barbero, “Masculinidades (im)posibles: violencia y género, entre el poder y la vulnerabilidad”, 2021, pág. 152).

⁵ “Estudios recientes indican que las personas LGTBIQ+ son víctimas de diversas formas de violencia, prejuicios, acoso y exclusión en todas las regiones del mundo. Las reacciones de los empleadores, los colegas y la sociedad en general frente a la no conformidad de género son las que se mencionan con más frecuencia como la base de los prejuicios y del acoso. Es decir, es debido a que los comportamientos en relación con los hombres y las mujeres a menudo se basan en una perspectiva biológica y se conforman con las ideas sociales de masculinidad y feminidad que la heterosexualidad se considera como «normal» y la homosexualidad como «anormal». Parece que cuando estas reacciones y comportamientos, frecuentemente llamados homófobos o transfóbicos, van unidos a una falta de protección jurídica contra la discriminación basada en los SOGIESC (orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales), las personas LGBTI+ están expuestas a la discriminación y a la violencia” (Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales de la OIT, 2019, pág. 2.)

⁶

construcciones de género que se aparten de la matriz cisexista y heteronormada⁷. Como sostiene el Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, Víctor Madrigal Borloz, múltiples normas y políticas no suelen aplicarse a la protección internacional de las personas LGTB y de género diverso, ya que suele aplicarse una comprensión estrecha del género entendido como sexo.⁸

La especificidad de este protocolo es que entiende que el odio y los prejuicios por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales también motivan de forma específica la comisión de delitos contra su vida e integridad personal y es deber del Estado prevenirlos o, en su defecto, investigar, sancionar y reparar debidamente. Asimismo, comprende que este tipo de hechos de discriminación y/o violencia implican siempre una situación de urgencia que debe ser abordada con la mayor celeridad y especialización posible, sin perjuicio de la existencia del Protocolo de recepción y tratamiento de denuncias internas aprobado por Resolución Ministerial N° 386/2023, conforme su punto V, inciso g.

En esa línea se inscribe el siguiente “Protocolo de actuación frente a denuncias por discriminación en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales”, con el objetivo de poner al alcance un procedimiento transparente y eficaz, ante denuncias y herramientas concretas de prevención del daño físico, emocional y económico en las personas y su entorno causadas por prácticas de discriminación y violencia, mediante la intervención temprana, la difusión de información y campañas de concientización.

CAPITULO I

⁷ La heteronormatividad “hace referencia al régimen social, político y económico que presenta a la heterosexualidad como natural y necesaria para el funcionamiento de la sociedad y como el único modelo válido de relación sexo-afectiva y de parentesco. Este régimen se sostiene y reproduce a partir de instituciones que legitiman y privilegian la heterosexualidad en conjunción con variados mecanismos sociales que incluyen la invisibilización, exclusión y/o persecución de todas las expresiones de la sexualidad que no se adecuen a él. (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, Ministerio de educación y otros, 2015). A su vez, el cisexismo implica, por su parte, un sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales vertebrado por el prejuicio de que las personas cis son mejores, más importantes y más auténticas que las personas trans (Blas Radi, “notas (al pie) sobre cisonormatividad y feminismo”, Revista Ideas, otoño 2020, pág. 25)

⁸ Según el experto esas dinámicas “son el resultado de suprimir y negar de manera consciente la orientación sexual y la identidad de género como marcos aplicables en virtud del derecho internacional de los derechos humanos”.

MARCO INTERPRETATIVO Y PRINCIPIOS

1. Marco normativo e interpretativo:

El presente protocolo se fundamenta, complementa e interpreta a partir de la Constitución Nacional y todos los instrumentos de Derechos Humanos ratificados por el Estado Argentino, como la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Interamericana para prevenir y sancionar la tortura; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño. De forma especial se consideran Los Principios de Yogyakarta, los principios de Yogyakarta + 10, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, los Convenios 100, 111, 169 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. De la normativa nacional se consideran las leyes nacionales 26.743 de Identidad de género, 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y su decreto reglamentario 1011, la ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, la ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, la ley 26.150 de Educación sexual integral, la ley 26.618 de Matrimonio igualitario, la ley 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, la ley 23.592 contra actos discriminatorios, la ley 25.929 de Parto Respetado, la ley 26.862 de Fertilización Humana Asistida, la ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero, la ley 22.431 del Sistema de Protección Integral de la Discapacidad, La Ley Micaela 27.499 de Capacitación Obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, la ley 26.944 que dicta el Código Civil y Comercial de la Nación, la ley 19.549 de Procedimiento Administrativo, el Código Penal de la Nación Argentina y el Decreto Presidencial 476/2021. Asimismo, se incorporan a este marco normativa del Ministerio de Seguridad de la Nación Argentina: el Decreto 3413/79, el Decreto 721/2020 y las Resoluciones 1021/2011, 1181/2011, 548/2011, 1515/2012, 931/2018, 443/2017, 984/2017, 153/2018, 471/2020, 37/2020, 727/2022, 477/2023, 386/2023, la Decisión Administrativa 782/2023 y la Resolución Ministerial N° 283/2023 a través de la cual se le asigna a la Resolución 548/2011 la nominación “Homenaje a Octavio Romero y a todos aquellos miembros de las fuerzas de seguridad que hayan sido discriminados por su orientación sexual”.

También integran este marco interpretativo el informe “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América” de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH-OEA) (2015), la Opinión Consultiva OC 24/17 de la CIDH, el Protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas de mujeres de la Unidad Fiscal especializada en violencia contra las mujeres –UFEM del Ministerio Público Fiscal de la Nación, el Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales de la OIT (2019) y el Diagnóstico cualitativo en torno a la violencia institucional de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales argentinas hacia la población LGBTIQ+ elaborado por la ONG Capicúa (2021)⁹.

De la misma manera serán aplicables todas aquellas leyes, doctrina, jurisprudencia y estudios empíricos que en el futuro integren, amplíen o actualicen la protección legal a las categorías especificadas conforme al principio de progresividad de los derechos humanos.

2. Conceptos básicos:

2.1 Identidad de género:

Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.¹⁰

2.2 Orientación sexual:

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o del mismo género,

⁹ Disponible en Diagnóstico cualitativo en torno a la violencia institucional de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales argentinas hacia la población LGBTIQ+

¹⁰ Definición del art. 2 de la Ley 26.743 de 2012

o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.¹¹

2.3 Expresión de género:

La forma en que cada persona presenta su género a través de su apariencia física – incluyendo la forma de vestir, el peinado, los accesorios, el maquillaje – y la gestualidad, el habla, el comportamiento, los nombres y las referencias personales, y recordando además que la expresión de género puede o no coincidir con la identidad de género de la persona.¹²

2.4 Características sexuales:

Rasgos físicos de cada persona en relación con su sexo, incluyendo sus órganos genitales y otra anatomía sexual y reproductiva, los cromosomas, las hormonas, y los rasgos físicos secundarios que se manifiestan en la pubertad.¹³

3. Objetivos:

3.1 Objetivo General:

Establecer criterios generales de actuación en la recepción y tratamiento de reclamos, reportes y/o denuncias administrativas internas por hechos presuntamente relacionados a situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y/o características sexuales. Así, se propicia garantizar al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales el pleno respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y la no discriminación en razón de la orientación sexual, identidad de género, su expresión y/o características sexuales.

3.2 Objetivos específicos:

¹¹ Principios de Yogyakarta. Introducción

¹² Definición de Yogyakarta +10. Preámbulo.

¹³ Definición de Yogyakarta +10. Preámbulo.

- Otorgar de forma completa y accesible un procedimiento transparente y eficaz¹⁴ para realizar denuncias ante situaciones de discriminación y violencia en razón de las categorías especialmente protegidas por el ordenamiento jurídico y este instrumento. Incluyendo, las medidas de prevención y protección correspondientes y las personas responsables de su implementación.
- Proveer medidas y espacios de participación, acompañamiento y reparación a las personas denunciadas además del impulso de los procedimientos penales, civiles y administrativos a los que haya lugar.
- Coadyuvar a la adopción de una estrategia integral de prevención de las violencias y la discriminación en el ámbito laboral mediante la formación de las autoridades en relación a su responsabilidad de promover entornos libres de discriminación, mediante la identificación y abordaje de los riesgos psicosociales específicos asociados al trabajo en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales.

4. Población alcanzada:

Este protocolo será aplicable a todo el personal de las cuatro fuerzas policiales y de seguridad federales (FPySF): Prefectura Naval Argentina (PNA), Gendarmería Nacional Argentina (GNA), Policía Federal Argentina (PFA) y Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) cualquiera sea su condición laboral, rango y jerarquía, incluyendo al personal civil de las cuatro FPySF.

5. Ámbitos alcanzados:

Este Protocolo será aplicable a aquellas situaciones intrafuerzas donde el personal que integran las FPySF hubieren cometido presuntos hechos de discriminación y/o violencias motivadas por la orientación sexual, identidad de género y/o características sexuales, contra otra/s persona/s integrante/s de las FPySF.

¹⁴ La Corte IDH ha indicado que la ausencia de mecanismos efectivos de investigación de violaciones del derecho a la vida y la debilidad de los sistemas de justicia para afrontar dichas violaciones pueden propiciar, en los Estados, un clima de impunidad respecto de las mismas, y, en ciertos contextos y circunstancias, pueden llegar a configurar situaciones generalizadas o graves esquemas de impunidad, estimulando y perpetuando, así, la repetición de las violaciones. Sentencia Vicky Hernández y otros vs Honduras.

6. Situaciones comprendidas:

-Comportamientos y/o prácticas individuales o grupales, o de amenazas de tales comportamientos y/o prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

-Prácticas y/o procedimientos administrativos que de manera diferencial restrinjan, condicionen o nieguen derechos humanos fundamentales configurando prácticas discriminatorias y/o interferencia arbitraria en la vida privada en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

-Situaciones de desaparición o muerte en donde sea procedente seguir la línea de investigación en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

7. Principios rectores

7.1 *Debida diligencia:*

Responsabilidad reforzada del Estado y sus representantes frente a la prevención, investigación y juzgamiento de las situaciones protegidas por este instrumento. Ante una denuncia, la investigación administrativa que regula este protocolo debe iniciarse de manera urgente, adoptando todas las medidas necesarias en búsqueda de la protección y reparación de las personas afectadas, así como el esclarecimiento de la verdad y los posibles motivos prejuiciosos. Debe tenerse en cuenta que este principio también aplica en procedimientos civiles y penales¹⁵

¹⁵ Las autoridades estatales que conducen una investigación de este tipo deben intentar, como mínimo, inter *alia*: i) identificar a la víctima; ii) recuperar y preservar el material probatorio relacionado con la muerte, con el fin de ayudar en cualquier potencial investigación penal de los responsables; iii) identificar posibles testigos y obtener sus declaraciones en relación con la muerte que se investiga; iv) determinar la causa, forma, lugar y momento de la muerte, así como cualquier patrón o práctica que pueda haber causado la muerte, y v) distinguir entre muerte natural, muerte accidental, suicidio y homicidio. Además, es necesario investigar exhaustivamente la escena del crimen, se deben realizar autopsias y análisis de

que aunque no sean directamente objeto de este protocolo, sí deben recibir la máxima colaboración e impulso que sea posible desde la instancia administrativa. La aplicación del presente protocolo conforme a su naturaleza en sede administrativa no exime a al funcionariado del Ministerio de Seguridad de la Nación y de las FPySF que tomen conocimiento de delitos de acción pública de su obligación de denunciar en sede judicial.

7.2 Bloque de Constitucionalidad:

Todas las interpretaciones administrativas que se deriven de este procedimiento deberán adecuarse al principio de jerarquía normativa y la integración de los instrumentos de derecho internacional incorporados expresamente por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

7.3 Idoneidad de las instancias técnicas, de investigación y de decisión:

El personal que desempeñe atención directa de las personas que invoquen este protocolo deberán tener formación y conocimiento sobre las implicancias físicas, psicológicas, jurídicas y laborales/administrativas relacionadas con los hechos que se denuncien, así como conocer circuitos de derivación específicos y de calidad para aquellas situaciones que impliquen riesgo de la vida e integridad personal. Asimismo, las personas o equipos que intervengan en el proceso de investigación y las instancias de decisión deberán contar con formación específica además de la obligatoria (Ley Micaela ¹⁶ o la que en el futuro la reemplace) en cuestiones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Este principio busca evitar el daño causado por la revictimización y la aplicación de estereotipos discriminatorios, patologizantes y/o criminalizantes¹⁷.

7.4 Participación y autonomía:

restos humanos, en forma rigurosa, por profesionales competentes y empleando los procedimientos más apropiados. Sentencia CIDH Veliz Franco y otros vs Guatemala.

¹⁶ Promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

¹⁷ La comunidad LGBTI ha sido discriminada históricamente y es común el uso de estereotipos en el trato hacia esta. Cfr. Naciones Unidas, Informe del Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, 2004, párr. 33 y el Informe del Relator Especial sobre la cuestión de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes 2003, párr. 64. Ambas referencias en la Opinión Consultiva 24 de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La persona denunciante tendrá derecho durante todo el procedimiento a brindar su testimonio, a ampliarlo, a presentar solicitudes, a proponer medidas de protección y/o reparación y de acceso al expediente. Se le deberán notificar de forma inmediata cualquier decisión tomada en el trámite administrativo y, en instancias presenciales o virtuales, tendrá derecho a ser acompañada por alguien de su confianza. Se resguardará en todo momento la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que se determinen en este procedimiento y que la afecten directa o indirectamente. Para ello se dedicará especial atención a proporcionar una información precisa sobre los objetivos y alcances del protocolo, las alternativas de actuación, sus derechos y responsabilidades, así como aquellas situaciones particulares en las que esté habilitada la investigación de oficio y las medidas de cuidado que se despliegan para ello. Este principio alcanza al grupo familiar y/o vínculo legitimado en aquellos casos de muerte o desaparición.

7.5 Confidencialidad:

Toda investigación será llevada a cabo de manera confidencial, es decir que toda denuncia, información recibida y/o recolectada también será tratada en el marco de la confidencialidad y sólo será compartida o comunicada a las personas que tengan autorización por ley de intervenir en el proceso. Se tomarán las precauciones razonables para proteger toda la información recabada durante la investigación y también para resguardar la identidad de la persona denunciante, denunciada y cualquier otro testigo o persona que proporcione información o participe en la misma. La identidad solo puede ser conocida por aquellos funcionarios que sea imprescindible que la conozcan, sin perjuicio de que la persona denunciante podrá, siempre, solicitar la reserva de su identidad. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir -en el transcurso del procedimiento- ejercer su derecho a visibilizar y/o a hacer público el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales. La obligación de resguardar la confidencialidad también alcanza a todos aquellos que participan en la investigación respectiva. Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será entregada en sobre cerrado, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma. En el caso de información digital, deberán implementarse los recaudos técnicos para resguardar este principio. La violación de esta obligación será motivo para la imposición de medidas disciplinarias para quienes tengan el deber de resguardar la información.

7.6 No revictimización:

Tanto en las instancias de entrevista personal, las de evaluación y toma de medidas de protección y en las de investigación, se evitarán las repeticiones innecesarias del relato, la excesiva burocratización, el cuestionamiento sobre circunstancias referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado, a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado y/o contrario a los estándares internacionales de Derechos Humanos.

7.7 Trato digno:

La persona denunciante recibirá un trato respetuoso y humanizado durante todo el procedimiento. Deberá respetarse la identidad de género y nombre elegidos por las personas, con independencia del consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila elegido deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad que no hubiere sido rectificado, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido a solicitud del interesado/a. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género autopercebida.

7.8 Libertad y amplitud probatoria:

Para acreditar los hechos denunciados se evaluarán las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica. Se considerarán las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes. En toda valoración probatoria deberán tenerse en cuenta los contextos y las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y o discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

7.9 No represalias:

Se garantiza protección para quienes realicen una denuncia en el marco de este Protocolo y también para quienes brinden testimonio en el proceso de investigación. Además de la protección de su vida e integridad personal este principio busca evitar cualquier tipo de represalia que pueda afectar directa o indirectamente el vínculo laboral y/o la carrera profesional¹⁸.

7.10 Imparcialidad:

Las personas encargadas de la atención, investigación y sanción de los hechos tendrán que ser independientes, objetivas e imparciales¹⁹, evitando cualquier tipo de prejuizamiento o interferencia por parte de terceras personas que puedan poner en riesgo los objetivos perseguidos. Si alguna de las personas que lleva adelante la investigación tuviera algún conflicto de interés con cualquiera de las personas involucradas en la misma, deberá manifestarlo y solicitar su exclusión del procedimiento, conforme sus deberes de funcionario público. La persona denunciante podrá asimismo señalar el incumplimiento de este principio en cualquier instancia del procedimiento ante el órgano responsable (art. 8 de este Protocolo) de su confianza y, de corresponder, se iniciarán las investigaciones pertinentes conforme sus deberes de funcionario público y la legislación correspondiente.

7.11 Análisis interseccional:

Durante todo el procedimiento se considerará el carácter interseccional de las experiencias de violencia y discriminación. Esto implica reconocer que, junto a las categorías de orientación

¹⁸ Ver Resolución N° 727/2022, así como el artículo 10, Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, numeral b) y g). Según el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, con frecuencia las víctimas LGBT no denuncian por miedo a la extorsión, a que no se garantice la confidencialidad o a las represalias. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, A/HRC/29/23, 4 de mayo de 2015, párr. 25.

¹⁹ La imparcialidad exige que el/la funcionario/a competente para intervenir en una contienda particular, con capacidad de decisión, se aproxime a los hechos de la causa careciendo, de manera subjetiva, de todo prejuicio y, asimismo, ofreciendo garantías suficientes de índole objetiva que permitan desterrar toda duda que el justiciable o la comunidad puedan albergar respecto de la ausencia de imparcialidad. La imparcialidad personal o subjetiva se presume a menos que exista prueba en contrario. Por su parte, la denominada imparcialidad objetiva consiste en determinar si el/la referido/a funcionario/a cuestionado brindó elementos convincentes que permitan eliminar temores legítimos o fundadas sospechas de parcialidad sobre su persona. Ello puesto que quien decide sobre los derechos de una persona debe aparecer como actuando sin estar sujeto a influencia, aliciente, presión, amenaza o intromisión, directa o indirecta, sino única y exclusivamente conforme a -y movido por el Derecho. Sentencia CIDH Flor Freire vs Ecuador.

sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales confluyen en la misma persona otras relacionadas con la edad, la pertenencia étnica, la corporalidad, las capacidades sociocognitivas y motrices, la clase social, la religión, etc. El análisis interseccional considerará que esta confluencia de categorías genera una experiencia cualitativa diferente que puede afectar las consideraciones de riesgo, seguridad y justicia de cada situación particular.

7.12 Identificación de riesgos psicosociales:

Teniendo en cuenta las especiales características, condiciones y modalidades de las tareas desempeñadas por las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales, en todo el procedimiento deberán considerarse los riesgos psicosociales²⁰ asociados a todos los análisis que se apliquen en las instancias de atención directa, las de evaluación y toma de medidas de protección, así como las de investigación, sanción y reparación que se desplieguen en razón de este instrumento. La identificación de riesgos psicosociales y la difusión de información constituyen a su vez en una importante medida de prevención de la violencia y la discriminación para la cual deberán destinarse tiempo, recursos y políticas específicas.

7.13 Independencia de los procedimientos:

En este protocolo se entiende que en la búsqueda de detener la violencia y la discriminación puede haber lugar a procedimientos administrativos y/o judiciales, con sus correspondientes medidas de protección. Estos funcionan de manera independiente y con distintos objetivos, otorgándole opciones a la persona denunciante de acuerdo a su decisión personal y el marco legal regulatorio. El procedimiento administrativo debe contemplar el acompañamiento y la protección de la persona denunciante conforme a las competencias de cada área interviniente, y no enfocarse exclusivamente a la sanción de quien ejerce violencia. Tener esto en cuenta es fundamental para favorecer una intervención centrada en la persona²¹ y evitar la burocratización efectiva. En ningún caso se podrá alegar dependencia de resoluciones judiciales para la investigación administrativa y toma de medidas de protección a las que haya lugar en el marco de este protocolo, en cumplimiento del deber de debida diligencia.

²⁰ Art. 9 del Convenio 190 y Art.8 de la Resolución 206 de la OIT.

²¹ [Guía para un abordaje Interseccional de Acceso a la Justicia](#), pág. 12

CAPITULO II

ÁREAS RESPONSABLES

8. Órganos de aplicación:

En la implementación y aplicación de este protocolo intervendrán las siguientes áreas y todas aquellas que en un futuro las reemplacen o asuman sus actuales misiones y funciones:

- Un órgano con facultad de seguimiento: la Dirección Nacional de Políticas de Género y Diversidad (DNPGyD) como área de intervención primaria o por derivación según la Resolución Nro. 386/2023 del Ministerio de Seguridad de la Nación.
- Un órgano técnico especializado: Los Centros Integrales de Género (CIG) de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 1021/11.
- Un órgano de investigación: Áreas con perspectiva de género y potestad disciplinaria de acuerdo a la FPySF correspondiente y conforme a la Resolución Ministerial N° 443/17.
- Una instancia de decisión: En el caso de la Policía de Seguridad Aeroportuaria, el Tribunal de Disciplina, en las demás Fuerzas esta instancia está a cargo del órgano de investigación respectivo.

Es deber de cada una de estas áreas desarrollar sus tareas en el ámbito de sus competencias, formar su personal y garantizar el cumplimiento eficaz de los principios, plazos y derechos aquí estipulados.

8.1 Órgano con facultad de Seguimiento:

La Dirección Nacional de Políticas de Género y Diversidad del Ministerio de Seguridad (DNPGyD), o el área que en un futuro la reemplace, será la instancia facultada para realizar el seguimiento del procedimiento de acuerdo a las competencias conferidas por la Decisión Administrativa Nro. 335/2020, anexo IV, y la Resolución Ministerial N° 386/2023, para garantizar los principios rectores que guían este Protocolo específico. Para tal fin deberá:

- Encabezar el tratamiento de la denuncia cuando los hechos descriptos sean de su exclusiva competencia o en función del orden de prelación se constituya en Área de Intervención Primaria, comunicando la existencia de la denuncia y los datos referidos a

ésta, a todas aquellas reparticiones que posean atribuciones relacionadas con el propósito de brindar un enfoque interdisciplinario a la situación denunciada²², siendo los CIG en este caso. En caso de recibir denuncias anónimas, tomará medidas preliminares a efectos de analizar la verosimilitud de los hechos denunciados, previo a su remisión al Órgano técnico especializado.

- Solicitar comunicación expedita (en un plazo no mayor a 48 horas) de los ingresos de denuncias. Recepcionarlas y asentar los datos de identificación para proceder a su categorización (hechos, datos del denunciante, fuerza de seguridad, número de denuncia, datos denunciados, etc.).
- En caso de corresponder, se dará intervención simultánea mediante la función Tareas en Paralelo habilitada en la plataforma del Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) conforme instrucciones previstas en el manual de estilo del Protocolo de la Resolución 386/2023. Realizar las comunicaciones necesarias para asegurar la vigencia y eficaz aplicación de este Protocolo así como la efectiva garantía de los derechos aquí consagrados.
- Centralizar los antecedentes disponibles, consultas realizadas y demás trámites preliminares que pudiera considerar menester, conforme las atribuciones de las Área de Intervención Primaria de la Resolución Ministerial Nro. 386/2023.
- Solicitar el informe técnico realizado por el Centro Integral de Género en los términos del art. 9.2.2 de este protocolo y remitirlo al órgano de investigación correspondiente en un plazo de 48 horas²³.
- Expedirse en relación al informe parcial realizado por el órgano de investigación en los términos del artículo 9.3.3 de este protocolo en un plazo máximo de 48 horas.
- Solicitar a las áreas encargadas de la investigación, informes de avance del procedimiento, los cuales deberán ser remitidas en un término no superior a 24 horas.
- Realizar el seguimiento de las actuaciones en términos del punto 5 del apartado VIII del Protocolo de la Resolución Ministerial N° 386/2023²⁴.

²² Competencia que corresponde a las Áreas de Intervención Primaria según la Resolución Ministerial N° 386/2023.

²³ Se instituye el plazo de 48 horas, apartándose del consignado en el Protocolo de la Resolución 386/2023 en función de considerarse siempre urgentes las denuncias por violencia y discriminación por motivos de género o pertenencia al colectivo lgbtinb+ .

²⁴ El área que revista la calidad de interventora primaria (AIP) en los términos de este protocolo será la responsable del trámite de las actuaciones y de realizar su seguimiento hasta su finalización, sea que se

- Realizar informe final a partir de la orden resolutoria, cierre de la causa judicial y no resten medidas para realizar en las actuaciones, así como su remisión a archivo según los términos del punto 11 de la Resolución Ministerial 386/2023.
- Proponer, desarrollar y ejecutar estudios, programas, planes y medidas destinadas a la prevención de la violencia y la discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Realizar y aprobar el informe anual cualitativo y cuantitativo integrado de situaciones iniciadas en el marco de este protocolo de las cuatro Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales.
- Responder y tomar las medidas correspondientes en relación a los oficios judiciales recibidos con ocasión de las situaciones contempladas por este protocolo.
- Facilitar la coordinación interinstitucional en el tratamiento de las denuncias.
- Evaluar la pertinencia y/o necesidad de modificación de este protocolo para su mejora, respetando el principio de progresividad de los derechos humanos.

8.2 Órgano técnico especializado:

Los Centros Integrales de Género (CIG) son los órganos especializados encargados de brindar orientación jurídica y contención psicológica de la persona denunciante²⁵ y por tanto, los

trate de actuaciones administrativas o hubieran derivado en causas judiciales, siempre que conserve el interés e inste la investigación. El seguimiento implicará el impulso de la/s consulta/s ante la Fuerza respectiva y/o el juzgado interviniente, así como ante cualquier dependencia administrativa que por sus competencias hubiera sido requerida en el marco de la investigación. A tales fines, se impulsarán las comunicaciones formales de estilo, las que deberán identificar el Número de denuncia otorgado por la COORDINACIÓN DE DENUNCIAS, N° de Comunicación oficial mediante la cual se judicializaron los hechos denunciados, Nro. de Causa judicial si se conocieran los datos y/o de Expediente Electrónico en el marco del cual se cursan, un extracto de los hechos y el detalle de la información que pretende recabar. Excepcionalmente, cuando no exista un medio fehaciente de comunicación o el mismo resulte inadecuado por imposibilidades materiales o circunstancias urgentes, podrán efectuarse comunicaciones telefónicas. De las mismas se deberá dejar constancias a través de un ACTA generada en el módulo Generador Electrónico de Documentos Oficiales (GEDO) en la que se detalle la dependencia u organismo al cual se requirió la información, fecha de realización del llamado, funcionario/a receptor/a, cargo, información obtenida con el mayor detalle que fuere posible. El ACTA deberá ser suscripta por el/la analista o funcionario/a que hubiera realizado el llamado telefónico y se incorporarán a las actuaciones. Las consultas de seguimiento deberán observar los plazos máximos de referencia que se establecen en este PROTOCOLO: - Consultas administrativas: 90 (noventa) días. - Consultas judiciales: 180 (ciento ochenta) días. Sin perjuicio de los plazos establecidos en el párrafo anterior, las consultas podrán efectuarse con una frecuencia menor si las circunstancias del caso así lo aconsejan.

²⁵ Las funciones del Centro Integral de Género consistirán en: a) Analizar y evaluar las distintas situaciones que se desprendan de la inserción de las mujeres y hombres en las FPyFS, desarrollando proyectos para

encargados de proveerle orientación ante la presunta situación de discriminación y/o violencia.

Para tal fin deberá:

- Recibir denuncias directas, por sus medios habituales de contacto o los que determine a tal fin. En estos casos se deberá remitir en un término no mayor a 48 horas a la Dirección Nacional de Políticas de Género o el área que en el futuro la reemplace.
- Realizar, siempre que fuere posible coordinar, una entrevista personal a la persona denunciante, en un término no mayor a las 24 horas a partir del acto de notificación a la Dirección Nacional de Políticas de Género o el área que en el futuro la reemplace.
- Analizar a partir de la entrevista: los hechos denunciados, la situación de vulnerabilidad, la particular situación de riesgo y las medidas recomendables para detener el ejercicio de la violencia y/o discriminación y atender los daños físicos, psicológicos y económicos en la persona denunciante.
- Recibir solicitudes y/o actualizaciones de la persona denunciante durante todo el trámite, así como notificarle, por el medio de contacto otorgado por ella, de todas las medidas de protección, investigación, sanción y reparación que se tomen a largo del procedimiento, así como de los recursos disponibles para cada decisión.
- Brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar a la persona denunciante y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas.
- Recomendar, ordenar y tramitar, dependiendo de la situación específica, las medidas de protección aplicables a la situación concreta a partir de los elementos recabados en la

garantizar las condiciones de acceso, permanencia, promoción y condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; b) Recibir, canalizar y dar respuesta a presentaciones relacionadas con las cuestiones de género que susciten en el ámbito laboral y doméstico cuando se encuentre involucrado personal de la institución; c) Brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal y proponer acciones tendientes a solucionar las situaciones planteadas en las temáticas afines; d) Efectuar un seguimiento de las actuaciones administrativas que se labren en las distintas dependencias relacionadas con todo tipo de violencia (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) que involucre al personal de las Fuerzas; e) Llevar registros sobre el estado de las causas, solicitar informes sobre las medidas adoptadas y el resultado final de los sumarios administrativos y/o disciplinarios vinculados con su competencia; f) Asesorar al/la presentante sobre los trámites administrativos o judiciales a seguir de acuerdo al caso presentado, según corresponda; g) Indagar e implementar los mecanismos necesarios que permitan el cese inmediato de la violencia laboral, en aquellos casos de constatarse circunstancias de dicha índole; h) Llevar estadísticas de los hechos en base al registro de casos y al registro de consultas. Asimismo, implementar todos los dispositivos necesarios para la recolección de datos afines a la temática (encuestas, grupos focales, entrevistas, etc.), con la previa aprobación de la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad. Anexo I, Resolución Ministerial N° 1021/2011.

entrevista y de la voluntad manifestada por la persona denunciante respecto a la forma de detener, controlar y reparar la violencia.

- Elaborar el informe interdisciplinario en un plazo de 72 horas el cual deberá remitirse a la Dirección Nacional de Políticas de Género, u órgano que a futuro la reemplace, para el correspondiente impulso del trámite.
- Recomendar a partir de su experiencia en atención, estándares de detección precoz y de abordaje profesional de las situaciones de violencia y discriminación contempladas por este protocolo.
- Remitir anualmente a la Dirección Nacional de Políticas de Género, u órgano que a futuro la reemplace, un informe cualitativo/cuantitativo de las situaciones sometidas a su análisis, estado actual de las causas y recomendaciones a futuro.
- Llevar a cabo los registros estadísticos cualitativos y cuantitativos referidos al objeto del presente protocolo.

8.3 Órgano de investigación:

El Área de Asuntos Internos o Superintendencia de acuerdo a la FPYSF correspondiente de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 443/17 y la División de investigaciones con perspectiva de género o Defensoría del Policía en el caso de la Policía de Seguridad Aeroportuaria de acuerdo a Resolución Ministerial N° 273/18, desempeñarán la tarea de investigación de los hechos denunciados en el procedimiento administrativo. Para tal fin deberá:

- Desplegar todas las medidas de prueba disponibles para determinar las responsabilidades administrativas derivadas de los hechos relatados y preservar el material probatorio para procesos judiciales que puedan derivarse.
- Analizar el material probatorio conforme a los principios enunciados en este protocolo y estándares de derechos humanos, en particular considerando las especificidades correspondientes a las situaciones de violencia y discriminación que tienen lugar en razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión sexual y las características sexuales.
- Remitir a la Dirección Nacional de Políticas de Género, u órgano que a futuro la reemplace, cada quince días calendario informes de estado y avance de investigación.

- Realizar el informe parcial y final de la investigación y remitirlos a la Dirección Nacional de Políticas de Género u órgano que a futuro la reemplace.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO

9.o Instancias del procedimiento:

Para la garantía de todos los derechos invocados en este protocolo y otorgar la mayor claridad a la persona denunciante, el procedimiento se estructura teniendo en cuenta los distintos momentos en que la persona denunciante acude a la institución y los objetivos perseguidos en cada etapa. A saber:

- 1) La comunicación a la institución de los hechos y conductas de violencia y discriminación;
- 2) La instancia de acompañamiento integral y especializado;
- 2) la instancia de investigación y la instancia de decisión.

9.1 Vías de conocimiento:

El procedimiento contenido en este protocolo puede iniciar por las vías contempladas en el punto VII del Protocolo de la Resolución Ministerial N° 386/2023²⁶ y por los Centros Integrales de Género ante cualquiera de las Fuerzas policiales y de Seguridad Federales. En cualquier caso, deberán remitirse las actuaciones iniciadas a la Dirección Nacional de Políticas de Género (órgano de seguimiento) en un plazo no mayor a 48 horas.

²⁶ CIRCUITO ADMINISTRATIVO INTERNO. 1. RECEPCIÓN: Las denuncias administrativas podrán ser receptadas en los distintos canales institucionales habilitados a tal efecto, por: 1.1 Línea 134 - COORDINACIÓN DE DENUNCIAS del MINISTERIO DE SEGURIDAD. 1.2 Correo oficial denuncias@minseg.gob.ar. 1.3 Vías enunciadas en el Decreto N° 1759/72. T.O. 2017 (artículos 15 y 25).
a) Escrito presentado en Mesa de Entradas del organismo o escrito receptado en esa área mediante correo postal b) Plataforma Sistema de Gestión Documental Electrónica - Trámites a Distancia (TAD).

En aquellos casos donde la Dirección Nacional de Políticas de Género o el Centro Integral de Género correspondiente tomen conocimiento de una situación que implique riesgo de vida y/o a la integridad personal por otras vías diferentes a las mencionadas, personal especializado del CIG se pondrá en contacto con la persona posiblemente afectada y se le hará saber que se ha tomado conocimiento de una situación que podría constituir una vulneración de sus derechos, dentro de las 24 horas de notificado. En estos casos se le informará sobre la existencia del Protocolo, las herramientas brindadas por este instrumento, y se le consultará si desea que se tome intervención en respeto del principio de confidencialidad y la posibilidad de preservar su identidad. En caso negativo, se respetará su decisión de no participar en el procedimiento, sin embargo, en los casos que lo ameriten, la DNPGyD podrá instrumentar acciones en el marco de la obligación estatal de debida diligencia y de garantizar entornos de trabajo libres de violencia y discriminación. De acuerdo al Protocolo de la Resolución Ministerial N° 386/2023 cuando a partir de la información que contenga el reporte existieran elementos y/o indicios de la existencia de uno o más presuntos delitos de acción pública o de acción de instancia privada en los casos en que la legislación contemple a funcionarios/as públicos/as como sujetos legítimos para accionar judicialmente, se remitirán las actuaciones a las áreas con competencia en la vinculación con los Poderes Judiciales a efectos de instar la denuncia penal correspondiente. Para estos casos se aplicará el procedimiento detallado en la sección IX de dicha resolución²⁷.

²⁷ Cuando corresponda instar la acción penal, por revelarse la presunta comisión de un delito de acción pública o de acción de instancia privada en los casos en que la legislación contemple a funcionarios/as públicos/as como sujetos legítimos para accionar judicialmente, se procederá a comunicar a la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS conforme el siguiente procedimiento, además del trámite de rigor que corresponda: a) El área de intervención primaria (AIP) en la cual esté tramitando la denuncia objeto de judicialización, elaborará un informe circunstanciado en el que se detallen los hechos ventilados y los elementos probatorios recabados que hacen presumir la comisión de un hecho ilícito susceptible de denuncia penal. b) El mencionado informe deberá ser elevado a conocimiento del Secretario/a de COORDINACIÓN de este MINISTERIO quien lo remitirá a la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS. c) Cuando la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS, a través del área que corresponda, considere que la información que le ha sido remitida reúne las condiciones para efectuar la denuncia penal respectiva, procederá en consecuencia, comunicando los datos de radicación a el área de intervención primaria (AIP) a los efectos de que esta pueda efectuar su seguimiento en el marco de sus competencias. d) El área de intervención primaria (AIP) deberá realizar un seguimiento de la causa penal iniciada y, siempre que acceda a la información relativa al estado y trámite de la causa judicial, elaborará un informe de su avance. La consulta de su estado se canalizará mediante la OFICINA ÚNICA DE VINCULACIÓN CON LOS PODERES JUDICIALES (OFIRE) o el área que en el futuro la sustituya. Excepcionalmente las consultas podrán realizarse directamente al juzgado actuante sea personalmente o vía telefónica, debiendo labrarse acta que se agregará a las actuaciones.

En los casos en que rija la reserva y protección de identidad de la persona denunciante, la identificación que debe ser asignada por el Registro Único de Protección administrativa, conforme punto V, inciso f) del Protocolo de la Resolución 386/2023, se realizará de manera expedita, en un plazo no mayor a 2 horas desde la comunicación de la DNPGyD.

Se propiciará que la denuncia contenga los criterios de admisibilidad establecidos en el punto VI del Protocolo de la Resolución Ministerial N° 386/2023²⁸, sin perjuicio de que la ausencia de algunos de ellos no limitará su tratamiento. Es decir, estos campos no se constituirán como requisitos de admisibilidad fundamentales, atento al enfoque basado en la persona, el respeto por los tiempos, el deber de no revictimización y de debida diligencia, de quien denuncia hechos discriminatorios o de violencia, que hacen imperioso un criterio más laxo de admisión de denuncias.

Con respecto a las pautas de oportunidad del punto VII del Protocolo de la Resolución Ministerial N° 386/2023²⁹, se deja constancia en este Protocolo que los comportamientos y hechos

²⁸ Las denuncias administrativas para su análisis deberán contener los siguientes parámetros: A) Establecer las circunstancias de tiempo y lugar en las cuales se desarrollaron los hechos. B) Los reclamos deberán contener datos mínimos que permitan identificar y/o individualizar al personal o dependencia presuntamente implicado/a en el hecho descripto. C) Descripción clara y circunstanciada de los hechos que pretende dar a conocer o denunciar. Los reportes que contengan relatos vagos, imprecisos, genéricos y/o indeterminados podrán archivar, sin más trámite. De ser posible por la modalidad de recepción de la denuncia, se instará a las personas denunciantes a ser lo más claras y específicas posible. D) Indicar la afectación concreta. Siempre que el reporte cuente con elementos suficientes para suponer la posible ocurrencia de hechos -circunstanciados en modo, tiempo y lugar- que representen violencia de género, o una afectación directa a Derechos Humanos, el área con intervención primaria (AIP) arbitrará los medios necesarios para dar inicio a su investigación. No procederá la tramitación de las actuaciones administrativas que refieran a hechos potenciales, rumores o meras expectativas del suceso.

²⁹ Estas pautas poseen carácter orientativo para la tramitación en las actuaciones en cada repartición, sin perjuicio de los criterios que cada área determine fundadamente en los casos individuales, conforme las atribuciones y competencias establecidas por la Decisión Administrativa N° 335/2020 o la que en el futuro la reemplace. En el análisis de las denuncias administrativas deberá observarse un enfoque integral de la cuestión atendiendo a los criterios de oportunidad que serán los que definan la conveniencia y viabilidad de abocarse a la investigación, asumiendo con responsabilidad el desarrollo de las tareas y garantizando el monitoreo constante de lo actuado hasta su conclusión en sede administrativa. A los efectos de este PROTOCOLO se consideran: a) La factibilidad y viabilidad del caso, a cuyo efecto el área interviniente deberá ponderar la complejidad de los hechos, la posibilidad cierta de reunir elementos de convicción suficientes y el interés que reviste la causa en relación con los recursos humanos y el tiempo disponible. b) La relevancia o trascendencia que posee el caso bajo análisis considerando los siguientes aspectos: 1) Institucional: Cuestiones que revisten interés público en orden a los derechos y garantías conculcados, los presuntos delitos o irregularidades que involucra, la población afectada, el impacto en la sociedad civil, si se trate de hechos reiterados y/o su impacto o trascendencia en la institución. 2) Económica: Relevancia - real, concreta, potencial o futura- del daño económico que el hecho generaría al erario público. 3) Funcional: Determinado por el nivel y jerarquía de los/as funcionarios/as públicos involucrados. 4)

contemplados en el alcance del presente, siempre serán considerados de relevancia institucional.

9.2 Instancia de Acompañamiento integral especializado

En un plazo máximo de 48 horas contados a partir de la remisión de la denuncia por parte de la DNPGyD o de su recepción directa, el Centro Integral de Género se contactará con la persona denunciante para concretar la entrevista personal del art. 9.2.1. de este Protocolo y elaborar el informe del art. 9.2.2. el cual deberá remitirse a la DNPGyD para su información y al órgano de investigación para continuar su trámite.

En caso de tratarse de una denuncia anónima, luego de realizadas las medidas preliminares (art. 8.1.), y habiendo sido remitidas las actuaciones al CIG para su intervención conforme las pautas requeridas por la DNPGyD, el CIG realizará un abordaje del ambiente laboral en el que ocurrió el presunto hecho discriminatorio y el personal que se desempeña en el mismo, a fines de coleccionar la mayor cantidad de información posible para continuar los canales de investigación propuestos en este Protocolo.

Sin perjuicio de las acciones puntuales que se detallan a continuación, el CIG se constituirá como un órgano a disposición de la persona denunciante, al cual podrá recurrir durante todo el proceso para acceder al acompañamiento especializado.

9.2.1 La entrevista a la persona denunciante:

Una vez recibida una denuncia, siempre que no fuera anónima, será prioritario el contacto con la persona denunciante a fin de ofrecerle una instancia de entrevista en profundidad, confidencial

Preventivo: Casos que por su sistematicidad, frecuencia o continuidad permitan advertir prácticas o patrones de conducta susceptibles de intervención. c) La periodicidad y/o antigüedad de los hechos reportados. Cuando a partir de la información que contenga el reporte existieran elementos y/o indicios de la existencia de uno o más presuntos delitos de acción pública o de acción de instancia privada en los casos en que la legislación contemple a funcionarios/as públicos/as como sujetos legítimos para accionar judicialmente, se remitirán las actuaciones a las áreas con competencia en la vinculación con los Poderes Judiciales a efectos de instar la denuncia penal correspondiente. El área de intervención primaria (AIP) deberá efectuar el seguimiento de la causa hasta su conclusión debiendo dejar constancia en sus respectivos registros de todos los avances.

y con profesionales especializadas/os del Centro Integral de Género correspondiente según la pertenencia de quien denuncia. Tendrá los siguientes objetivos:

- Ofrecer un espacio de escucha que permita a la persona denunciante la narración de los hechos, destacando su perspectiva, su valoración del riesgo y de los daños, sus estrategias de resistencia y protección, así como sus expectativas en relación a este procedimiento, incluyendo su opinión en relación a traslados, cambios de turno o dependencia o similares. Si existen denuncias previas, brindar la opción de presentar los documentos existentes para evitar reiteraciones innecesarias y sólo preguntar ante lagunas o aclaraciones necesarias. En ningún caso el personal podrá realizar acciones tendientes a desincentivar las denuncias.
- Brindar información sobre los posibles derechos vulnerados, los objetivos de los procedimientos jurídicos y administrativos disponibles, los plazos estimados, las autoridades responsables y las expectativas de cada etapa. Favorecer la traducción jurídica mediante un lenguaje simple y claro.
- Ofrecer información actualizada sobre recursos disponibles desde el Estado y organizaciones de la sociedad civil que provean servicios de asesoramiento y patrocinio jurídico, servicios médicos y de respaldo psicológicos especializados.

En caso de que de la entrevista surjan indicios, ya sea para criterio del CIG como de la DNPGyD, de que la persona denunciante hubiera realizado falsa denuncia, se deja constancia expresa de que no se aplicará lo contenido al respecto en el Protocolo de la Resolución 386/2023. Esto dadas las características especiales y particulares de los casos de discriminación y/o violencias por motivos de género, orientación sexual, expresión de género, y los deberes internacionales referidos a la atención de víctimas por parte de los Estados.

9.2.2 El informe interdisciplinario

El informe interdisciplinario será elaborado por el Centro Integral de Género (CIG) a partir de la valoración técnica del relato de la persona denunciante, las circunstancias más relevantes relacionadas, el análisis de los derechos vulnerados y los elementos probatorios disponibles. Este informe integrará toda la información recabada sobre la denuncia en cuestión y constituirá un documento orientador para las siguientes etapas del procedimiento. Deberá contener:

- Las demandas específicas de la persona denunciante en relación a las medidas de protección, sanción y reparación esperadas.
- Un análisis de los hechos y una primera interpretación jurídica de su encuadre (administrativo, laboral, civil y/o penal). Como criterios orientadores específicos deberán considerarse: la naturaleza de los hechos denunciados; la gravedad y grado de violencia conforme indicadores de riesgo disponibles; la cronología y cronicidad de los incidentes; el tipo de trato discriminatorio u hostigamiento (verbal, físico, sexual u otro); las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada; si hay o no abuso de autoridad y las especiales condiciones de vulnerabilidad de la parte afectada (edad, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nivel de experiencia, antigüedad, posición en la institución, dependencia laboral, etc.).
- Un análisis de riesgo individual e institucional sobre los derechos a la vida, la salud, la integridad personal y demás conexos de la persona denunciante a partir de los hechos relatados.
- Jurisprudencia aplicable e información de contextos relevantes: antecedentes, datos, encuestas y/o informes.
- Posibles conflictos de interés en el procedimiento, identificados o manifestados por la persona denunciante.
- Medidas de protección recomendadas (apartado 9.2.3): inmediatas y a largo plazo, en relación con la persona denunciante, con quien o quienes ejerzan el o los actos de discriminación y violencias y medidas a nivel institucional, si la situación así lo amerita.

En un plazo máximo de 48 horas a partir de la toma de la entrevista, el CIG remitirá el informe interdisciplinario al órgano de investigación con copia a la DNPGyD o al área que en un futuro la reemplace.

9.3 Instancia de investigación y resolución

Luego de cumplir con la instancia de información a la persona denunciada (art. 9.3.2) y/o tomar declaraciones de testigos (art. 9.3.3), en un plazo máximo de 72 horas el órgano de investigación remitirá a la DNPGyD y el CIG el informe parcial (9.3.3.) resolviendo sobre las medidas de protección a las que hubiere lugar.

Posteriormente, deberá ampliar y profundizar su investigación, pero no podrá superar el plazo máximo de 90 días calendario para emitir resolución definitiva (art. 9.3.5.) a menos que justifique acabadamente la necesidad de prorrogar el plazo.

9.3.1. Medidas de protección:

Las medidas de protección son una primera herramienta de intervención ante los actos de discriminación y/o violencia contempladas por este protocolo. Buscan detener de forma inmediata la discriminación y/o violencia, responsabilizar a sus autores y prevenir un clima laboral hostil. Pueden consistir en:

- Requerimiento de cese de los actos de perturbación, intimidación, amenazas o represalias dirigidas a la persona denunciada y al responsable del entorno, en los casos que así lo exijan, bajo revisión de los superiores responsables.
- Prohibición de cualquier tipo de comunicación (correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes y publicación en redes sociales) directa o a través de terceras personas de la persona denunciada a la denunciante.
- Protección de la persona denunciante a través de la medida de distanciamiento impuesta contra la persona denunciada, aplicando los extremos normativos correspondientes.
- Evaluación de la situación de revista y el horario laboral de la persona denunciada, a los efectos del distanciamiento de las partes, siempre que fuere posible y que no ocasionare perjuicio de ningún tipo hacia la persona denunciante.
- Aplicación de la restricción de portación de armamento reglamentario según Resolución Ministerial N° 1515/12 y 471/20.
- Cualquier otra medida de protección que, bajo los principios rectores de este protocolo, pueda ser aplicada en el contexto de la FPYSF respectiva y que contribuya a detener la violencia y proteger a la persona denunciante.

La persona denunciante cuenta con la posibilidad de solicitar el uso de la licencia por violencia de género, reglamentada por las Resoluciones 443/2017 y 931/2018; como así también, su ingreso al Sistema Integral de Protección Administrativa, conforme lo establecido en la RM 727/2022. +

9.3.2 Información a la persona denunciada:

Con pleno respeto de los derechos y principios de este protocolo y en la instancia prevista, según los procedimientos internos de cada FPYSF siempre que fuere posible y no existiera el deber jurídico de conservar el secreto de sumario, se notificará a la persona denunciada de la causa que se investiga y se la citará a una entrevista personal. En este encuentro se le informará sobre la existencia de una denuncia en su contra, los hechos que se le atribuyen y la existencia de un proceso interno de investigación en curso. La persona denunciada podrá hacer su descargo de modo verbal y/o escrito y adjuntar las pruebas que considere, así como ir acompañada de un abogado/a cuando lo considere pertinente. Cualquier medida que se le aplique ya sea de tipo temporal o definitiva deberá ser comunicada a la persona denunciada por escrito. Siempre, en todos los casos, debe respetarse la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y tener especial consideración por las actuaciones de carácter reservado o con secreto de sumario, ya sea en sede administrativa o judicial conforme corresponda.

9.3.3 Declaraciones de testigos

El órgano de investigación tomará declaración a los testigos si los hubiera, con pleno respeto de los principios de este protocolo. En los casos en los que expresen temor a represalias contra su vida e integridad personal o represalias en el ámbito laboral podrán solicitar medidas de protección tanto en el ámbito judicial y ante el Sistema de Protección Administrativa del personal de las FPYSF (SIPRA) aprobado por la Resolución Ministerial N° 727 del 2022 del Ministerio de Seguridad.

9.3.4 Informe parcial:

Una vez recibido el informe interdisciplinario elaborado por el Centro Integral de Género y remitido a la Dirección Nacional de Políticas de Género para su conocimiento, el órgano de investigación tomará contacto con la persona o personas denunciadas. Con todos estos elementos de análisis deberá elaborar un informe parcial resolviendo sobre las medidas de

protección a las que haya lugar, que deberá remitirse a la DNPGyD y el CIG en un plazo máximo de 72 horas.

9.3.5 Resolución a cargo del órgano de investigación

En un término no mayor a 90 días calendario contados a partir de la recepción del informe interdisciplinario, el órgano de investigación remitirá a la DNPGyD y al CIG, la resolución del procedimiento administrativo. Deberá contener:

- Una descripción de los hechos que dieron lugar a la denuncia.
- Conclusiones respecto del Informe interdisciplinario realizado por el Centro Integral de Género.
- Conclusiones en relación a las declaraciones de la persona denunciada.
- Una síntesis del procedimiento desplegado a partir de la denuncia, medidas tomadas y acciones relevantes de las partes intervinientes.
- Sanciones aplicadas acorde a la normativa disciplinaria interna de cada fuerza .
- Medidas de protección y reparación para la persona denunciante.

La notificación de esta resolución estará a cargo del CIG, el que le informará a la persona denunciante por el medio que esta hubiere elegido para este fin.

En todos los casos, aun cuando el hecho denunciado no pudiere ser probado, prevalece la garantía de que no se tomarán represalias ni consecuencias de ningún tipo por haber realizado la denuncia.

9.3.6 Recursos

Contra esta resolución se podrán interponer los recursos y acciones disponibles de acuerdo a ley 19.549 de procedimiento administrativo.

10. Monitoreo del procedimiento

El Ministerio de Seguridad de la Nación a través de la Dirección Nacional de Políticas de Género o área competente que en el futuro la reemplace, efectuará seguimiento y monitoreo (art. 8.1.) de todas las situaciones en las que se invoque este protocolo y podrá tomar medidas destinadas a la adecuación de la normativa que sea necesaria para garantizar el cumplimiento de este protocolo. Anualmente publicará un informe sobre el cumplimiento de los procedimientos de cada una de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales con sus respectivas recomendaciones.

11. Capacitación:

Las máximas autoridades de cada una de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales tendrán, junto a su función de asegurar la vigencia y eficaz aplicación de este Protocolo, la responsabilidad de formarse continuamente e implementar las capacitaciones sobre violencia y discriminación en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales a todo el personal que integre la fuerza respectiva. Asimismo, deberán proveer información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y discriminación identificados, las medidas de prevención y protección correspondientes, los derechos y las responsabilidades de quienes tengan personal a cargo. Para ello planificará y aprobará anualmente el plan de capacitación donde se definirán objetivos, temáticas, horas de formación y sistema de evaluación.

12. Difusión:

A los efectos de dar a conocer este Protocolo, el Ministerio de Seguridad se compromete a promover acciones de difusión y comunicación y promoción de prácticas no discriminatorias en razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales³⁰ al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF) en todos los proyectos y actividades que desarrolle a partir de su entrada en vigor. Asimismo, se compromete a hacer llegar un ejemplar de este protocolo a cada uno de los miembros de las FPYSF, los cuales deberán firmarlo y remitir copia para el legajo correspondiente.

³⁰ Por el que se ampliará la Resolución Ministerial N° 37/2020 del Ministerio de Seguridad de la Nación.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: EX-2023-136374510- -APN-DNPGYD#MSG

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 34 pagina/s.