

**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).**



**Versión lenguaje simple**



Ministerio de Seguridad  
Argentina



Iniciativa  
Spotlight



## AUTORIDADES

---

### MINISTERIO DE SEGURIDAD DE LA NACIÓN

#### **Presidencia de la Nación**

Dr. Alberto Fernández

#### **Vicepresidencia de la Nación**

Dra. Cristina Fernández de Kichner

#### **Jefatura de Gabinete de Ministros/as de la Nación**

Ing. Agustín Rossi

#### **Ministro de Seguridad de la Nación**

Dr. Anibal Domingo Fernández

#### **Dirección Nacional de Políticas de Género**

Lic. Zaida Gabriela Gatti

#### **Coordinación de Políticas de Inclusión y Equidad**

Mg. Marina Sánchez de Bustamante

#### **Coordinación de Formación y Enlace Institucional**

Ab. María Cecilia Pedraza

#### **Asesoras legales de la Dirección Nacional de Políticas de Género**

Ab. Carolina Alamino

Ab. Paula Bandi

Ab. Mariana Chávez

Ab. Ana García Sierra

Ab. Ana Jaime

### SPOTLIGHT

#### **Claudia Mojica**

Coordinadora Residente de las Naciones Unidas en Argentina

#### **Amador Sánchez Rico**

Embajador de la Unión Europea en Argentina

#### **Claudio Tomasi**

Representante Residente de PNUD Argentina

#### **Nuria Pena**

Coordinadora de la Iniciativa Spotlight en la Argentina

### COORDINACIÓN TÉCNICA

#### **Alejandra García**

Analista de Género, PNUD Argentina

#### **Andrea Voria**

Especialista de Programa de la Iniciativa Spotlight, PNUD Argentina

#### **Diego Borisonik**

Profesional técnico. Área de Género

### CONSULTORA A CARGO DEL PROCESO

**Amalín Ramos Mesa**

# Introducción

---

Este documento es una versión en lenguaje simple 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 al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF)” que fue aprobado por la Resolución 910/2023 del Ministerio de Seguridad Argentino, el 7 de diciembre de 2023<sup>1</sup>.

Con esta resolución el Estado Argentino cumple con una de las múltiples obligaciones adquiridas en el Acuerdo de solución amistosa en el caso 13.696 “Octavio Romero y Gabriel Gersbach” del registro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Octavio Romero era un suboficial primero perteneciente a la Prefectura Naval Argentina que fue asesinado de forma violenta luego de haber solicitado permiso para casarse, al haberse aprobado en Argentina la ley de matrimonio igualitario (ley 26.618). Su pareja, Gabriel Gerbash, inició desde entonces un largo proceso de búsqueda de justicia que culminó con este acuerdo de solución amistosa, el 7 de septiembre de 2022<sup>2</sup>.

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 lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis, Intersex y no binaries (lgbtin+).

Desde el año 2020, el PNUD en el marco de la Iniciativa Spotlight respalda -a través de distintas líneas de acción- los esfuerzos concretos del Ministerio de Seguridad para revisar sus políticas institucionales en relación a la discriminación que ha experimentado históricamente el colectivo lgbtin+ al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (FPySF).

Más allá de constituirse en un documento legal vinculante, este protocolo pretende generar prácticas concretas de justicia e igualdad al interior de las FPySF, mediante el reconocimiento del tipo particular de discriminación que experimenta este colectivo y los efectos concretos en sus condiciones de vida. Otorgando orientaciones institucionales e individuales para la prevención, atención y sanción frente a estas conductas, se elevan los estándares de protección de derechos humanos en el marco de las FPySF.

1. Resolución disponible en <https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/protocolo-de-actuacion-frente-a-denuncias-por-discriminacion-en-razon-de-la-orientacion-sexual-identidad-de-genero-expresion-de-genero-y-o-caracteristicas-sexuales-al-interior-de-las-fuerzas-policia/>  
2. Ver Anexo 1 en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/300000/20231206>





## ¿Por qué un protocolo en lenguaje simple?

---

El lenguaje simple para este protocolo tiene como finalidad evitar la exclusión que se produce la audiencia destinataria por la jerga jurídica especializada. En el caso de situaciones de violencia y discriminación esto adquiere una importancia mayor porque un procedimiento complejo, difícil de entender y ambiguo puede constituirse en un obstáculo de acceso a la justicia y a otros derechos fundamentales.

A través de 25 preguntas con sus respectivas respuestas se ofrece un formato del protocolo amigable y que comunica con facilidad de qué se trata, a quiénes alcanza, quiénes son los responsables, cuáles son los derechos protegidos, cuáles son los principios orientadores, los plazos máximos y los informes que se producen en la trayectoria. Al final de cada pregunta se indican los artículos relacionados del protocolo completo para profundizar en detalle.

Además de poder utilizarse como documento de difusión, junto al protocolo completo<sup>3</sup> con sus respectivas citas al pie (donde figuran informes, normativas y sentencias de la CIDH) y el gráfico orientador del Anexo 1, puede utilizarse como material de capacitaciones.

3. Protocolo completo disponible en <https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/protocolo-de-actuacion-frente-a-denuncias-por-discriminacion-en-razon-de-la-orientacion-sexual-identidad-de-genero-expresion-de-genero-y-o-caracteristicas-sexuales-al-interior-de-las-fuerzas-policia/>

# 01.

## **¿Por qué crear un Protocolo específico 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)?**

Este protocolo es una, dentro de las múltiples medidas de reparación del Acuerdo de Solución Amistosa<sup>4</sup> firmado por el Estado Argentino en el caso 13.696 del registro de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos por la desaparición y muerte de Octavio Romero, suboficial primero perteneciente a la Prefectura Naval Argentina en el año 2011. En este 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 de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis, Intersex y no binaries (lgbtinb+). Más allá de constituirse en un documento legal vinculante, este protocolo pretende generar prácticas concretas de justicia e igualdad al interior de las FPySF, mediante el reconocimiento del tipo particular de discriminación que experimenta este colectivo y los efectos concretos en sus condiciones de vida. Otorgando orientaciones institucionales e individuales para la prevención, atención y sanción frente a estas conductas, se elevan los estándares de protección de derechos humanos en el marco de las FPySF.



4. Disponible en Anexo 1 de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/300000/20231206>



# 02.

## ¿Cómo se creó este protocolo?

Este protocolo se redactó por parte de una especialista en la temática con base una extensa revisión documental que incluyó informes actualizados y especializados, normativa nacional e internacional, investigaciones específicas adelantadas por el Ministerio de Seguridad de la Nación y la Iniciativa Spotlight. Asimismo, se incluyó información cualitativa y cuantitativa generada a partir de las instancias de intercambio con las personas integrantes de los Centros Integrales de Género y el relevamiento de su extensa experiencia y formación en relación a las situaciones de violencia de género. Los integrantes de los equipos encargados de la atención recibieron una formación específica sobre las violencias en razón de la identidad de género, la orientación sexual, la expresión de género y las características sexuales. Por último, la versión final de este documento se obtuvo a partir de numerosas instancias de intercambio y jornadas de trabajo con los equipos técnicos de la Dirección Nacional de Políticas de Género y la especialista por PNUD para Spotlight. Durante todo el proceso se consideró su carácter de medida de no repetición en el marco de un proceso por la vulneración de los Derechos humanos de Octavio Romero. De esta forma se mantuvo siempre el foco en la garantía de derechos para las personas denunciantes y la creación de un documento de carácter interdisciplinario a pesar de su naturaleza jurídica.



# 03.

## ¿Qué responsabilidades crea este protocolo para las máximas autoridades de cada una de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales?

Además de la función de asegurar la vigencia y eficaz aplicación de este Protocolo, tendrán 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 permanente acerca de los peligros y riesgos de violencia y discriminación identificados, las medidas de prevención y protección correspondientes y los derechos y las responsabilidades de quienes tengan personal a cargo.



# 04.

## ¿Qué responsabilidades crea este protocolo para el Ministerio de Seguridad de la Nación Argentina?

El Ministerio de Seguridad de la Nación y sus áreas competentes efectuarán la supervisión 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 su eficacia. Anualmente publicará un informe sobre el cumplimiento de los procedimientos por parte de cada una de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales con sus respectivas recomendaciones.





# 05.

## ¿Qué significa discriminar en razón de la orientación sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales?

Las personas lgbtinb+<sup>5</sup> históricamente han sido objeto de múltiples formas de violencia incluyendo la discriminación, la criminalización, la patologización y estigmatización, formas que vulneran en mayor o menor medida sus derechos humanos. Tales violencias son posibles por la complicidad social que las naturaliza y justifica a través de prácticas y discursos que influyen en las instituciones familiares educativas y laborales. En el caso de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales que se erigen en torno a un modelo basado en la fuerza y la masculinidad tradicional, los desafíos son aún mayores ya que la población lgbtinb+ no se ajusta 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 sexuales.



| 5. Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travestis, intersex y no binaries

# 06.

## ¿Qué es la 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.<sup>6</sup> Cuando nos referimos en las siglas LGBTINB+ a la identidad de género, hablamos de las identidades Trans y No binarias, aunque existan otras como la cis o cisgénero.

- Art. relacionados: 2.1



# 07.

## ¿Qué es la 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, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.<sup>7</sup> Por ejemplo cuando hablamos de la orientación sexual en la sigla lgbtinb+ nos referimos a gays, lesbianas y bisexuales.

- Art. relacionados: 2.2



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

7. Principios de Yogyakarta. Introducción

# 08.

## ¿Qué es la 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. La expresión de género puede o no coincidir con la identidad de género de la persona.<sup>8</sup>

- Art. relacionados: 2.3



# 09.

## ¿Qué son las 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.<sup>9</sup> En la sigla lgtbinb+ utilizamos el concepto de Intersex o intersexuales para englobar toda la variabilidad existente alrededor de las características sexuales.

- Art. relacionados: 2.4



8. Definición de Yogyakarta +10. Preámbulo.

9. Definición de Yogyakarta +10. Preámbulo.

# 10.

## ¿Cuál es el objetivo de este protocolo?

Establecer autoridades responsables y criterios generales de actuación en la recepción y tratamiento de reclamos, reportes y/o denuncias administrativas internas por hechos presuntamente relacionados a situaciones de discriminación y/o violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión 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.

- Art. relacionados: 3



# 11.

## ¿A qué personas incluye este protocolo?

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.

- Art. relacionados: 4





# 12.

## ¿Frente a qué situaciones puedo solicitar la aplicación de este protocolo?

- Cuando se trate de 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.
- Cuando se trate de 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.
- También en 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.
  - Art. relacionados: 6



# 13.

## ¿Sobre qué normas jurídicas se fundamenta este protocolo?

---

Este protocolo se integra al profuso marco jurídico argentino en materia de derechos humanos, comprendiendo convenciones y pactos internacionales, normativa nacional y resoluciones del Ministerio de Seguridad de la Nación.

- Art. relacionados: 1



# 14.

## ¿Sobre qué principios se fundamenta este protocolo?

---

Sobre principios de tipo jurídico como la **debida diligencia**, el bloque de **constitucionalidad**, la **imparcialidad**, la **libertad y amplitud probatoria**, e **independencia de los procedimientos**. Pero también sobre aquellos destinados a elevar el estándar de la **atención como la idoneidad de las instancias técnicas, de investigación y de decisión, la no revictimización y el trato digno**. También se incluyen principios para proteger a la persona denunciante en el procedimiento como el de no represalias, confidencialidad y participación y autonomía. Los principios de **análisis interseccional y análisis de riesgos psicosociales** se incorporan, a partir de las investigaciones más recientes sobre formas eficientes de prevenir y abordar las violencias.





# 15.

## ¿Cuáles son las instancias encargadas de la aplicación de este protocolo?

En la implementación y aplicación de este protocolo intervendrán las siguientes áreas o las que en el futuro las reemplacen y/o tomen sus misiones y funciones:

- Un órgano con facultad de seguimiento: la Dirección Nacional de Políticas de Género (DNPG) del Ministerio de Seguridad de la Nación.
  - Un órgano técnico especializado: Los Centros Integrales de Género (CIG)
  - 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.
- Arts. Relacionados: 8



# 16.

## ¿Cuál es la función del órgano con facultad de seguimiento?

Este órgano se encargará de realizar el seguimiento del procedimiento teniendo en cuenta la normativa, los principios, los plazos, las solicitudes de las personas afectadas y realizar la coordinación inter e intrainstitucional. Asimismo, supervisará la aplicación de este instrumento y realizará recomendaciones de mejora a partir de los datos cualitativos y cuantitativos recabados en su instrumentación.

- Art. relacionados: 8.1



# 17.

## ¿Cuál es la función del órgano técnico especializado?

Los Centros Integrales de Género (CIG) son los órganos especializados encargados de brindar orientación jurídica y contención psicológica de la persona denunciante y por tanto, los encargados de proveerle orientación ante la presunta situación de discriminación y/o violencia. Es el área encargada de realizar el informe interdisciplinario al inicio del procedimiento.

- Art. relacionados: 8.2



# 18.

## ¿Cuál es la función del órgano de investigación y /o decisión?

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. Es el área encargada de realizar el informe parcial y final de la investigación.

- Art. relacionados: 8.3



# 19.

## ¿Cómo está organizado el procedimiento de este protocolo?

De acuerdo a la trayectoria de la persona que desea realizar una denuncia en razón de las categorías protegidas por este protocolo:

- La comunicación a la institución de los hechos y conductas de violencia y discriminación: a través de la línea telefónica 134, el correo electrónico [denuncias@minseg.gob.ar](mailto:denuncias@minseg.gob.ar) y los que estipule el reglamento de procedimientos administrativos.
  - La instancia de acompañamiento integral y especializado: por parte del Centro Integral de Género respectivo quien en un plazo máximo de 48 horas contados a partir de la remisión de la denuncia por parte de la DNPG o de su recepción directa, se contactará con la persona denunciante para concretar la entrevista personal y elaborar el informe interdisciplinario en el que se realizará un primer análisis de los hechos y se recomendarán medidas de protección.
  - La instancia de investigación y la instancia de decisión: por parte del órgano respectivo de cada fuerza y quien se encargará de entrevistar a la persona denunciada, a los testigos, resolverá sobre las medidas de protección y tomará las medidas pertinentes para llevar una investigación y decisión acorde a lo establecido en este protocolo.
- Arts. Relacionados: 9, 9.1, 9.2, 9.2.1, 9.2.2, 9.3, 9.3.1, 9.3.2, 9.3.4.



# 20.

## ¿Cuáles son los plazos máximos de cada una de estas etapas?

Instancia de acompañamiento integral especializado	Entrevista a la persona denunciada	<b>48 horas</b> desde la recepción de la denuncia
	Informe interdisciplinario con recomendación de medidas	<b>48 horas</b> desde la realización de la entrevista
Instancia de investigación y decisión	Informe parcial con confirmación de medidas	<b>72 horas</b> a partir de cumplir con la instancia de información a la persona denunciada y/o testigos
	Periodo de ampliación de la investigación	Hasta un máximo de <b>90 días calendario</b>
	Resolución definitiva	Agotado el periodo anterior

El procedimiento está diseñado para no superar el periodo de 100 días calendario a menos que existan razones debidamente justificadas en el expediente, de acuerdo a plazos indicados. De esta manera, mediante un abordaje eficiente, se busca evitar el escalamiento del conflicto, la responsabilización del denunciado, la afectación al entorno y la desprotección y revictimización a la persona denunciante.

- Arts. Relacionados: 9, 9.1, 9.2, 9.2.1, 9.2.2, 9.3, 9.3.1, 9.3.2, 9.3.4.



# 21.

## ¿Qué debe contener el informe interdisciplinario que realiza el Centro Integral de Género (CIG)?

- 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).
- 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 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.

- Art. relacionados: 9.2.2



# 22.

## ¿Qué debe contener la resolución a cargo del órgano de investigación y decisión?

- 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.

- Arts. relacionados: 9.3.4



# 23.

## ¿De qué se tratan son las medidas de protección para la persona denunciante que contiene este protocolo?

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.

- Arts. Relacionados: 9.2.3



# 24.

## ¿Qué derechos se le garantizan a la persona denunciada en este protocolo?

Todos aquellos contemplados por el ordenamiento jurídico argentino. Tendrá el derecho al debido proceso, a ser oído, a presentar y producir pruebas y a una decisión fundada.

- Art. relacionados: 9.3.1



# 25.

## ¿Qué recursos caben contra la decisión definitiva?

Todos aquellos de acuerdo a la ley le corresponden a un procedimiento administrativo.

- Art. relacionados: 9.3.5

# Anexo.

## Preguntas guía para difusión y o capacitación



**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).**

**Versión lenguaje simple**



Ministerio de Seguridad  
Argentina



Iniciativa  
Spotlight

