



# Licenciatura en Seguridad Pública

## Tesina

El desempeño policial, observado desde la formación y la capacitación frente a personas que integran el colectivo L.G.T.B.I.Q+

Estudiantes: Débora Trigo  
Guillermo Oyola

Directora de Tesina: Dra. Paula Vetrugño

Coordinación de Tesina: Lic. Graciela Matricani

Mendoza, Mayo 2022

## **Agradecimientos**

*En primer lugar, queremos agradecer a nuestras familias, padres, amigos y compañeros por su apoyo incondicional que nos brindan a diario en todos nuestros sueños y proyectos.*

*En especial a mis dos grandes amores que me dio la vida, Nicolás y Abril quienes son mi sostén en mis momentos más frágiles, quienes con sus travesuras, locuras y alegrías logran sacarme adelante y acompañarme a cada paso.*

*Agradecer a la Licenciada Graciela Matricani, porque desde el primer día nos brindó todo su apoyo, explicándonos una y otra vez hasta que comprendíamos los conceptos, con cada corrección nos empujaba cada vez más cerca de nuestra meta y hoy lo logramos.*

*A la Dra. Paula Vetrugño quien es nuestra directora de Tesina y desde el primer día nos brindó su apoyo incondicional y guio a lo largo de este camino.*

# Introducción

El análisis del desempeño policial en relación con sus prácticas frente a personas que integran el colectivo LGTBIQ+ (lesbianas, gay, travestis, bisexuales, intersex, queer, etc.), pueden ser cuestionadas por este grupo, sobre todo por la falta de conocimiento en los derechos del colectivo y la falta de conocimiento de los protocolos de actuación correspondientes.

La poca o nula formación, y capacitación especialmente, en relación al desempeño policial frente a personas que integran este colectivo, va de la mano con el aumento de la discriminación, estigmatización, marginalización e invisibilización de este colectivo. Dado que las capacitaciones en perspectiva de género y diversidad sexual dentro del I.U.P.S. (Instituto Universitario en Seguridad Pública) son inherentes a algunas materias, y que, a pesar de ser obligatoria la capacitación en la temática, no todo el personal policial se encuentra capacitado.

En Argentina, como veremos a lo largo de la investigación, existen importantes políticas públicas destinadas a proteger los derechos de este grupo vulnerable, que han posicionado al país, como uno de los más avanzados en la materia. Entre ellos, la capacitación en la denominada Ley Micaela, que obliga a los agentes estatales, independientemente del lugar y función que realicen, a recibir conocimientos sobre los derechos del colectivo LGTBIQ+, y posteriormente aplicarlos en su lugar de trabajo, en función del respeto a sus derechos. En relación con el personal policial, la obligatoriedad no logra ser cumplida en un 100% en la actualidad.

Como ya sabemos la institución policial se encuentra sesgada por el sistema patriarcal (superioridad del hombre sobre la mujer) dentro de la visión androcéntrica, lo que conlleva a que el desempeño policial frente a las personas que integran la comunidad LGTBIQ+ no sea la apropiada, como así exista cierta resistencia a abrirse a la perspectiva de género y diversidad sexual que la sociedad en su conjunto necesita.

Ello nos lleva pensar en el presente trabajo, donde se busca la visibilización de personas que integran el colectivo LGTBIQ+ y las prácticas policiales que se desarrollan en los procedimientos a las trabajadoras sexuales en el Carril Rodríguez Peña, en la provincia de Mendoza, para deconstruir creencias y mitos arraigados a través de un sistema patriarcal y heteronormativo, que se reproduce desde el inicio de la carrera policial, es decir desde la formación y luego a través de distintas capacitaciones a lo largo de la trayectoria profesional.

En los últimos años las personas que integran el colectivo LGTBIQ+, han adquirido transparencia, pero aun así, muchas se encuentran sujetas a distintas formas de violencia y discriminación basadas en su orientación sexual, identidad o expresión de género o simplemente porque sus cuerpos difieren de lo socialmente aceptado en el binarismo femenino o masculino. De esta forma, se produce una clara violación a los Derechos Humanos.

En virtud de lo anterior hemos formulado las siguientes preguntas:

¿Cómo influye la formación y la capacitación de los policías en el desempeño a través de las prácticas policiales en los procedimientos que se realizan con el colectivo LGTBIQ+ más precisamente trabajadoras sexuales en el Carril Rodríguez Peña en la Provincia de Mendoza?

¿Qué tipo de formación y capacitación recibe el personal policial con respecto a perspectiva de género y diversidad sexual?

¿Cuál es la percepción que tiene el personal policial con respecto al colectivo LGTBIQ+?

¿Cómo es el desempeño policial cotidiano frente a personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+?

¿Cuál es el desempeño a través de las prácticas cotidianas que tiene el personal policial con el colectivo LGTBIQ+ que realizan trabajos sexuales en el carril Rodríguez Peña?

En base a estas preguntas, nos formulamos los siguientes objetivos:

**Objetivo general:**

Analizar desde la formación y la capacitación el desempeño policial frente a los procedimientos que se realizan con el colectivo LGTBIQ+ más precisamente las trabajadoras sexuales en el carril Rodríguez Peña en la Provincia de Mendoza, a través de las prácticas policiales en el periodo comprendido entre el año 2020 y 2021.

**Objetivos específicos:**

- Elaborar el marco teórico contextual donde está inserta la problemática planteada.
- Mostrar el desarrollo histórico que han tenido las políticas públicas en Argentina en cuanto a la diversidad de género y la incorporación de derechos.
- Desarrollar la perspectiva de género, diversidad sexual y el colectivo LGTBIQ+.
- Visibilizar el lugar que ocupa en la formación y en la capacitación de la institución policial la perspectiva de género.
- Observar cómo incide la formación y la capacitación en el desempeño de las prácticas policiales de las actuaciones policiales frente al colectivo LGTBIQ+.

En base a lo expuesto se desprenden los siguientes supuestos:

La formación y la capacitación de las policías de Mendoza en perspectiva de género y diversidad sexual mejora el desempeño en las prácticas policiales en los procedimientos que se realizan con el colectivo LGTBIQ+ más precisamente trabajadoras sexuales en el carril Rodríguez Peña en la Provincia de Mendoza.

Las intervenciones del personal policial actualmente, en los procedimientos con lxs trabajadorxs sexuales pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en el Carril Rodríguez Peña, no visibilizan las prácticas policiales inclusivas, lo que denota una falta de formación y capacitación en las actuaciones, comprendidas en el periodo 2020 y 2021.

El diseño metodológico es flexible dado que combina distintas técnicas provenientes de la metodología cuantitativa y cualitativa de acuerdo a los objetivos planteados.

El enfoque metodológico es de campo, con un alcance descriptivo, dado que busca dar cuenta del conocimiento que posee el personal policial que realiza actividades en la Jurisdicción de la Sub Comisaría Rodríguez Peña, interviniendo en situaciones que involucren a personas del colectivo LGTBIQ+ que realizan trabajo sexual en la zona.

Los datos secundarios surgen de los aportes realizados por parte del personal de Sub Comisaría Rodríguez Peña respecto a las directivas internas que se han establecido para que el personal conozca cuáles son sus obligaciones al momento de intervenir en diversas situaciones con personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

Por otro lado, los datos primarios surgen de las encuestas realizadas al personal policial de la Sub Comisaría Rodríguez Peña, entrevistas a personas del colectivo LGTBIQ+ y funcionarios públicos que intervienen en la problemática.

Además, acudimos a la observación documental de normativas, leyes, tanto internacionales como nacionales explicitadas en el capítulo I, y reglamentaciones correspondientes a los protocolos de actuación, expresados en el capítulo III.

Las unidades de análisis son las siguientes

- Políticas públicas sobre colectivo LGTBIQ+
- Perspectiva de género y diversidad sexual, personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ que realizan trabajos sexuales.
- Formación y capacitación académica del personal policial
- Desempeño y prácticas policiales

El trabajo se ha organizado en los siguientes capítulos:

En el capítulo I presentamos los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+ y las políticas públicas que se enmarcan en el mismo, y que se encuentran vigentes en Argentina y Mendoza.

Posteriormente, en el capítulo II, investigamos los conceptos referentes al colectivo, incluyendo las diferentes categorías como el género, la identidad de género, la orientación sexual, el travestismo entre otros. En el mismo capítulo presentamos una de las formas más frecuentes de trabajo al que accede este grupo vulnerable, que es el trabajo sexual.

En el capítulo III analizamos el desempeño del personal policial, a través de la capacitación y formación con relación al colectivo LGTBIQ+, la cual se encuentra amparada por las normas legales vigentes.

En el capítulo IV presentamos el trabajo de campo el cual se ha desarrollado mediante la aplicación de encuestas al personal policial, entrevistas a personas del colectivo LGTBIQ+ que desarrollan trabajos sexuales en el carril Rodríguez Peña, y entrevistas realizadas a personal de capacitación del IUSP y del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación.

El trabajo finaliza con la presentación de las conclusiones a las cuales hemos arribado, y los aportes al tema.

## **Marco Contextual**

## **Capítulo I**

# **Políticas Públicas y la incorporación de la perspectiva de género**

En el presente capítulo desarrollamos las políticas públicas que han incorporado la perspectiva de género y diversidad, explicando su origen e importancia en el reconocimiento de los derechos de estos grupos vulnerables.

Para comprender la creación de la planificación de acciones destinadas al colectivo LGTBIQ+ que se llevan a cabo en Argentina, en primer lugar, explicamos la historia del colectivo LGTBIQ+, en la consecución de sus derechos, para luego explicar en qué consisten las políticas públicas que deben implementarse en un país, a fin de garantizar el pleno goce de derechos de los ciudadanos.

Estas políticas destinadas al colectivo vulnerable, se sustentan y apoyan en un marco normativo legal que resulta ejemplificante en Argentina, ya que las normas y respuestas que nuestro país brinda a este colectivo, son admiradas y reconocidas en el mundo.

### **1.1 Historia del colectivo LGTBIQ+**

Históricamente el colectivo LGTBIQ+ ha sufrido diferentes discriminaciones, las que pueden observarse a través de un recorrido histórico en el que la represión y el aislamiento, han sido comunes. Para los judíos la sexualidad, tenía como fin la reproducción ya que esto le garantizaría al pueblo suficientes personas para su defensa. Mientras que los griegos consideraban el comportamiento sexual como algo completamente diferente. Adoradores de la belleza humana, las relaciones hombre-mujer, hombre-hombre o mujer-mujer, eran consideradas normales, lo que se observa en la mitología en la cual aparecen relaciones homosexuales, sobre todo entre el discípulo y el maestro, siendo el primero quien sometía al segundo, sin embargo, no se daba una relación inversa ya que no era aceptada socialmente.

Posteriormente, en la Edad Media, la sexualidad irá tomando un carácter diferente, sobre todo porque la reproducción social era necesaria a fin de sostener una población suficiente para enfrentar las guerras y las enfermedades, que generaban muertes a edades muy tempranas. Durante este período histórico, comienza una represión social cada vez más fuerte que impacta profundamente en la homosexualidad. San Agustín, uno de los exponentes más destacados de este período sostendrá que “la persona humana se conforma de dos partes: la buena y la mala, fundamentado en que toda relación sexual que no tuviese como fin la reproducción es impura e infecta el alma” (Martín Sánchez, 2011, p. 248). Estos posicionamientos llevarán a castigar las relaciones homosexuales,

mediante una condena de carácter religioso lo que le permitió a la iglesia crear un conjunto de preceptos que debería seguir la sociedad, entre los que se incluyeron directivas claras de cómo debían ser las relaciones sexuales.

La represión a la homosexualidad se fortaleció durante la revolución industrial, fomentada sobre todo por los movimientos religiosos que surgieron con mayor fuerza a fin de organizar y ordenar la sociedad, en un control social claramente definido. Un movimiento particularmente represivo, surgió en Alemania durante el siglo XIX comenzando a criminalizar la homosexualidad, a través de la creación de un marco normativo legal que aprobó la norma, encarcelando e incluso, matando a homosexuales. Esto se mantuvo durante gran parte del siglo XX en muchos países, aunque este fue el siglo en el cual el colectivo homosexual, consiguió muchos de sus derechos. Con la llegada del nazismo, se generó nuevamente un retraso que llegó a transformarse en represión, una vez finalizadas ambas guerras mundiales. Ejemplos notables de estos sucesos, son España y Francia donde se aprobaron leyes restrictivas contra los homosexuales creando, además, organizaciones homofóbicas europeas que duraron hasta los años '70 (Martín Sánchez, 2011).

En esta década, comienzan a surgir los movimientos que fueron los que luego dieron origen al reconocimiento de derechos. Estos movimientos ya no buscarán una adaptación social basada en el colectivo heterosexual, sino que su búsqueda se orientó hacia la creación de una identidad propia. Denominados como “movimientos contraculturales”, en relación a los movimientos nacidos en los años 60, como manifestación de lucha por los derechos civiles en Estados Unidos, se caracterizó por tener grandes expresiones de carácter revolucionario, que generaron importantes tensiones sociales (Ciáurriz, 2010). En estos grupos se incluyeron nuevas líneas generacionales en las que se incluyeron el reconocimiento de los derechos de elección y libertad por la sexualidad humana, derechos de las mujeres, derechos a elegir libremente el futuro, entre otros. Expresados en la música, representada por el surgimiento de nuevos grupos musicales que influyeron fuertemente en la generación de grandes cambios sociales como The Beatles, también surgieron nuevas manifestaciones cinematográficas en las que las películas empezaron a tener menos censura (Andrade Guevara, 2018). El movimiento hippie, fue uno de los que más cambios incluyeron en la sociedad, con la aparición de nuevos artistas creativos que expresaban las demandas sociales. Expresados en contra de la guerra de Vietnam, incluyendo los jóvenes marginados como participantes

de la sociedad, y entre ellos el colectivo de personas negras que vivían en EEUU, se logró que rápidamente, aunque con muchas luchas, las sociedades asimilaran estas nuevas tendencias sociales.

En 1963 la feminista Betty Friedan publicó su libro “Mística de la feminidad”, lo que comenzó a dar una mayor fuerza a los movimientos feministas emergentes. Otras exponentes como Gloria Steinem y Angela Davis, ejercieron una fuerte influencia en las nuevas generaciones de mujeres más jóvenes, logrando expandir el pensamiento feminista. Los movimientos de protesta surgidos en esta década y las primeras apariciones del colectivo homosexual, fueron los que contribuyeron fuertemente a los cambios que estaban surgiendo movilizadas por la contracultura. La liberación gay comienza con los disturbios de Stonewall Inn, los que se convirtieron en demostraciones

“espontáneas y violentas en contra de los ataques policiales registrados en junio de 1969 en un bar gay denominado Stonewall Inn que funcionaba en el 53 de Christopher Street, Greenwich Village, Nueva York, convirtiéndose en un evento relevante en el cual personas de la comunidad gay, comenzaron a luchar contra el sistema patrocinado del gobierno estadounidense que había generado una fuerte persecución sobre las minorías sexuales. Iker Ciáurriz, (2010), explica el evento más importante que dio inicio al Movimiento de liberación LGTB en Estados Unidos y alrededor del mundo:

La década del 80 será el comienzo de visibilización del colectivo homosexual, el cual celebra su día cada 28 de junio en conmemoración de los eventos ocurridos en Stonewall Inn. Luego de este evento se crearon dos organizaciones activistas: el Gay Liberation Front y la Gay Activist Alliance, las que promovieron las primeras acciones para visibilizar el colectivo LGTBI+ y reclamar su igualdad y derechos. La primera marcha por la liberación se celebró el 28 de junio de 1970” (p.12).

## **1.2 Historia del Colectivo LGTBIQ+ en Argentina**

La cuestión de la sexualidad ha sido ampliamente vinculada con el control social informal impuesto por la religión, la cual ha ejercido una fuerte influencia, aún durante el siglo XX, momento en el cual muchos derechos de minorías comenzaron a surgir. “El poder civil, nunca fue claramente diferenciado del religioso, será el principal artífice de las interpelaciones que sentarán las bases de la persecución y represión contra los que alteren los cánones de la diferenciación sexual y de género” (Costantino, 2017). Esto fue lo que llevó a siglos de persecuciones y crímenes aberrantes por cuestiones vinculadas con el género. Incluso, durante gran parte del siglo XX se mantuvieron estos conceptos,

siendo los años de la Dictadura Militar argentina (1976-1983), los más crueles con homosexuales, donde muchos de ellos resultaron desaparecidos por su orientación sexual.

En Argentina la historia de persecución de personas gay y lesbianas, es similar al resto del mundo. Desde la época de Sáenz Peña, momento en el cual se controlaba, criminalizaba y estigmatizaba tanto a homosexuales como a travestis. Además, y con mucha mayor gravedad, a estas personas se las utilizaba para realizar experimentaciones en Psicología Social, la paraciencia de la criminología, “utilizando personas trans y alojándolos en el Depósito 24” (Rico, 1996, p.12), la que fue una Sala de Observación de Alienados, que funcionaba en el Depósito de Contraventores de la Policía Federal, a fines del Siglo XIX y hasta el año 1918. Allí se estudiaban las prácticas criminológicas de las personas gay, lesbianas y trans, y sus conductas, por parte de un equipo médico.

A partir de la década del '30, con el golpe de Félix Uriburi al gobierno de Irigoyen, se sentaron las bases para una persecución continua a las personas del colectivo LGTBIQ+, aprisionándolos y persiguiéndolos, aunque se debe destacar que, en base a la distinción de las clases sociales, quienes pertenecían a la aristocracia, no se los perseguía, a diferencia de los denominados “Lúmpenes” (Torres, 2013). Luego, en el gobierno de Ramón Castillo, se comenzó con una denuncia por perversión a los cadetes militares del Ejército, los que eran extorsionados para tener relaciones sexuales con personas de su mismo sexo. Esto dio como resultado el primer operativo anti-homosexual que tuvo la mayor persecución en el país, y que duró durante muchas décadas.

Ya en el gobierno de Perón, en los años '50, se comenzó a condenar la homosexualidad y la transexualidad, lo que surgió como producto de un pacto realizado con la iglesia católica, especialmente porque la educación argentina se basaba en el paradigma que promulgaba los valores de la familia tradicional (Torres, 2013). Esta persecución incluyó desde los modos de caminar, hablar, vestirse, hasta las expresiones de amor o afecto entre personas del mismo sexo, lo que se agravaba si estas manifestaciones se realizaban en espacios públicos.

Con la caída del gobierno de Perón y el golpe de Pedro Aramburo, se recrudeció la represión, firmando pactos con la Unión Soviética para el exterminio de los homosexuales, bajo la dirección del Comisario Margaride quien llevó a cabo la “Cruzada por la Moralidad”, reprimiendo a personas en bares, clubes, cines, hombres que usaban minifaldas, pantalones ajustados y pelo largo, cortándoselos en el acto. “En estos años,

en EEUU, se produjo una redada policial al bar gay “Stonewall Inn”, dando lugar al surgimiento del Movimiento por los Derechos de las Personas Homosexuales en todo el mundo” (Rubio Arribas, 2008 p.3). En Buenos Aires surgió el movimiento denominado “Nuestro Mundo”, el que dio lugar en el año 1971 al surgimiento del Frente de Liberación Homosexual, funcionando de manera clandestina hasta el golpe militar de Videla, momento en el cual se disolvió.

Este último golpe militar fue el que intensificó la persecución, agravada por el hostigamiento social y político. En este período, 1976 hasta 1983, ya no solo se allanaron espacios públicos, sino también domicilios privados.

En el año 1984 se fundó en Buenos Aires la Comunidad Homosexual Argentina (CHA), creada por Carlos Jáuregui y César Cigliutti, con el objetivo de luchar contra la represión y los edictos policiales heredados de la dictadura militar. Esto permitió la adquisición de un gran protagonismo en los años 90, por parte de los colectivos homosexuales, momento en el cual la pluralidad y la diversidad de agrupaciones que fueron surgiendo en el continente, comenzaron a imponer las designaciones de lesbiana y gay abandonando la categoría de homosexual. Posteriormente se incorporaron los términos travestis, transexuales, bisexuales e intersexuales (Costantino, 2017). En este período surgen las asociaciones internacionales LGTBI (gay, lésbico, travesti, transexual, bisexual e intersexual), y las marchas del Orgullo, fortaleciendo de esta manera, la visibilización.

La aparición del virus del VIH-Sida, generó que estos grupos adquirieran más importancia, ya que se la denominó “Peste Rosa” dando un nuevo impulso a la creación de movimientos por la liberación homosexual, lo que obtuvo como resultado que en el año 1984 se fundara la C.H.A a cargo de Carlos Jáuregui, que en 1992 logró obtener personería jurídica (Costantino, 2017).

En 1991 se forma la Asociación de Travestis Argentinas (A.T.A.), la cual es la primera asociación que comenzó a luchar por la inclusión de la identidad de género en las discusiones de la Asamblea Estatuante sancionada por la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires. En los trabajos por la discriminación, las militantes travestis fueron quienes comenzaron a pujar por la inclusión de la temática de la identidad de género (Torres, 2013). La resistencia aún continuaba de la mano de algunos vecinos de Palermo, que

unidos, tildaban a los travestis de degenerados, sidosos, amorales, anormales, entre otros insultos que perduran hasta la actualidad.

Los años 80 fueron los más significativos en este movimiento, ya que fue cuando surgieron organizaciones que impactaron en las políticas públicas, al realizar un mayor énfasis en los derechos reconocidos por el Estado, y las posibilidades de igualdad normativa. Esto fue influenciado por el contexto mundial en el cual ya existían muchas organizaciones movilizadas en busca de sus derechos.

En Argentina, la primera Marcha por el Orgullo, se realizó en el año 1992, la que luego se comenzó a celebrar cada primer sábado de noviembre, en forma anual, en conmemoración a la creación de “Nuestro Mundo”, el primer movimiento homosexual argentino. En la semana previa se lleva a cabo la Semana del Orgullo, en la cual se realiza una serie de conferencias y charlas relacionadas con la temática LGTBIQ+.

En el año 1993, se fundó la Asociación de Travestis Argentinas, Transexuales y Transgéneros lo que llevó a que, en el año 1994, naciera la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual. Esa década fue muy importante, ya que ciudades como Buenos Aires y Rosario, promulgaron formalmente una legislación para prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual. En 1996 se incluye la orientación sexual en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en 1999 el jefe del Ejército, Martín Balza, eliminó del Código de Justicia Militar (art. 765) el delito de homosexualidad previsto para militares, que castigaba con la degradación y una pena de prisión de seis meses a seis años, aunque aclarando que los militares LGTBIQ+ debían mantener esas conductas en el ámbito privado, dicho artículo sería derogado definitivamente en el año 2009 (Costantino, 2017).

Buenos Aires, en el año 2003 fue la primera ciudad latinoamericana en reconocer las uniones civiles entre “dos personas con independencia de su sexo u orientación sexual” sancionando la Ley N° 1004.

Argentina, es uno de los países con mayor reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBIQ+, con un gran reconocimiento a nivel internacional en materia de legislación, la cual ha tenido avances significativos desde el año 2010, momento en el cual se sancionó la Ley de Identidad de Género, donde se han plasmado una gran cantidad de derechos y garantías.

### **1.3 Reconocimiento de los derechos LGTBIQ+**

El reconocimiento de los derechos LGTBIQ+, a nivel mundial, nace con la creación de los Derechos Humanos, en 1945. Sin embargo, como hemos observado, estos derechos no fueron del todo reconocidos hasta los años 80 en adelante, momento en el cual las luchas particulares de los diferentes grupos, fueron logrando el reconocimiento, el respeto y la inclusión de estos grupos, en muchos países.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), junto con la Organización de los Estados Americanos, en el año 2018, ha monitoreado la situación de los derechos de las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o no normativas, o cuyos cuerpos varían de estándar corporal femenino y masculino. Luego de tres años del lanzamiento del informe sobre la Violencia contra las Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, llevado a cabo en el año 2015, la CIDH, reconoce importantes cambios en favor de la protección, el reconocimiento y las garantías de los derechos de las personas LGTBIQ+, en diversos países del hemisferio, los que se describen a continuación.

#### **1.3.1 Protección de su identidad**

La CIDH estableció que la orientación sexual de una persona “es independiente del sexo que le asignaron al nacer y de su identidad de género”, y además “constituye un componente fundamental de la vida privada de las personas”, existiendo una “clara conexión entre la orientación sexual y el desarrollo de la identidad y el plan de vida de cada persona, incluyendo su personalidad, y las relaciones con otros seres humanos” (CIDH, 2016). En referencia a la identidad de género, la CIDH, sostiene que se refiere a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona se siente profundamente, lo que no podría corresponder con el sexo asignado al nacer.

En este punto, la CIDH (2016) observa que las niñas, los niños y adolescentes LGTBIQ+, suelen enfrentar el rechazo de sus familias y su comunidad, quienes desaprobaban su orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal. Esto lleva a situaciones de discriminación, estigmatización, intimidación, acoso, abuso, maltrato y violencia física, psicológica, sexual, y en casos extremos, la muerte.

La Comisión reitera que el proceso de aceptación, articulación y reconocimiento de la orientación sexual y/o la identidad de género es un proceso sumamente personal, y puede surgir en diferentes momentos de la vida dependiendo de la persona. Asimismo, este proceso puede diferir de la manifestación y expresión abierta de la orientación sexual o identidad de género dentro de la familia o comunidad (p. 49).

En función de lo expuesto, en su Informe sobre Violencia contra las Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América (2016), recomendó a los Estados:

“Adoptar legislación contra la discriminación o modificar la legislación existente con miras a prohibir toda forma de discriminación que incluya aquella basada en la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género, las características sexuales o aquellas relacionadas con el hecho de ser intersex, y a adoptar las leyes de identidad de género que reconozcan el derecho de las personas trans a rectificar su nombre y el componente sexo en sus certificados de nacimiento, documentos de identidad y demás documentos legales, a través de procesos expeditos y sencillos, y sin que sea necesario que presenten evaluaciones o certificados médicos o psicológicos/psiquiátricos” (p.51).

### **1.3.2 Derecho a la participación democrática**

La CIDH, considera que el reconocimiento de la identidad de las personas LGTBIQ+ es una condición fundamental para el ejercicio del derecho a la participación política y es eje central de la consistencia de las democracias.

Para esto la CIDH considera que los estados pueden impulsar la participación democrática de las personas LGTBIQ+, en las acciones estatales, a través de la participación efectiva en los espacios e instancias de decisión sobre las respectivas políticas públicas, a fin de garantizar que sea considerada su propia visión respecto de inclusión y la vigencia de sus derechos.

El Estado de Argentina, por ejemplo, creó recientemente la “Dirección General de Políticas Integrales de Diversidad Sexual” (DGPIDS), mediante la Decisión Administrativa No. 483/2016, al interior de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación 172. Esta área especializada tiene la misión de coordinar las políticas nacionales y federales de diversidad sexual, desde una mirada integral trabajando transversal, interministerial, intersectorial y federalmente, en aras de lograr el ejercicio pleno de los derechos de la población LGBTI, con el objetivo de lograr un

cambio cultural, disminuir los niveles de estigmatización y discriminación de dicha población. A través de la DGPIDS, también se creó la “Mesa Permanente de Políticas Públicas de la Diversidad Sexual”, en julio de 2016, que cuenta con la participación de provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a fin de impulsar la perspectiva federal de la diversidad sexual y de género en las políticas públicas y traducir los avances legislativos en inclusión social y efectiva igualdad de oportunidades. Asimismo, se consolidó en 2016 la “Mesa Interministerial de Diversidad Sexual”, donde participan los Ministerios nacionales de Salud, Desarrollo Social, Trabajo, Educación, Seguridad, Defensa y Cultura, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y el Consejo Nacional de las Mujeres, que tiene el objeto de promover la coordinación de las políticas públicas específicas de cada Ministerio donde existen áreas o programas de diversidad sexual. (p. 66).

### **1.3.3 Derecho a la educación**

Este derecho está consagrado en varios instrumentos y comprende el derecho de toda persona a que, mediante esta educación, se le capacite para lograr una subsistencia digna, el mejoramiento de la calidad de vida, y que, además, sea útil a la sociedad. Reiterado por la Convención Americana, en su artículo 26, establece el compromiso de los estados a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura. Al respecto también se han expresado la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Principios de Yogyakarta, y, en el caso de Argentina, es importante mencionar un modelo ejemplificante como es la Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150, cuyo espíritu responde a garantizar la educación y la información de niños, niñas y adolescentes incluyendo la perspectiva federal de diversidad sexual y derechos humanos.

### **1.3.4 Derecho a la salud**

De igual manera que el derecho a la educación, este derecho se encuentra en tratados internacionales como la Declaración Americana y el Protocolo de San Salvador, los Principios de Yogyakarta, los que establecen una serie de obligaciones adicionales que incluyen la de “proteger todas las personas de la discriminación, violencia y otros daños por razones de su orientación sexual, identidad de género y características en el sector de la salud” y “garantizar el acceso al más alto nivel posible de atención médica relativa a tratamientos de afirmación de la identidad de género, con base en el consentimiento previo, libre e informado de las personas”.

Específicamente respecto de las personas intersex, desde 2013 la Asamblea General de la OEA ha instado a los Estados a ofrecerles una protección adecuada, así como a implementar políticas y procedimientos, según sea necesario, para garantizar que las prácticas médicas sean consistentes con los estándares aplicables de derechos humanos (CIDH, 2016). Consecuentemente, en su Informe sobre Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América (2016), la Comisión recomendó a los Estados Miembros de la OEA que, “revisen las prácticas y protocolos médicos vigentes que establecen la realización de intervenciones médicas innecesarias en niños y niñas intersex sin su consentimiento previo, libre e informado”, y que “tales cirugías deben posponerse hasta que la persona involucrada esté en capacidad de otorgar su consentimiento previo, libre e informado, y la decisión de no someterse a estas cirugías, debe ser respetada” (CIDH, 2016).

En relación a este derecho, nuevamente nuestro país adopta medidas ejemplificantes en tanto la Ley de Identidad de Género, contempla el acceso integral a la salud, de las personas trans, especificando que todas las personas pueden acceder a operaciones, intervenciones de cualquier tipo e incluso al tratamiento hormonal para adecuar su cuerpo a su identidad de género, con procedimientos que son gratuitos en su totalidad. Obliga a que estas prestaciones se encuentren incluidas en el denominado Plan Médico Obligatorio que deben brindar como mínimo, todas las obras sociales.

### **1.3.5 Derecho a la seguridad personal**

Entendiendo que la violencia contra las personas LGTBIQ+ es generalizada y ocurre en todas las esferas de la vida pública y privada, y existe debido a la discriminación e intolerancia respecto a las identidades de género, expresiones de género diversas y personas que desafían las normas aceptadas socialmente, los Estados deben adoptar medidas tendientes a disminuir este padecimiento.

En este sentido la CIDH ha recomendado a los Estados a

“Adoptar legislación contra los crímenes de odio o crímenes por prejuicio, a través de enmiendas a la legislación existente o a través de la emisión de nuevas leyes, con el fin de identificar, juzgar y sancionar la violencia por prejuicio contra las personas por su orientación sexual, identidad de género, y diversidad corporal” (p. 90).

Al respecto la Argentina ha adoptado medidas en relación a las personas LGTBIQ+ privadas de libertad, realizando varias modificaciones en el Servicio

Penitenciario Federal que permitieron definir una política de alojamiento incorporando gradualmente la perspectiva de género y diversidad sexual, estableciendo normas administrativas y separando a las mujeres trans que ingresan a la órbita penitenciaria, las que serán alojadas en pabellones especiales, de acuerdo a la Ley de Identidad de Género.

### **1.3.6 Acceso a la justicia**

La CIDH observa la promulgación de legislación sobre los crímenes de odio o inclusión de la orientación sexual y/o identidad de género como circunstancias agravantes del delito en diversos países de la región como Argentina, Chile, Canadá, Estados Unidos, Honduras, entre otros. Sin embargo, advirtió que,

“la implementación de tales medidas con frecuencia es débil, debido a las ineficiencias y obstáculos que existen en el acceso a la justicia respecto de estos crímenes, incluyendo la prevalencia de prejuicios en las investigaciones y la falta de entrenamiento de la policía, especialistas forenses, fiscales y jueces” (p. 99).

Esta situación es agravada debido a que los datos estadísticos sobre las tasas de condena en casos con víctimas LGTBIQ+, en los países de la región son limitados o inexistentes, y esa falta de estadísticas judiciales complica el análisis de impunidad en casos de violencia contra personas de este colectivo.

### **1.3.7 Acceso y control de recursos económicos**

La CIDH ha resaltado que existe un fuerte vínculo entre pobreza, exclusión y violencia por prejuicio, y la discriminación afecta a las personas LGTBIQ+, las inserta en un ciclo de exclusión que tiende a culminar en la pobreza por falta de acceso a servicios, oportunidades y prestaciones sociales.

La pobreza, al igual que la exclusión, conducen a la privación de capacidades que impiden que las personas LGTBIQ+ tengan ingresos suficientes para solventar sus necesidades básicas. Argentina, en este sentido, informó a la CIDH que se adjudica la responsabilidad de brindar oportunidades de trabajo a la población trans, y en ello se encaminan organismos estatales como INADI y la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) que diseñaron acciones conjuntas con el objeto de reducir situaciones de discriminación en el ámbito laboral. Para esto se creó la Línea de Inclusión Laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgénero, descrita en la Resolución N° 331/2013.

En el marco de estas propuestas Argentina, ha generado políticas públicas tendientes a garantizar el pleno goce de derechos del colectivo LGTBIQ+.

#### **1.4 Políticas públicas**

Las políticas públicas han sido definidas por múltiples autores, entre ellos las políticas son el diseño de una acción colectiva intencional; el curso que toma la acción como resultado de las decisiones e interacciones que comporta son los hechos reales que la acción produce. En este sentido, las políticas son “el curso de acción que sigue un actor o un conjunto de actores al tratar un problema o asunto de interés. El concepto de políticas presta atención a lo que de hecho se efectúa y lleva a cabo, más que a lo que se propone y quiere. Las políticas se conforman mediante un conjunto de decisión, y la elección entre alternativas” (Aguilar Villanueva, 2003, p. 25).

Las políticas son comprendidas como una declaración de intenciones, en las que se incluyen las metas y los objetivos. Al respecto, Pressman y Wildavsky, explican que “las políticas son una cadena causal entre las condiciones iniciales y las futuras consecuencias” (Pressman y Wildavsky, citado en Aguilar 2003, p. 44). Es decir que las políticas públicas parten de la hipótesis de sostener que, si implementan un determinado curso de acción, podrán cumplirse las metas y objetivos planteados. Para Pressman y Wildavsky (1973), las políticas públicas denotan las intenciones de las fuerzas políticas, particularmente las intenciones de los gobernantes, y en ellas se reflejan las consecuencias de sus actos. De esta forma, las políticas se convierten en el resultado de una serie de decisiones y acciones de los actores políticos que gobiernan un país en un momento determinado (Rose, Pressman y Wildavsky, citados en Aguilar Villanueva, 2003).

Un referente destacado es Harold Laswell (1950, citado en Aguilar Villanueva, 2003), quien en los años cincuenta define a la política pública como: “...disciplinas que se ocupan de explicar los procesos de elaboración y ejecución de las políticas..., con base científica, interdisciplinaria y al servicio de gobiernos democráticos” (p. 43). Posteriormente, en 1971, agrega a su definición: “el conocimiento del proceso de decisión” (p. 43).

Para su implementación es necesario que los políticos cuenten con conocimientos profesionales y conocimientos adecuados, para conocer el proceso de decisión de la política, pero además deben poseer habilidades científicas confiables, que les permitan adoptar decisiones tendientes a mejorar la decisión pública. Es decir que existen dos diferencias bien marcadas, por un lado, el conocimiento de la ciencia para decidir, y por

otro lado la capacidad política para implementar. Esta diferencia desarrolló dos tendencias de las políticas públicas: el *policy studies* (estudios de políticas) y el *policy analysis* (análisis de políticas) (Aguilar Villanueva, 2003).

Cuando se habla de política pública se hace alusión a los procesos, decisiones, resultados, pero sin que ello excluya conflictos entre intereses presentes en cada momento, tensiones entre diferentes definiciones del problema a resolver, entre diferentes racionalidades organizativas y de acción entre diferentes perspectivas evaluadoras, lo que permite inferir que se trata de un panorama lleno de poderes en conflicto, enfrentándose y colaborando ante opiniones y cursos de acción específicos. En este sentido, autores como Ives, Mény y Jean Claude Thoening (1992), entienden que el estudio de las políticas públicas no es otra cosa que el estudio de la acción de las autoridades:

“Otro uso del término política distingue lo que los ingleses designan con la palabra *policy*, ya sea un marco de orientación para la acción, un programa o una perspectiva de actividad. Así se dice que un gobierno tiene una política económica, o sea que realizan un conjunto de intervenciones, que elige hacer o no hacer ciertas cosas en un campo específico, en este caso, la economía. Es en este último sentido en el que cabe hablar claramente de política pública; es decir, de los actos y de los "no actos comprometidos" de una autoridad pública frente a un problema o sector relevante de su competencia” (p. 89).

Las políticas públicas pueden ser singulares y pasajeras, brindando respuestas en un momento determinado a circunstancias particulares, o demandas sociales eventuales. Su especificidad, refiere Aguilar Villanueva (2003), reside en que consisten en el

“conjunto de acciones intencionales y causales, orientadas a la realización de un objetivo de interés / beneficio público, cuyos lineamientos de acción, agentes, instrumentos, procedimientos y recursos se reproducen en el tiempo de manera constante y coherente (con las correcciones marginales necesarias), en correspondencia con el cumplimiento de funciones públicas que son de naturaleza permanente o con la atención de problemas públicos cuya solución implica una acción sostenida” (p. 49).

Aguilar Villanueva, (2009) sostiene que la estructura estable de sus acciones, que se reproduce durante un cierto tiempo, es lo esencial y específico de ese conjunto de acciones de gobierno que llamamos política pública (Aguilar Villanueva, 2009).

Por último, se recurre a la definición de Orlak y O'Donnell (1981) quienes proponen que las políticas públicas son:

“El conjunto de acciones y omisiones que manifiestan una determinada modalidad de intervención del Estado en relación con una cuestión que concita la atención, interés o movilización de otros actores en la sociedad civil. De dicha intervención puede inferirse una cierta direccionalidad, una determinada orientación normativa, que previsiblemente afectará el futuro curso del proceso social hasta entonces desarrollado en torno a la cuestión. (...) la política estatal no constituye ni un acto reflejo ni una respuesta aislada, sino más bien un conjunto de iniciativas y respuestas, manifiestas o implícitas, que observadas en un momento histórico y en un contexto determinados permiten inferir la posición del Estado frente a una cuestión que atañe a sectores significativos de la sociedad (p.112)

Ancladas en la conquista de los derechos humanos, y dentro de ellos, aquellos que se han reconocido como específicos, especialmente para los grupos vulnerables, las políticas públicas, en relación con el colectivo LGTBIQ+, problemática central de la presente investigación, se basan en los siguientes principios.

*Equidad:* Las personas LGTBIQ+ deben llegar a gozar de los mismos derechos y oportunidades que los demás ciudadanos y ciudadanas y es responsabilidad del Estado en todos sus niveles garantizar dicho goce igualitario. Para ello, debe haber ausencia de disparidades, sistemáticamente asociadas con ventajas y desventajas sociales.

*Derechos humanos:* Los derechos de las personas LGTBIQ+ son Derechos Humanos avalados por la constitución y los tratados internacionales, entendiendo que los derechos humanos son inalienables, sin importar las condiciones sociales, orientaciones sexuales o de identidad de género, religiosas, políticas o de cualquier tipo de cada quién.

*Corresponsabilidad:* El Estado y la sociedad civil, incluida las personas LGTBIQ+ son responsables de garantizar, promover y defender los derechos de la población LGTBIQ+, además de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra este colectivo.

*Integralidad:* La política pública debe contemplar a cada persona LGTBIQ+ en sus dimensiones política, social, cultural, económica, erótica - afectiva y psicológica.

*Autonomía:* Es el derecho que tiene cada individuo para tomar sus propias decisiones y a tener la libertad de actuar de acuerdo con ellas, en los diferentes escenarios públicos y privados. La autonomía reconoce la libertad de acción y expresión de los seres humanos y de esta forma, contrarrestar los modelos hegemónicos sociales y culturales que no aceptan las diferencias y donde las personas con una orientación sexual e identidades de género no heteronormativas no tienen cabida.

*Coordinación:* Todos los organismos públicos – en todos los poderes y todos los niveles - que tengan dentro de sus funciones la atención y garantías de los derechos de ciudadanos y ciudadanas, deben considerar la protección de las personas LGTBIQ+, en tanto eso, deberán reconocer y ejercer acciones afirmativas coordinadas y articuladas con el fin de brindarles una atención integral y oportuna.

*Diversidad:* La diferencia, la pluralidad, multiculturalidad, interculturalidad, la singularidad, la creatividad, el disenso y las distintas identidades de género y de orientaciones sexuales, son valores intangibles que deben ser respetados, en armonía con el marco filosófico de los derechos humanos y los principios constitucionales.

*Participación:* Los procesos organizativos y el fortalecimiento político constante de ciudadanos, ciudadanas y organizaciones que trabajan por el reconocimiento y respeto de las diversidades sexuales y las identidades de género deben ser promovidos, con el fin de potenciar su incidencia política, en búsqueda de la consolidación de procesos de cambio social y cultural, al igual que es menester, posibilitar la construcción de agendas comunes, para la reivindicación de sus derechos políticos, económicos y sociales.

#### **1.4.1 Políticas públicas destinadas al colectivo LGTBIQ+**

La Argentina ha logrado un recorrido en materia de diversidad sexual ajustado a los estándares internacionales de derechos humanos, lo que la coloca como referente y a la vanguardia en dicha materia, sobre todo cuando nos referimos a los derechos de las personas trans.

Es importante destacar que el recorrido legislativo en el caso de Argentina en materia de diversidad sexual data de los años noventa, con iniciativas locales. Es decir, mucha de la legislación a nivel nacional ha sido producto de legislación local que luego se extrapolará a nivel nacional. En este sentido, en nuestro país se conformó el Grupo de Organismos del Estado Nacional para la protección y promoción de los derechos de la población LGTBIQ+, en el que participan 24 dependencias del Estado Nacional que implementan una perspectiva antidiscriminatoria en la implementación de políticas públicas para el colectivo LGTBIQ+. Este organismo se creó en el mes de julio del 2012 con el objetivo de incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género en las políticas públicas y traducir los avances legislativos en inclusión social y efectiva igualdad de oportunidades.

En Argentina existen diferentes ministerios y organismos del Estado, especializados en la temática, que tienen como objetivo desarrollar y ejecutar políticas

públicas. A nivel nacional se encuentra el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, la Defensoría del Público, los Ministerios de Trabajo, Salud, Desarrollo Social, Seguridad, Educación, y la recientemente creada Dirección General de Políticas Integrales de Diversidad Sexual perteneciente a la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Esta última fue creada bajo la convicción de comprender que cuando se habla de derechos de la población LGBTIQ+, se habla de derechos humanos. Tiene la misión de coordinar las políticas nacionales y federales de diversidad sexual, desde una mirada integral trabajando transversal, interministerial, intersectorial y federalmente. En el mismo sentido, se ha creado en 2016 la Mesa Federal Permanente de Diversidad Sexual, en el marco del Consejo Federal de Derechos Humanos, con la participación de las 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Desarrolla un trabajo mancomunado en políticas públicas destinadas a la población LGBTIQ+ y al cambio cultural, pensadas desde y con cada una de las provincias, con el objetivo de lograr la integración real, la no discriminación y erradicación de las violencias en todo el país. Las leyes son el piso y la guía para las políticas que se desarrollan, lo que permite generar buenas prácticas tendientes a enriquecer diversos espacios. Las prácticas que hoy posee la Argentina pueden y deben ser compartidas en tanto han posibilitado una mejora sustancial en la calidad de vida de la población LGBTIQ+. Existe un desafío claro en lograr federalizar las políticas en esta materia, más allá de los aspectos o consideraciones culturales locales. La concientización y educación dentro del paradigma de la diversidad sexual y los derechos humanos, sigue siendo el horizonte que permitirá eliminar la discriminación y las violencias sufridas por la población LGBTIQ+. Por ello, la institucionalización de la Mesa Federal Permanente de Diversidad Sexual, el trabajo conjunto interministerial, sobre todo entre Educación, Seguridad, Salud, Desarrollo Social, Trabajo y Derechos Humanos, son clave para el éxito de estas políticas de Estado.

El Estado argentino durante los últimos años debió implementar multiplicidad de políticas públicas debido a la pandemia COVID 19, en este caso solo apuntaremos a las políticas públicas con perspectiva de género y diversidad sexual.

#### **1.4.1.1 Políticas públicas de igualdad e inclusión**

El colectivo LGTBIQ+ goza de igualdad de oportunidades a través de las políticas inclusivas que el Estado argentino ha ido conformando paulatinamente. El enfoque de

género y transversalidad, permitió la superación de obstáculos que impedían alcanzar la igualdad. Para esto se diseñaron un conjunto de planes que incluyeron la perspectiva de género, buscando dar respuestas a las grandes demandas que, durante el siglo XX, especialmente, se fueron potenciando. Estos derechos, en primera instancia, fueron reconocidos para las mujeres, permitiendo el voto, el ingreso al trabajo, y otros derechos que paulatinamente se fueron alcanzando.

Argentina es uno de los países más avanzados en materia de derechos para el colectivo de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y no binarias en la región. Sin embargo, la igualdad formal alcanzada, no siempre se transforma en igualdad real de oportunidades en la vida cotidiana. Si bien el plexo normativo con el que cuenta el país es amplio, no siempre se llega a todos los que lo necesitan, por lo que es necesario impulsar acciones positivas en todos los ámbitos para que la igualdad, y la inclusión, sean reales.

Múltiples Organizaciones No Gubernamentales funcionan en el país, las que, en conjunto con el Estado, fueron conformando respuestas destinadas a este grupo vulnerable. Importante es el trabajo realizado por la Fundación *Human Rights Campaign* (HRC, por sus siglas en inglés) y el Instituto de Políticas Públicas LGBT+ (IPPLGBT+, 2022). Con esta institución, se implementó en el país el Programa Global de Equidad Laboral, el cual tiene como objetivo, promover una mayor conciencia sobre la inclusión LGTBQ+ e incrementar la obtención de resultados tangibles en la comunidad de negocios a través de un trabajo conjunto con socios estratégicos en el ámbito corporativo de Argentina.

#### **1.4.1.2 Políticas Públicas en Salud**

La Ley de Identidad de Género, sancionada en 2012, ha representado un hito a nivel nacional e internacional en lo que respecta a la desjudicialización y despatologización de las identidades de género. Impulsada por organizaciones y activistas travestis y trans, representa el reconocimiento desde el Estado argentino del derecho a la identidad de género como un derecho humano. Desde el año 2015, el Ministerio de Salud de la Nación, a través del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (PNSRR), ha establecido la atención de la salud integral de personas trans, como una prestación obligatoria a todos los efectores de salud, públicos, privados y del sistema de obras sociales.

Se exige el trato digno, al igual que el respeto por su identidad, por el que debe respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad.

Garantiza el acceso a modificaciones corporales en el marco de la Ley de Identidad de Género, la cual en su artículo 11 reconoce el derecho al libre desarrollo personal y establece que todas las personas pueden, a fin de garantizar el goce de su salud integral, acceder a intervenciones quirúrgicas y/o tratamientos hormonales para “adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género”.

El artículo 11 de la Ley 26.743 establece que los efectores de todo el sistema de salud, ya sean estatales, privados o de obras sociales, deben garantizar en forma permanente las prestaciones que la Ley reconoce y que se incluyen en el Programa Médico Obligatorio (PMO). La Resolución 3159/19 efectiviza dicha incorporación y establece una cobertura del 100% en insumos para hormonización, incluida la medicación utilizada para la inhibición del desarrollo puberal.

Reconoce el acceso de personas menores de 16 años a modificaciones corporales, en base a lo establecido por el Código Civil y Comercial de la Nación en relación con la autonomía y presunción de la capacidad de las personas. De lo establecido en dicho Código, surge que los rangos etarios considerados para el acceso autónomo de prácticas de modificación corporal, están en armonía con lo establecido por la Constitución Nacional y las Convenciones vigentes. De acuerdo a la Guía para equipos de salud (2020), se entiende que:

“La interpretación normativa de acuerdo con los principios constitucionales *pro persona* y *pro minoris*, implica preferir la aplicación del artículo 26 del CCyC, que resulta más protectorio del ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes (NNyA), tal como lo señala la Resolución 65/2015 del Ministerio de Salud de la Nación. En función de esto:

Las personas de 16 años o más son consideradas como adultas para las decisiones atinentes al cuidado de su propio cuerpo. Pueden otorgar por sí mismas su consentimiento informado para acceder a las prestaciones de modificación corporal contempladas en la Ley de Identidad de Género, incluidas las cirugías. En el caso de adolescentes entre 13 y 16 años, pueden brindar su consentimiento en forma autónoma, a menos que se trate de prácticas que puedan implicar un riesgo grave para su salud o su vida. Únicamente para estas situaciones será necesario, además de su

consentimiento, el asentimiento de al menos una persona adulta referente (progenitores, representantes legales, personas que ejerzan formal o informalmente roles de cuidado, personas “allegadas” o referentes afectivos). Para el acceso a prácticas de modificación corporal en niños y adolescentes de menos de 13 años, podrán brindar su consentimiento con el asentimiento de al menos una persona adulta referente (progenitores, representantes legales, personas que ejerzan formal o informalmente roles de cuidado, personas “allegadas” o referentes afectivos). El consentimiento de la persona interesada nunca es sustituible. Por ello, el asentimiento implica el acompañamiento a la decisión de la persona titular del derecho, es decir del adolescente o niño. El principio de autonomía progresiva debe guiar el accionar del equipo de salud y de las personas adultas que acompañan, para propiciar la participación de los niños en la toma de decisiones sobre su persona. Los niños y adolescentes son quienes consienten siempre. Para el acceso a intervenciones quirúrgicas en menores de 16 años, en función de lo dicho anteriormente, se requiere el consentimiento del niño o adolescente y el asentimiento de una persona adulta referente (progenitores, representantes legales, personas que ejerzan formal o informalmente roles de cuidado, personas “allegadas” o referentes afectivos). En ningún caso se requiere autorización judicial para que los profesionales de la salud garanticen la práctica” (p.15).

Respecto a la atención en discapacidad, el Código Civil y Comercial de la Nación, en sintonía con el art. 12 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece en sus artículos 22, 23 y 31 que la capacidad jurídica para el ejercicio de los derechos, corresponde a todas las personas por igual. Esto implica que las personas con discapacidad son quienes deben y pueden brindar consentimiento para las prácticas y prestaciones de salud que las involucran, incluidas aquellas que conciernen a su expresión e identidad de género. Además, el artículo 25 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad.

La ley nacional N° 26.529/09 de Derechos del Paciente en su relación con los profesionales e instituciones de la salud, establece que las personas tienen derecho a:

- Ser asistidos por profesionales de la salud sin menoscabo por sus ideas, creencias religiosas, políticas, condición socioeconómica, pertenencia étnica, sexo, orientación sexual o cualquier otra condición.
- Recibir un trato digno, con respeto a sus convicciones personales y morales, principalmente las relacionadas con sus condiciones socioculturales, de género, de pudor y a su intimidad

- Recibir la información vinculada a su salud y las opciones terapéuticas disponibles, que se deben transmitir de forma clara y acorde a sus capacidades.
- Aceptar o rechazar determinadas terapias o procedimientos médicos, con o sin expresión de causa.
- En caso de formar parte de una investigación, de cualquier tipo, tienen derecho a que se respete su privacidad.

*Creación de Consultorios amigables para la diversidad sexual:* El acceso a la salud pública para las poblaciones LGTBIQ+ ha sido siempre un camino lleno de obstáculos. Son espacios que funcionan dentro de los servicios públicos de salud para brindar atención médica clínica a la población LGTBIQ+. Son gestionados por el trabajo conjunto de organizaciones sociales, programas locales de VIH y Servicios de Hospitales Públicos.

En relación a políticas públicas vinculadas con la educación, el trabajo y el acceso a la vivienda, Argentina cuenta con el Plan Nacional de Oportunidades y Derechos, el cual se reformula cada dos años, a fin de abordar problemáticas que puedan surgir en el futuro.

#### **1.4.2 Plan Nacional de Oportunidades y Derechos 2021-2023**

El PIOD es una apuesta integral e inédita de transversalización, puesto que es la primera vez que todas las áreas de la Administración Pública Nacional (APN) se ven involucradas en un proceso de creación de un plan destinado al colectivo LGTBIQ+. El PIOD 2021-2023 se presenta como el punto de partida para la medición de la incorporación de la perspectiva de género en la génesis de las políticas públicas del Estado. A su vez, ofrece una oportunidad de sistematización, visibilización e implementación coordinada de iniciativas que impactan directamente en la vida social, cultural, política y económica del país (Ministerio de las Mujeres, 2020).

Los objetivos estratégicos de este plan son los de transformar las bases estructurales de la desigualdad para reducir las brechas de género. El Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023 propone crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y LGTBIQ+ puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria. Los objetivos estratégicos para cada sector

se establecieron en relación a las dimensiones programáticas del Plan Nacional mencionadas en el apartado anterior.

Las líneas de abordaje del Plan son:

- *Trabajo, empleo y producción.* El objetivo que lo guía es el de promover la reducción de las brechas y segmentaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGTBIQ+ a gozar de una vida saludable y al acceso a servicios sanitarios en condiciones de igualdad en la diversidad.
- *Salud.* Se busca contribuir a reducir las brechas y segregaciones por motivos de género en el ámbito de la salud en el ejercicio del derecho de mujeres y LGTBIQ+ a gozar de una vida saludable y al acceso a servicios sanitarios en condiciones de igualdad en la diversidad.
- *Educación.* El objetivo estratégico que implementa es el de propiciar la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y LGTBIQ+ en sus trayectorias educativas en condiciones de igualdad en la diversidad.
- *Ciencia, tecnología e innovación.* Contribuir a la reducción de la brecha digital y tecnológica por motivos de género en el acceso, uso y producción de TICs por parte de mujeres LGTBIQ+ de modo que se realice en igualdad de condiciones y oportunidades.
- *Cultura, arte y comunicación.* Promover la reducción de las brechas y segregaciones por motivos de género que componen la desigualdad en el sector de la cultura, el arte y la comunicación con especial foco en el acceso al uso de bienes y servicios culturales en igualdad de condiciones por parte de mujeres y LGTBIQ+.
- *Deporte.* Contribuir a reducir las desigualdades de género que se expresan en brechas y segregaciones en el mundo del deporte, específicamente aquellas vinculadas al acceso, participación y desarrollo de las trayectorias deportivas de mujeres y LGTBIQ+.
- *Hábitat y desarrollo territorial.* Fortalecer el acceso de mujeres y LGTBIQ+ a políticas públicas que garanticen el derecho a una vivienda y

al hábitat digno y sustentable y al desarrollo territorial con perspectiva de igualdad de género en la diversidad.

- *Ambiente y desarrollo sostenible.* Fortalecer el acceso y ejercicio al derecho de habitar un ambiente saludable y sustentable en igualdad de condiciones y oportunidades por parte de mujeres y LGTBIQ+.
- *Participación en la vida social y política.* Promover políticas públicas que permitan el acceso y ejercicio del derecho a la participación ciudadana en igualdad de condiciones y oportunidad por parte de mujeres y LGTBIQ+.
- *Cuidados.* Promover una reorganización social del cuidado justa y equitativa desde una perspectiva de género en condiciones de igualdad en la diversidad para mujeres y LGTBIQ+.
- *Gestión de la información.* Producir, actualizar y gestionar información indispensable y necesaria para orientación de las políticas públicas de género, igualdad y diversidad.

Se basa en los principios rectores de igualdad, diversidad, participación, integralidad, territorialidad y federalismo, interseccionalidad, transversalidad y multiagencialidad, interdisciplinariedad, interculturalidad y sostenibilidad de la vida.

El plan ha establecido las siguientes acciones:

- *Gabinete Nacional de Transversalización de políticas de género.* Creado mediante el Decreto 680/2020. Incluye a todos los ministerios, la Agencia Nacional de Seguridad Social, la Agencia Nacional de Discapacidad, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y el Programa de Atención Médica Integral. Busca garantizar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en todas las políticas públicas del Estado Nacional.
- *Programa interministerial de presupuesto con perspectiva de género y diversidad.*
- *Mesa interministerial de políticas de cuidado.* Las políticas de cuidado constituyen una prioridad para la actual gestión de gobierno. La Mesa (Decisión Administrativa 1745/202055), integrada por 14 ministerios y organismos del Estado, fue creada para diseñar una estrategia integral del Poder Ejecutivo Nacional, que contribuya a la promoción de una organización social del cuidado más justa y con igualdad de género. Con

este fin, la Mesa coordina las acciones y políticas que se implementan desde el Estado en materia de cuidados; intercambia y releva información para el armado colaborativo de un diagnóstico común sobre las formas en las que se organiza socialmente el cuidado en nuestro país y planifica, diseña, elabora y ejecuta políticas de cuidado de corto, mediano y largo plazo que aportan a reconocer al cuidado como una necesidad, un derecho y un trabajo, entre otros objetivos.

- *Mapeo federal de cuidados*
- *Programa Nacional Igualar para la Igualdad de Género en el Trabajo, el Empleo y la Producción (PIIGTEP)*. Creado por la Resolución 220/2020 tiene por objetivo reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada intersectorial y de derechos humanos.
- *Fortalecimiento de las políticas locales tendientes a la igualdad de género y la promoción de la diversidad*.
- *Cupo laboral travesti trans en el sector público nacional*.
- *Fortalecimiento del registro de promotorxs territoriales en género y diversidad a nivel comunitario “Tejiendo Matria”*.
- *Programa de fortalecimiento del acceso a derechos para personas travestis, transexuales y transgénero*.
- *Programa nacional para el acceso igualitario a las tecnologías digitales*.
- *Campaña nacional “Cuidar en igualdad, necesidad, derecho y trabajo”*.
- *Programa interministerial “Democracia Paritaria”*.
- *Programa nacional para el fortalecimiento de la perspectiva de género en el desarrollo rural “Sembrar Igualdad”*.
- *Programa interministerial para la prevención de la violencia y la promoción de la igualdad de género en el deporte*.
- *Programa interagencial para la articulación de políticas de igualdad y discapacidad*.

#### **1.4.3 Programa nacional igualar para la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción**

El Programa Igualar, creado por la Resolución 220/202057, tiene por objetivo reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo del

trabajo, el empleo y la producción desde una mirada interseccional y de derechos humanos, articulando con los Ministerios de Economía, Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Desarrollo Productivo, y otros organismos competentes. Busca incrementar la participación de las mujeres y LGBTIQ+ en el mundo del trabajo, promover la reducción de las violencias de género y el acoso laboral de mujeres y LGBTIQ+ y transversalizar el enfoque de la igualdad de género y diversidad en la normativa laboral vigente, entre otros (Ministerio de las Mujeres, 2020)

#### **1.4.4 Ingreso Familiar de Emergencia IFE**

Fue el ingreso que el Estado las personas se vieron privadas de generar ingresos. Las mujeres representaron el 55,7% de las personas beneficiarias según el ANSES. El diseño de los formularios de este ingreso (IFE) no permitieron analizar la llegada de este bono al colectivo LGTBIQ+ pero se presume que, dados los requisitos para conseguirlo, no quedaron excluidas (IFE, 2020).

#### **1.4.5 Sumas fijas para las jubilaciones mínimas**

A la hora de percibir la jubilación las mujeres, dada la desigualdad en la inserción laboral de las mismas a lo largo de su vida y la carga de tareas domésticas sumadas al otorgo de la población debido a que producto de la pandemia y las medidas de salud implementadas cuidado de los hijos, las cuales no son remuneradas, como así las normas culturales, llevan a que las trabajadoras no cuenten con los años de aportes suficientes para acceder a una jubilación. Los datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social dan como resultado que solo el 11,2% de las mujeres en edad jubilatoria (entre 55 y 59 años) cuentan con más de 20 años de aportes. Es decir, que esta política pública apuntó más a las jubiladas (ANSES, 2022).

#### **1.4.6 Tarjeta Alimentar y refuerzo**

Esta política está destinada a hogares con hijos de hasta seis años de edad que reciben la Asignación Universal por Hijo y a embarazadas. El 69,0% de quienes integran este grupo con déficit más bajo, son mujeres según el ANSES (Tarjeta Alimentar, 2022).

#### **1.4.7 Programa Acompañar**

Este programa está dirigido a mujeres y LGTBIQ+ en situación de violencia de género, su objetivo es enaltecer la independencia económica. Según el Ministerio de Mujeres, género y diversidad “este plan propone abordar de manera participativa, federal, multiagencial, transversal e interseccional una problemática estructural y que requiere

del compromiso de todas, todos y todes para construir una sociedad más justa, igualitaria y sin violencias contra las mujeres y LGBTI+” (Programa Acompañar, 2022).

#### **1.4.8 Programa Potenciar Trabajo para personas Trans**

Es un programa nacional destinado a personas LGTBIQ+ y contribuye a mejorar el empleo y generar nuevas propuestas productivas a través del desarrollo de proyectos socio-productivos, socio-comunitarios, socio-laborales y la terminalidad educativa. El fin de éste promover la inclusión social plena para personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad social y económica, mejorando progresivamente sus ingresos.

Puntualmente las políticas públicas dictadas hacia el colectivo LGTBIQ+ se basan en las contempladas en el Plan de Ciudadanía “de la igualdad legal a la igualdad real” elaborados por organizaciones defensoras de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales y más, como lo son la ONU, SIDA, FALGTBT y PNUD (LGBT, 2020).

Como se puede observar, en Argentina se desarrollan varias acciones en materia de política pública, dirigida a la promoción de los derechos humanos de la población LGTBIQ y al cambio cultural necesario. La fuerte articulación con Organizaciones de la Sociedad Civil las que, en su lucha por el acceso y reconocimiento de los derechos humanos, han logrado la construcción de un marco jurídico positivo al respecto. Las diferentes áreas que funcionan en distintos ministerios y organismos del Estado especializadas en la temática, tienen como objetivo desarrollar y ejecutar políticas públicas. A nivel nacional se encuentran el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, la Defensoría del Público, los Ministerios de Trabajo, Salud, Desarrollo Social, Seguridad, Educación, y la recientemente creada Dirección de Políticas Integrales de Diversidad Sexual perteneciente a la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, la cual fue creada bajo la premisa de que, cuando se habla de derechos de la población LGTBIQ+, se habla de derechos humanos, tiene la misión de coordinar las políticas nacionales y federales de diversidad sexual, desde una mirada integral trabajando transversal, interministerial, intersectorial y federalmente.

Centro de abordaje al varón que ha ejercido o ejerce violencia de género

Programa de re-educación que busca cuestionar o revisar prácticas machistas, para reorientarse a su transformación.

Se trabaja en forma conjunta con la organización Cable a Tierra para ampliar el servicio brindado.

#### **1.4.9 Dirección de Género y Diversidad. Gobierno de Mendoza**

Desde el gobierno de Mendoza, se ofrecen las siguientes líneas de intervención:

*Nuevas Redes:* de ayuda económica a mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+ que necesitan este tipo de ayuda económica al momento de la desvinculación con su agresor o asistencia social.

*Centro de abordaje al varón que ejerce o ha ejercido violencia de género:* destinado a re-educar al agresor, buscando cuestionar y revisar prácticas machistas para de esta forma, transfórmalas.

*Grupo Operativo:* su objetivo primordial es promover la participación social y la autonomía de las mujeres que han atravesado situaciones de violencia, en un espacio de acompañamiento.

*Comunidad Activa:* se trata de un espacio comunitario donde se promueven los derechos de las mujeres y del colectivo LGTBIQ+, se busca fomentar los lazos con la comunidad.

#### **1.4.10 Abordaje municipal**

Los programas nacionales y provinciales antes descriptos, son llevados a cabo territorialmente, por agentes municipales. Todos los municipios de Mendoza cuentan con capacitación en género, de acuerdo a lo establecido por la Ley Micaela. En cada uno de ellos, existen dependencias que abordan la temática, ya que los programas nacionales devenidos del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2021-2023, deben ser ejecutados por los municipios y los gobiernos provinciales.

Dentro del municipio de Maipú, la Dirección de Mujer y Género a cargo de Gina Colombo, lleva a cabo las políticas públicas establecidas en la ley 6.774/20, la cual en su artículo 2° dicta “El Estado Municipal deberá ocupar personas travestis, transexuales y

transgénero que hayan accedido o no a los beneficios de la Ley Nacional 26743 y de acuerdo a sus antecedentes educativos y laborales”.

Sabemos que estas medidas no solucionan la situación de fondo, pero impulsan de alguna manera a la inclusión de las personas pertenecientes al colectivo. Las leyes progresivas existentes al parecer por el momento no son suficientes para terminar con la estigmatización, discriminación e invisibilización que sufren cotidianamente las personas LGTBIQ+.

#### **1.4.11 Organizaciones No Gubernamentales (ONG) de Mendoza destinadas al colectivo LGTBIQ+**

##### **1.4.11.1 Federación Argentina LGBT (FALGBT)**

La Federación Argentina LGBT se formó el 28 de junio de 2005, Día Internacional del Orgullo LGBT, es una organización federal con el compromiso de trabajar para lograr los mismos derechos con los mismos nombres. En esta institución se unen las instituciones y organizaciones del país, en la búsqueda de aumentar la capacidad de incidencia social y política del movimiento LGBT.

La FALGBT (2021) ha impulsado diferentes leyes en búsqueda de la igualdad y el reconocimiento de derechos de las personas LGBT, de la diversidad y de sus familias,

“cómo las leyes de Matrimonio Igualitario, de Identidad de Género, de Reproducción Médicamente Asistida, contra la Discriminación en la Ciudad de Buenos Aires, la derogación de los artículos de los Códigos de Falta y Contravencionales que criminalizaban a la diversidad sexual, el reconocimiento a la triple filiación, el rápido trámite para matrimonio igualitario para parejas extranjeras en la Ciudad de Buenos Aires, la donación de sangre sin discriminación, la diversidad en la Educación Sexual Integral (ESI), la prohibición de terapias de “curación” en la Ley de Salud Mental, la inclusión y el reconocimiento de la voluntad procreacional, la creación de áreas de diversidad en municipios, provincias y ministerios nacionales, capacitaciones sobre diversidad, discriminación e identidad de género en todo el país, además de presentar proyectos para una nueva Ley Antidiscriminatoria Nacional, contra la Discriminación el Acoso en el ámbito escolar, Integral Trans con Cupo Laboral, contra la Discriminación en el Empleo, de Gestación Solidaria, de Creación del Paseo de la Diversidad, institución de efemérides de la comunidad LGBT y acompañamiento en el proyecto de la nueva Ley de VIH, Hepatitis Virales e ITS”.

El trabajo en las provincias se desarrolla en conjunto con instituciones gubernamentales, especialmente municipios e instituciones de protección de derechos. También realizan acompañamiento jurídico, cultural y formación profesional. Cuentan con espacios deportivos y de educación destinados específicamente a personas de la comunidad LGTBIQ+.

#### **1.4.11.2 La Colectiva Mendoza**

Esta ONG dedicada a acciones políticas en primer término, se ocupa de abordar problemáticas desde los “feminismos populares, incluyendo a todas las diversidades, con la finalidad de trabajar en la protección de derechos” (Facebook, 2022). Su origen, en principio político exclusivamente, se remonta al año 2015, momento en el cual incorporaron a mujeres en situación de vulnerabilidad, para la elaboración de proyectos productivos. Posteriormente, y continuando la lucha por los derechos de los más vulnerables, incorporaron a grupos del Colectivo Trans.

En la actualidad, el trabajo social que realiza esta organización, busca organizar grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad y personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, en la propuesta de proyectos productivos como la granja que poseen en Las Heras, donde se producen verduras para la venta, plantas autóctonas que son distribuidas en viveros o en venta particular, participación en stands de ferias de artesanos en toda la provincia, ubicación de personas trans en talleres de costura y fábricas de zapatillas que han surgido de proyectos populares, entre otros.

Además, realizan actividades de concientización, encuentros de capacitación y observación de protección de derechos en diferentes espacios públicos de la provincia.

#### **1.4.11.3 Xumek Derechos Humanos**

Esta ONG fundada en la provincia de Mendoza, tiene como finalidad la protección y promoción de los Derechos Humanos, a través del uso estratégico de diferentes herramientas. Está integrada por profesionales y estudiantes de diferentes disciplinas de las ciencias sociales, que ad honorem e independientemente de todo partido político e institución religiosa, trabajan en la promoción, capacitación, investigación, difusión y defensa de los derechos humanos.

Entre sus objetivos se encuentra el de impulsar el reconocimiento de la problemática actual de los derechos humanos del colectivo LGTBIQ+ en Mendoza,

mediante la articulación con otras instituciones que faciliten el pleno ejercicio de derechos de este grupo en particular.

Desde el observatorio, han denunciado que durante el primer trimestre del año 2022 se registraron 72 femicidios y 5 transfemicidios en Argentina. Desde el Área de Género y Diversidad Sexual del Observatorio (XUMEK, 2022), la institución denuncia la inexistencia de políticas públicas eficaces para prevenir estos crímenes, ya que no son eficaces para garantizar a las mujeres y colectivos travesti-trans sus derechos humanos más básicos, así como también los procesos judiciales, en los que se observa escasa o nula perspectiva de género en la investigación y juzgamiento de los mismos. Frente a esto, un reclamo recurrente es el de la implementación de la Ley Micaela en los medios de comunicación para un correcto tratamiento de la información para que no reproduzcan estereotipos moralizantes ni culpabilizantes sobre los cuerpos feminizados. “Asimismo, buscamos evidenciar esta problemática y desnaturalizar la violencia machista inmersa en todos los ámbitos de nuestra sociedad”.

#### **1.4.11.4 Organización Mendocina de Integración, Género y Diversidad Sexual OMIN**

OMIN es una Organización de la Sociedad Civil que trabaja por los derechos de la diversidad sexual con perspectiva de género desde el 2004, en Mendoza. Esta institución forma parte de la Federación CREFOR a partir del 2005. El objetivo que guía a OMIN es poder “articular con los diferentes espacios gubernamentales para garantizar políticas públicas que garanticen el libre ejercicio de ciudadanía de las personas LGBTIQANB+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, INtersex, Queer, Asexuales y No Binaries)” (OMIN, 2022).

#### **1.4.11.5 Grupo “Humano”**

En el año 2018 nació en Mendoza la ONG “Humano”, un espacio en el que se comparte información sobre el acceso a la salud, tratamientos hormonales o equipos de cirujanos. Los miembros de esta organización acompañan a personas que se sienten inseguros o tienen miedo de ir solos a un hospital o a una charla sobre hormonización, histerectomía o ginecología.

Esta institución busca garantizar los derechos de los varones trans, acompañados por la coordinación de Diversidad Sexual del Gobierno de Mendoza. Está conformado por varones trans, todos mayores de edad, muchos de los que ya han cambiado su

identidad. El grupo no es de autoayuda ni aborda adicciones o enfermedades. En la actualidad funcionan en dependencias de la coordinación de Diversidad Sexual, posteriormente serán trasladados a otra dependencia gubernamental.

Estas políticas públicas, al igual que las acciones que llevan a cabo las ONG, se encuentran enmarcadas en el siguiente marco normativo.

### **1.5 Tratados Internacionales que amparan el derecho de colectivo LGTBIQ+**

En este apartado, presentamos brevemente los tratados internacionales a los que nuestro país se ha adherido, luego de la Reforma Constitucional de 1994.

Declaración Universal de los Derechos Humanos: Art. 1° establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, en consecuencia, toda persona, incluidas las personas LGTBI, tienen derecho a gozar de la protección prevista en el derecho internacional de los derechos humanos basado en la igualdad y la no discriminación (ACNUR, La protección internacional de las personas LGBTI, 2014).

Principios de Yogyakarta: sobre la aplicación de la legislación internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, fueron adoptados en 2007, y aunque no son vinculantes, reflejan los principios establecidos en el derecho internacional, especificando el marco de protección de los derechos humanos aplicable en el contexto de la orientación sexual y/o identidad de género. Las directrices se crearon para ser inclusivas y pertinentes en toda la gama de solicitudes relacionadas con la orientación sexual y/o identidad de género. Los conceptos de orientación sexual e identidad de género se describen en los Principios de Yogyakarta y esta terminología se utiliza también para los fines de las directrices. Las mismas definen a la orientación sexual como:

la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Preámbulo de los Principios de Yogyakarta).

Convención de Belén do Pará: El primer tratado que aborda con especificidad el tema de las violencias por motivos de género. Establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención,

erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (OEA, S/D).

## **1.6 Normativa vigente en Argentina**

A nivel internacional, es un hecho indiscutible que Argentina ha sido un país pionero en el dictado de leyes para el reconocimiento en Derechos Humanos en perspectiva de género y diversidad sexual.

En el contexto nacional, Argentina avanzó en el marco jurídico protectorio que permitió el acceso a ciertos derechos ciudadanos de este grupo como parte integrante del colectivo LGBTIQ+. Entre esos avances está la Ley de Matrimonio Igualitario, la Ley de Identidad de Género y el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN) y la reciente creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. No obstante, se siguen evidenciando obstáculos institucionales y sociales para el pleno acceso y goce estructural de sus derechos humanos, al constatarse la persistente discriminación en diferentes ámbitos y modalidades, así como manifestaciones específicas de violencia social e institucional y los crímenes de odio, expresión máxima de la violencia contra este grupo de personas.

Las siguientes normativas vigentes, han marcado una tendencia a la protección de estos derechos, permitiendo la creación de políticas públicas tendientes a resguardar dichos derechos.

### **1.6.1 Ley 23.592/88 Actos Discriminatorios**

Esta norma establece la adopción de medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, ello en función de adoptarse medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional. Esta norma requiere una urgente modificación, ya que se constituye en una herramienta efectiva en la lucha contra todo tipo de discriminación.

### **1.6.2 Ley 26.150/2006. Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI)**

Este programa, fue creado con el propósito de garantizar el derecho a recibir educación sexual integral en todos los establecimientos educativos del país, de gestión estatal y privada, en todos los niveles y modalidades. Su mirada contempla la diversidad sexual y derechos humanos. Se fundamenta en la concepción de que la educación sexual es un derecho de niñas, niños y adolescentes.

La Ley establece la obligatoriedad de la enseñanza de los contenidos de la ESI en todos los niveles educativos, desde el nivel inicial hasta la formación docente y la formación técnica no universitaria; en los establecimientos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal; sean laicos o religiosos (InfoLEG, Programa Nacional de Educación Sexual Integral , 2006).

### **1.6.3 Ley 26.485/2009 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales**

Esta ley marcó un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia por motivos de género.

Sancionada en consonancia con los preceptos de la Convención de Belém do Pará. Tiene como objeto promover y garantizar, entre otros y según el Artículo 2°:

“a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;

b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;

c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;

d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;

e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; y

g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia”.

En el artículo 4º brinda una definición amplia del concepto de violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Califica los tipos y modalidades de violencia por motivos de género a los siguientes:

*Violencia física:* la que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física.

*Psicológica:* La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

*Sexual:* Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de las mujeres de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

*Económica y patrimonial:* La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres, a través de: (a) La perturbación de la

posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; (b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; (c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; (d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

*Simbólica:* La que se presenta a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

*Política:* La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

*Violencia doméstica:* Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

*Violencia laboral:* Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

*Violencia contra la libertad reproductiva:* Aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los

nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

*Violencia obstétrica:* aquella que ejerce el personal de la salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

*Violencia mediática:* aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

*Violencia contra las mujeres en el espacio público:* aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

*Violencia pública-política:* aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales y medios de comunicación, entre otros. (Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad, 2020).

#### **1.6.4 Ley N° 26.618/2010 de Matrimonio Igualitario**

La Ley 26.618, aprobada el 15 de julio de 2010, modificó el Código Civil argentino a fin de garantizar el acceso pleno al Matrimonio por parte de todas las parejas, incluidas las conformadas por personas del mismo sexo. La ley también establece el

régimen filiatorio de las parejas igualitarias y garantiza el derecho a la adopción conjunta para todos los matrimonios.

En su artículo 2° establece que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo” (ACNUR, 2010).

#### **1.6.5 Ley N° 26.657/2010 Derecho a la Protección de la Salud Mental. Disposiciones Complementarias.**

Esta norma establece el derecho de todas las personas que habitan el territorio nacional, a acceder a la atención de salud mental.

En el marco de la presente ley se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona.

Se debe partir de la presunción de capacidad de todas las personas.

En ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de:

- Status político, socio-económico, pertenencia a un grupo cultural, racial o religioso;
- Demandas familiares, laborales, falta de conformidad o adecuación con valores morales, sociales, culturales, políticos o creencias religiosas prevalecientes en la comunidad donde vive la persona;
- Elección o identidad sexual;
- La mera existencia de antecedentes de tratamiento u hospitalización.

#### **1.6.6 Ley de Identidad de Género 26.743/12**

La ley 26.743 se aprobó el 9 de mayo de 2012 y garantiza el derecho a la identidad del colectivo trans: travestis, transexuales y transgéneros. La Ley de Identidad de Género es la única en el mundo que reconoce este derecho sin requisitos médicos ni psiquiátricos, entendiendo que la Identidad es un derecho constitutivo de las personas. Asimismo,

garantiza la atención integral de la salud en el sistema público y privado, para acompañar el proceso identitario de cada una y cada uno.

Proporciona un marco jurídico que respeta la identidad de las personas trans, travestis, transexuales y transgénero, y garantiza su libre desarrollo.

La ley habilita la rectificación registral del sexo y cambio de nombre de pila por vía de un trámite administrativo ante el Registro Nacional de las Personas. Este trámite no presenta requisitos específicos, salvo la propia solicitud de la interesada o el interesado o sus representantes legales, y es innecesaria la presentación de diagnóstico médico o psiquiátrico alguno, o la realización de algún tipo de cirugía de reasignación genital.

La norma, que incorpora estándares internacionales de derechos humanos en términos de accesibilidad, confidencialidad y universalidad, asegura que cada persona tiene derecho a que se la trate dignamente, lo cual significa que se respete la identidad de género con la que se auto percibe. Se establece que, para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados, deberá llamarse a la persona por el nombre correspondiente al género auto percibido. Del mismo modo, la ley garantiza que cada persona que así lo desee podrá pedir que se rectifiquen en toda su documentación su sexo, nombre e imagen cuando los que aparezcan en los registros sean diferentes a cómo se siente. Es importante destacar que la definición de identidad de género pone el eje en el auto percepción, y sigue los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la orientación sexual y la identidad de género, llamados «Principios de Yogyakarta», elaborados en el marco de las Naciones Unidas.

Por último, la ley establece que cada persona que así lo desee podrá acceder a intervenciones quirúrgicas totales y parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo (incluida su genitalidad) a su identidad de género auto percibida sin necesidad de requerir autorización judicial o administrativa.

Ello es sumamente significativo, ya que implica entender la salud no solamente como la ausencia de enfermedad, sino también como el bienestar psicosocial de todas las personas. En esta línea se inscribe la inclusión de las intervenciones y terapias de reasignación o readecuación de sexo en el campo de las prestaciones de salud. Esto resulta afín con el criterio de despatologización que adopta la ley. Pues las prestaciones de salud

no comprenden solamente las cuestiones relativas a enfermedades, sino también a otras temáticas vinculadas a la salud donde no hay enfermedad, como en las relativas al embarazo, parto y posparto, así como las referentes a la salud sexual o reproductiva (Ley N° 25.673). El criterio de despatologización se relaciona con no considerar como enfermas a las personas trans (ser trans no es una patología), por lo cual no se requiere ningún diagnóstico para acceder a los cambios registrales ni tampoco a los tratamientos hormonales y/o quirúrgicos (Barocelli, 2012).

Esta ley es considerada como la más moderna del mundo, ya que les permite a las personas que modifiquen su identidad, en función de su propia autopercepción, reconociendo fundamentalmente, la autonomía, la libertad y respetando la subjetividad individual. Por otro lado, este modelo ejemplificante, es también destacada a nivel mundial dado que garantiza el derecho al acceso de atención integral en salud, y en base al consentimiento informado de la persona interesada, contempla el derecho a solicitar el acceso a intervenciones quirúrgicas totales y/o parciales y/o tratamientos integrales hormonales para adecuar su cuerpo, incluida su genitalidad, a su identidad de género.

#### **1.6.7 Ley 26.791/2012 Modificatoria del Código Penal. Ley de Femicidio**

El término "femicidio" fue utilizado por primera vez por Diane Russell en el Tribunal de Crímenes contra la Mujer celebrado en Bruselas en 1976, y puede definirse como una de las formas más extremas de violencia hacia las mujeres cometido por un hombre, por el hecho de ser mujer, tanto en el ámbito público como privado.

Los femicidios pueden clasificarse en directos; es decir aquellos donde la muerte violenta de mujeres trans y travestis han sido perpetradas por razones asociadas a su género, ya sea teniendo lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona. Podemos también hablar de transfeminicidio o travesticidio.

Esta norma sustituye los incisos 1° y 4° del artículo 80 del Código Penal por:

Artículo 80: Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare:

1°. A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediar o no convivencia.

4°. Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión (InfoLEG, 2012).

#### **1.6.8 Ley 26.862/2013 Reproducción Médicamente Asistida**

Determina el acceso integral a las técnicas y/o procedimientos de reproducción médico-asistidos para las personas mayores de edad sin distinción del estado civil, identidad de género u orientación sexual.

Esta ley permite acceder a un máximo de 4 tratamientos de baja complejidad por año y hasta 3 tratamientos de alta complejidad, con intervalos mínimos de 3 meses entre cada uno de ellos (InfoLEG, 2013).

#### **1.6.9 Ley Nro. 27.499/2018, de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres – Ley Micaela**

Como corolario del robusto marco normativo argentino en materia de prevención, sanción y erradicación de las violencias por motivos de género cabe mencionar a la Ley 27.499, que establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Promulgada el 10 de enero de 2019, recibe su nombre en honor a Micaela García, una joven entrerriana que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner. Micaela participaba activamente del movimiento Ni Una Menos, y la repercusión social del hecho y la violencia institucional que develó, en el marco de las movilizaciones frente a las violencias por motivos de género, en las cuales los fallos que absolvían a sus imputados por casos de abusos sexuales y femicidios, ponían en peligro la vida de más mujeres, se creó y se sancionó por unanimidad, la ley Micaela.

Su objetivo principal es el de “capacitar y sensibilizar” en temas de género y violencia contra las mujeres a todas las personas que desempeñan funciones en los tres poderes del Estado, sin importar jerarquía ni forma de contratación. El contenido de las capacitaciones estaría a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres, hoy Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad, y cada uno de los organismos junto a las organizaciones sindicales correspondientes, son los responsables de garantizar la implementación.

Posteriormente cada provincia fue incorporando la norma en su legislación y articulando los mecanismos adecuados, para hacerla efectiva.

Esta ley vino a cubrir una falencia importante ya que la perspectiva de género no había sido considerada en forma obligatoria para los trabajadores del Estado, por lo que se hace necesario que, desde los actores que intervienen en las instituciones estatales, se conozca y respeten los derechos de todos los habitantes. La respuesta del Estado frente a esta problemática, incorpora a la prevención y asistencia a las víctimas de violencia de género, la concientización, no solo de los riesgos de violencia de género en el ámbito de lo privado, sino también de la responsabilidad que, a los agentes estatales, les concierne en la temática.

#### **1.6.10 Ley N° 27.501/2019. Modificación Ley N° 26.485. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero.**

La ley N° 27.501 incorpora al artículo 6° de la ley 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la violencia contra las mujeres en el espacio público. Agrega, así, el inciso g) como una modalidad de la violencia contra las mujeres.

Modifica también el inciso o) del artículo 9° de la ley 26.485, determinando la implementación de una línea telefónica gratuita y accesible destinada a dar contención, información y brindar asesoramiento en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen.

Determina, además, articular en el marco del Consejo Federal de Educación la inclusión en los contenidos mínimos curriculares de la perspectiva de género, entre otros, el respeto y la libertad en las relaciones interpersonales, la igualdad entre los sexos y la deslegitimación de modelos violentos de resolución de conflictos y de la violencia contra las mujeres en el espacio público.

Insta a las fuerzas policiales y de seguridad a actuar en protección de las mujeres víctimas de violencia de género cuando la violencia ocurre en el espacio público o de acceso público.

### **1.6.11 Ley 27.636/2021 Ley de promoción del acceso al empleo formal “Diana Sacayan-Lohana Berkins**

Esta ley establece la promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayan - Lohana Berkins”. La presente ley tiene por objeto establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la república argentina. Propone destinar un 1% de las vacantes de la administración pública a personas travestis, transexuales y transgénero.

En consonancia con tratados internacionales y la ley de identidad de género, la presente ley entiende por personas travestis, transexuales y transgénero a todas aquellas que se autoperciben con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer. La ley alcanza a estas personas habilitadas a trabajar, que manifiesten que su Identidad de Género hayan o no accedido al cambio registral correspondiente.

La implementación de estas medidas tiene muchos beneficios. El Estado nacional debe priorizar las compras de insumos y provisiones a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero. A su vez, las contribuciones patronales que se generan por la contratación de las personas beneficiarias de esta ley podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales, con una vigencia de 12 meses corridos desde la celebración del contrato de trabajo. En el caso de las PYME el plazo se extenderá a 24 meses. Otro beneficio importante consistirá en poder acceder a un crédito del Banco de la Nación Argentina. Este debe promover líneas de crédito con tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales y/o de servicios destinados específicamente a personas solicitantes travestis, transexuales y transgénero.

### **1.6.12 Decreto 476/2021 Registro Nacional de las personas**

Dispone la adecuación de los documentos de identidad y los pasaportes de viaje a las exigencias de la ley 26.743 según la cual toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, incorporando la nomenclatura X en el campo sexo para aquellas personas no binaria, indeterminada, no informada, autopercebida, no consignada u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino.

ARTÍCULO 1º.- Establécese que a los efectos previstos en el artículo 11 de la Ley N° 17.671, el REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS, organismo descentralizado actuante en la órbita de la SECRETARÍA DE INTERIOR del MINISTERIO DEL INTERIOR, deberá adaptar las características y nomenclaturas de los Documentos Nacionales de Identidad y de los Pasaportes que emite, con exclusividad, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 26.743 y en la presente medida.

ARTÍCULO 2º.- Determináse que las nomenclaturas a utilizarse en los Documentos Nacionales de Identidad y en los Pasaportes Ordinarios para argentinos en el campo referido al “sexo” podrán ser “F” -Femenino-, “M” - Masculino- o “X”. Esta última se consignará, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º del presente decreto, en aquellos supuestos de personas nacionales cuyas partidas de nacimiento sean rectificadas en el marco de la Ley N° 26.743, cualquiera sea la opción consignada en la categoría “sexo”, siempre que no sea “F” –Femenino- o “M” –Masculino-, o bien si el “sexo” no se hubiere consignado.

ARTÍCULO 3º.- Establécese que todas aquellas personas nacionales cuyas Partidas de Nacimiento se expidan en el marco de la Ley N° 26.743 en las que se consigne una opción para la categoría “sexo” que no sea “F” – Femenino- o “M” –Masculino-, o bien si el mismo no se hubiere consignado, podrán solicitar que en la zona reservada al “sexo” en los Documentos Nacionales de Identidad, y en los Pasaportes Ordinarios para Argentinos, se consigne la letra “X”; utilizándose en este caso el carácter de relleno “<” en la casilla correspondiente al campo “sexo” en la ZLM.

ARTÍCULO 4º.- A los fines del presente decreto, la nomenclatura “X” en el campo “sexo” comprenderá las siguientes acepciones: no binaria, indeterminada, no especificada, indefinida, no informada, autopercebida, no consignada; u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino (Boletín Oficial, 2021).

En este capítulo, hemos presentado las políticas públicas de Argentina, como también un conjunto de términos específicos concernientes a la población LGTBIQ+ que se desarrollan en el siguiente capítulo.

## **Marco Conceptual**

## **Capítulo II**

### **Deconstruyendo desde la perspectiva de Género. Incluyendo al Colectivo LGTBIQ+**

En el presente capítulo se desarrollan los conceptos que guían la presente investigación y que surgen del análisis del colectivo LGTBIQ+. Las características particulares de la sexualidad, el sexo, y la percepción que cada persona tiene de sí misma, requieren una caracterización particular.

Por otra parte, abordaremos la vinculación del colectivo LGTBIQ+ con el delito, en las particularidades que adquiere el mismo.

## **2.1 Colectivo LGTBIQ+**

El acrónimo LGTBIQ+ engloba toda la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género que existen en la actualidad. Designan al colectivo compuesto por lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, *queer*, y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el + que indica que este colectivo sigue en constante crecimiento.

Este término, que comenzó a usarse en la década de los 90, cuando estaba compuesto por las siglas LGB o LGBT como reemplazo de la expresión “comunidad gay”, que no representaba todo el colectivo. A medida que la comunidad fue avanzando, se fueron añadiendo nuevas siglas como la I, que designa a personas intersexuales, la Q de *queer*, palabra inglesa que se traduce como raro o extraño y que es utilizada para denominar a aquellas personas que no quieren etiquetarse dentro de lo socialmente establecido como norma (Brown, 2006). Este término adoptado, fue utilizado de manera despectiva en el siglo XIX, para descalificar a personas que no se comportaban como deberían según su género.

El orden de las letras no es estándar y depende, en gran medida, del país que refiera a dicha sigla, por lo que las letras pueden aparecer en cualquier orden. Las variantes no representan diferencias dentro de la comunidad, sino que surgen sencillamente de las preferencias de los individuos y los grupos (Brown, 2006).

En el año 2019, en Argentina, la Comisión Organizadora de la XXVIII Marcha del Orgullo en Buenos Aires, decidieron dejar de utilizar la sigla LGBT y cualquier otra con mayor cantidad de letras, porque consideraron que “dejaron de ser representativas. Cada día empiezan a visibilizarse nuevas identidades que rompen con las normas sobre la sexualidad” (Carrasco, 2019).

En realidad, y en la actualidad, el término LGTB o GLBT o cualquiera de sus combinaciones, no genera un consenso, ya que homosexuales, lesbianas, bisexuales, transgéneros, transexuales y travestis no son iguales y no tienen los mismos objetivos. Quienes argumentan esto, se justifican en la idea de que las personas transgénero y la transexualidad tiene que ver con la identidad de género, o con el hecho de sentirse hombre o mujer, no con la orientación sexual. En cambio, los temas de lesbianas, gay y bisexuales, son percibidos como un asunto de orientación sexual o de atracción y no de identidad (Brown, 2006).

Esto ha puesto de manifiesto que dentro del denominado “Colectivo LGTBIQ+” (sigla adoptada en este trabajo) no todos presentan una unidad en relación a la utilización del mismo, y consecuentemente, a su representatividad. El grupo perteneciente a la denominada “separatismo gay y lésbico”, sostiene que las lesbianas y los varones gay deberían formar una comunidad distintiva y separada de los otros grupos que normalmente se incluyen (Gavin, 2016).

Entendiendo la contemporaneidad de este colectivo, y su génesis tan cercana, es esperable que en este proceso se produzcan modificaciones permanentes, las que llegarán a un consenso a medida que se profundicen los estudios y las experiencias acumuladas. Lo importante es que este movimiento lucha contra la discriminación de las personas pertenecientes a los grupos LGTBIQ+, buscando la normalización y el reconocimiento de sus derechos.

La historia de este movimiento data de la antigüedad encontrando referentes en China en los años 265 a 420; India desde el siglo IX; Japón, con la corriente promotora de la homosexualidad y la bisexualidad masculina; Persia, en los siglos VIII y IX, y más cercano a nuestros días, el surgimiento de movimientos en europeos en Alemania, en la segunda mitad del siglo XIX, aunque esto fue fluctuando entre tenues aceptaciones y grandes represiones. Hasta el surgimiento del movimiento de liberación LGBT, luego de los disturbios de Stonewall, producidos en el Greenwich Village en 1969 (Gavin, 2016).

Este colectivo, conformado por una multiplicidad de actores en la actualidad como lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero e intersexuales, son personas con elecciones de vida de acuerdo a sus gustos, deseos y necesidades que continúan luchando por sus derechos.

Es indiscutible que la heteronorma es impuesta por un brazo ideológico muy fuerte, que partió desde la iglesia, pasando por la medicina y otras ciencias, las que fueron dando forma a estos conceptos, anclados culturalmente en las sociedades, y que conforman un conjunto variado de características.

Los siguientes conceptos, aportan claridad al tema que estamos investigando, y trata de incluir el amplio abanico de posibilidades que existe en la sexualidad humana, la cual se extiende mucho más allá de lo biológico y reproductivo.

## **2.2 Diversidad sexual y de género**

La diversidad sexual y de género, es un término que se utiliza para referirse, de manera inclusiva, a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género, sin necesidad de especificar cada una de ellas, o sus comportamientos y las características que conforman la pluralidad (Raíces Montero, 2014).

El Ministerio de Salud de la Nación (2022), explica que la diversidad sexual es una conceptualización que aparece en el horizonte de las luchas de las políticas sexuales a comienzos del milenio, por parte de organizaciones sociales y activistas que participan activamente por la visibilización y legitimación de las identidades LGBT (lésbicas, gays, bisexuales, trans). Es decir, a comienzos de siglo XXI, los movimientos sociales a nivel mundial traducen las demandas de la agenda de derechos humanos como derechos de la diversidad de culturas, etnias, pueblos, y también sexualidades. Podríamos decir que la agenda de derechos humanos del nuevo milenio se caracteriza por la demanda de reivindicación y reconocimiento a los derechos de la diversidad.

Habitualmente este concepto funciona como “paraguas” para referenciar bajo su nombre a identidades, sexualidades y géneros que, históricamente, han sido estigmatizados. Su uso, entonces, es político.

Sin embargo, en el ámbito de las políticas públicas relacionadas con los derechos sexuales y los derechos reproductivos, se entiende que la diversidad sexual incluye todas las formas de vivir la sexualidad, incluyendo la heterosexualidad. Este uso técnico del término desdibuja un poco el valor político de la resistencia a un sistema heterocentrado.

En el ámbito de las políticas públicas, este término es utilizado para referir a prácticas y discursos no centrados en una visión heterosexual de la sociedad (Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, 2013)

## 2.2 Sexo

Desde el enfoque biológico, se asocia la sexualidad ligada a la reproducción y su relación con la salud, ligado a las infecciones de transmisión sexual. Se trata de una mirada de dato duro del sexo de las personas, cuyo correlato social (modales, roles, comportamientos, expresiones) se entiende como género. Bajo éste el *sexo* como el *género* que se les asigna a las personas, al momento de nacer, está determinado por sus genitales. De esta forma, el cuerpo anuncia que la finalidad lógica de la práctica sexual, es la reproducción y por lo tanto la relación preestablecida es la de hombre y mujer. El enfoque se arraiga en el paradigma tradicional que organiza la sexualidad en términos binarios, basados en la reproducción y que se reconoce bajo el heterosixmo, en el cual la heterosexualidad se jerarquiza como identidad central, normal, natural, completa y polariza como otredad/desvío, a toda sexualidad que no se ciñe a la norma.

Desde esta perspectiva que incluye las dimensiones históricas psicosociales, culturales y corporales que nos atraviesan desde el nacimiento hasta la muerte y de distintas formas según las trayectorias de vida, cuando hablamos de sexualidad también estamos contemplando las identidades, la afectividad y el erotismo y las expresiones que conforman nuestra subjetividad en las prácticas y vivencias cotidianas.

El sexo biológico es la suma de todos los elementos sexuados del organismo. Romero (2006) enumera los siguientes elementos:

- Los cromosomas, que aportan la información genética, XY determina un sexo varón y XX un sexo hembra, en referencia al sexo cromosómico.
- Las gónadas que son las glándulas sexuales del organismo. Se observan en los testículos para el sexo masculino, y los ovarios para el femenino.
- Los genitales que son la parte externa del aparato genital, pene y escroto para los hombres y clítoris y vulva para las mujeres
- Las hormonas sexuales que son sustancias producidas básicamente por las gónadas y que son responsables, en principio, de los caracteres sexuales secundarios. Los andrógenos y la testosterona, que son los que determinan caracteres masculinos y los estrógenos, que son los que determinan los caracteres puramente femeninos.
- El sexo psicológico, también conocido como identidad de género, y se refiere a como la persona se autosexa, como se siente de un sexo o de otro (p.17).

A pesar de la complejidad que contempla, usualmente cuando se hace referencia a la sexualidad de las personas, se hace foco en la *orientación sexual*, que se trata de la atracción sexual que experimentan las personas hacia otras. Las categorías más utilizadas son: homosexual para explicar la atracción sexual por personas del mismo género; bisexual: que se refiere a la atracción sexual por personas de ambos géneros; heterosexual: que se trata de la atracción sexual por personas del género opuesto.

### **2.3 Categoría de género**

Hasta el siglo XX, las perspectivas respecto de los roles propios de mujeres y varones en las sociedades occidentales, sostenían que había un fundamento biológico para la distribución de las tareas a hombres y mujeres. El proceso de modernización había logrado racionalizar la asignación de estos papeles y funciones, basándose en la biología como destino. A partir de los años '60, con el refuerzo del movimiento feminista, múltiples desarrollos teóricos fueron conformándose para dar lugar a una, cada vez más compleja y rica, categoría de género. Las instituciones de control social, como las instituciones religiosas, políticas, económicas, familiares habían moldeado a los sujetos sociales, con la intención de mantener un cierto orden social que se podría reproducir en forma indeterminada.

El término género presenta gran variedad de significados. Autores como Joan Scott (1993) sostiene que “la noción de género tiene dos partes analíticamente interrelacionadas, aunque distintas y cuatro elementos. Para ella lo central de su definición es la conexión integral entre dos ideas: a) el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y b) el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Lamas, 2000, p. 330)

Los cuatro elementos que distingue Scott (1993) son los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que dan cuenta de múltiples representaciones; los conceptos normativos expresados en doctrinas religiosas, científicas, legales, educativas y políticas que afirman categóricamente y unívocamente el significado de hombre, mujer masculino y femenino; las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género tales como los sistemas de parentesco, la familia, el mercado, el sistema laboral, las instituciones educativas y la política y, finalmente, Scott (1993) señala la identidad. El planteo de Scott no remite únicamente a análisis de biografías individuales pues su estructura teórica permite analizar construcciones de identidades colectivas.

Pierre Bourdieu (1998), en referencia a los sexos sostiene que:

“cómo las diferencias entre los sexos están construidas sobre diferencias anatómicas, estas opciones confluyen para sostenerse mutua, práctica y metafóricamente, al mismo tiempo que los esquemas de pensamientos las registran como diferencias naturales por lo que no se puede tomar conciencia fácilmente de la relación de dominación que está en la base, y aparecen como consecuencia de un sistema de relaciones independientes de la relación de poder” (p, 42). (Bordieu, La dominación masculina, 1995)

El género se construye como una forma de relaciones de poder, en el cual se constituye en campo primario. Y este no es el único campo, sino que es uno de los que constituyen las relaciones de poder en occidente, pero además en las culturas judeocristianas e islámicas, siendo esta última, una de las más rígidas en relación al género. De esta forma, el género ha contribuido históricamente en una parte crucial de la organización de la igualdad o desigualdad.

Un aporte desde el análisis de Bourdieu (1972) de las prácticas simbólicas, brinda luz a la comprensión de la categoría de género. M. Lamas (2000) sostiene que “el género es la acción simbólica colectiva. Mediante procesos de constitución del orden simbólico en una sociedad se fabrican las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres” (p. 340). Esta simbolización cultural de la diferencia sexual se ve reflejada en prácticas sociales, ideas, discursos, instituciones que justifican diferentes tipos de conductas en función del sexo de cada persona. Esta lógica simbólica del género construye una serie de valores e ideas produciendo un imaginario social con una eficiencia simbólica contundente. Ello da lugar a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y feminidad y es usado para justificar la discriminación por sexo (sexismo) y por las prácticas sexuales (homo-lesbo trans-fobia). Al sometimiento del orden simbólico contribuyen hombres y mujeres, reproduciéndose y reproduciéndolo. Los papeles cambian según el lugar o el momento, pero mujeres y hombres por igual son los soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas. La cultura marca a los seres humanos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. La lógica del género es una lógica de poder de dominación.

Otro aporte de Bourdieu (1972) es su concepto de *hábitus*, el cual es definido como

“sistema de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas predispuestas a funcionar como estructuras estructurantes, es

decir como principios generadores y organizadores de prácticas y de representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consiente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlo, objetivamente regladas y regulares sin ser en nada el producto de la obediencia a reglas y, siendo todo esto, colectivamente orquestadas sin ser el producto de la acción organizadora de un director de orquesta” (p. 92).

Los esquemas no pensados de pensamiento, mediante mecanismos básicos y universales de la oposición binaria, son observados en forma de pares como alto/bajo, mujer/varón, lo que es producto de la encarnación de la relación de poder que lleva a conceptualizar la relación dominante/dominado, como algo natural. Un punto importante son las estructuras cognitivas inscriptas en los cuerpos y en las mentes, que mantienen los sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institución de lo social en los cuerpos. En este sentido, el estudio del género requiere un análisis sobre la relación entre el género y los cuerpos.

### **2.3.1 Género y cuerpos**

El cuerpo, en tanto espacio, lugar, o materialidad tangible ha sido atravesado por los sistemas de género que buscan disciplinarlo y regularlo desde un marco explicativo que puede denominarse heteronormatividad obligatoria. Una forma de comprender como es visto el cuerpo en la actualidad, parte de observar cómo ha sido comprendido históricamente.

#### **2.3.1.1 El cuerpo en la modernidad**

Retomando el concepto de *habitus*, Judith Butler (2001), lo explica como un estilo corporal arraigado profundamente a los scripts culturales previamente existentes. Pedraza Gómez (2004), sostiene que existe una estrecha relación entre las formas cómo se ha concebido y se han disciplinado los cuerpos individuales, con la forma en cómo la modernidad se fue conformando en América Latina. En la modernidad era considerado como una unidad orgánica autónomamente integrada. La sexualidad, el género y la raza, fueron considerados como atributos de este cuerpo que se presentaba como una superficie pasiva, en la que existe una estructura orgánica y jerárquica de funciones. Las diferencias sexuales dieron lugar a los conceptos de machos y hembras, manteniéndolos en el orden de lo natural, como un parámetro fijo y como una categoría biológica pre-discursiva (Fernández, 1993).

Así el cuerpo es entendido como a-histórico, como algo dado biológicamente, y como una materia pasiva sobre la que se proyecta la diferencia sexual. Sobre este cuerpo, recaían todos los dispositivos para promover el autodisciplinamiento, lo que lleva a lo denominado por Foucault (1978) como el biopoder:

“el conjunto de mecanismos por medio de los cuales aquello que, en la especie humana, constituye sus rasgos biológicos fundamentales, podrá ser parte de una política, una estrategia política, una estrategia general de poder; en otras palabras, cómo, a partir del siglo XVIII, la sociedad, las sociedades occidentales modernas, tomaron en cuenta el hecho biológico fundamental de que el hombre constituye una especie humana” (p. 13).

El biopoder se ejerce situando como centro la vida y su reproducción. Desde que existen las guerras en el mundo, el objetivo de la humanidad es mantener la vida, a fin de asegurarse la reproducción de personas necesarias para concurrir a los frentes de combate. En la modernidad se considera necesario, además, disciplinar y regular estos cuerpos, promoviendo sobre ellos, mecanismos de auto disciplinamiento. En este período se realiza la primera gran elaboración simbólica moderna en torno a las disposiciones corporales, lo que llevó a generar nociones biológicas y dicotómicas del cuerpo. Pedraza Gómez (2004) sostiene que una de las funciones del biopoder, es la de normalizar en un marco explicativo de definiciones que se mantienen estables, fijas y confrontadas, es decir, en un constante blanco/negro. Estas conceptualizaciones llevaron a transformar a los individuos en normales, regulando la normalidad, lo que tuvo como consecuencia devastadora, la legitimación de las acciones de exclusión, persecución, discriminación de personas, cuerpos y grupos, que no se amoldaban a estos parámetros estables, definidos, productivos y normales.

Indiscutiblemente, los cuerpos sexualmente rebeldes a la localización en alguno de los extremos (normales o anormales) fueron separados, excluidos y disciplinados, aplicando una violencia disciplinadora desde los aparatos del biopoder: la familia, la escuela, la medicina, la policía, la administración pública, entre otro gran número de instituciones. Esa violencia restringe las posibilidades de establecer un sentido del propio cuerpo, fuera de la producción del sentido dominante. Las disciplinas regularon el disciplinamiento de los cuerpos, buscando que se ajustaran a la normalidad esperada.

### **2.3.1.2 El cuerpo en la posmodernidad**

Como hemos mencionado, a mediados del siglo XX se produjeron grandes cambios, basados en nuevas nociones sociales, políticas y culturales que pusieron de manifiesto un claro quiebre con las nociones fundantes de la modernidad. Estos cambios generados en gran medida por las dos guerras mundiales, las crisis económicas, los grandes avances científicos y tecnológicos, y el cambio en el pensamiento, en las formas de entender las relaciones personales, entre otras cosas, han facilitado la elaboración de nuevas condiciones respecto al saber y el poder.

Lyotard (1979) denominó a este momento como “la condición posmoderna”, mientras que Fraser y Nicholson (1992) sostuvieron que, en la posmodernidad, “surgen las críticas sofisticadas y persuasivas del fundacionalismo y el esencialismo” (p.8), las grandes narraciones de legitimidad ya no son creíbles, las legitimaciones son plurales, locales e inmanentes, contrariamente a la modernidad que buscaba la verdad universal, promoviendo discursos moralizantes y universales.

Retomando a Lyotard (1979), las meta narraciones de la modernidad son *dépassé* (obsoletas), ya que no se puede sostener un metadiscurso privilegiado capaz de apresar de una vez y para siempre, la verdad de todos los discursos. Al respecto, Butler (2002) resalta la supremacía del orden de lo discursivo en la constitución del mito del cuerpo sexuado que tiene su equivalente epistemológico, en el mito de un cuerpo fijo, coherente, dado. Es el lenguaje el que condiciona la direccionalidad de los cuerpos, de los deseos y de las identidades. Así, el cuerpo deja de ser un medio pasivo sobre el que se inscriben los significados culturales.

### **2.3.1.3 La diversidad de los cuerpos y las prácticas sexuales**

En la actualidad, el concepto del cuerpo adquiere nuevas significaciones que facilitan la comprensión y el análisis sobre la materialidad corporal. Se pone en cuestionamiento las formas de control y disciplinamiento del cuerpo, sobre todo en la búsqueda de sacarlos del lugar de encasillamiento y exclusión en el que fue puesto, y aceptando la subjetividad. Diana Maffia, (2003), refiere que los discursos llevaron a producir cuerpos hegemónicos bajo fundamentos heterosexuales, reproduciendo mandatos binarios.

Los discursos posmodernos apuntan a reconocer y valorar los sentimientos, las experiencias, las pasiones, las múltiples identidades, intentando sustituir los juicios

morales que se impriman sobre los mismos (Pedraza Gómez, 2004). El cuerpo es entendido como una entidad, un lugar en el cual cobran vida los procesos de subjetivación y de identidad cultural, entretejida y constitutivo de sistemas de significación y representación.

Apreciar hoy a la sexualidad como un derecho, supone distinguir a los diferentes actores sociales que han incidido en su construcción: feministas, comunidad LGTBIQ+, organizaciones defensoras de los derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, académicos y legisladores, todos han creado espacios de interpelación, proposición e interlocución con los actores estatales, políticos y sociales, al punto de haber impulsado la concreción y desarrollo de los derechos sexuales y reproductivos, de la política de la salud sexual y reproductiva, y la creación y promoción de leyes que defienden el derecho a la autodeterminación, la no discriminación y la lucha en contra de la violencia. Tomar el cuerpo como espacio de ejercicio ciudadano, ha llevado a un grupo de feministas a plantear que, bajo la idea de que todos los ciudadanos tenemos los mismos derechos, se encuentra una realidad diferente. (Llamas, 2001)

Linda McDowell (2000), sostiene que

“el cuerpo es el primer espacio social de los individuos donde se ven reflejadas las construcciones socioculturales, la autoidentidad, las heterodesignaciones; el cuerpo -según Rossi Braidotti- es una encrucijada de fuerzas intensivas de una superficie donde se inscriben los códigos sociales; está, por tanto, subjetivado. Los cuerpos son construcciones geopolíticas marcadas por su posición, con una historia específica, con circunstancias geográficas únicas, con jerarquías espaciales de diversa escala de opresión. Somos y tenemos cuerpo y nuestro devenir cotidiano se encuentra saturado de necesidades asociadas con nuestra existencia corporal. El cuerpo es asiento de apetitos, deseos y necesidades; lugar de procesos fisiológicos y metabólicos; blanco de ataques microvirales; fuente de placer y de dolor; territorio de control y represión (p.62)

Hoy, los discursos en los que la coerción es la regla imperante en las conductas de los cuerpos de hombres y mujeres han quedado atrás para algunos sectores, específicamente para aquellos que reivindican su derecho a elegir libremente el ejercicio de su sexualidad, a definir de acuerdo con su orientación sexual su relación erótico-afectiva, a asumir su derecho a decidir en torno de la maternidad. Sin duda, la apreciación de la sexualidad en estos sujetos (hombres, mujeres, jóvenes) supera el discurso reproductivo y esencialista de la sexualidad y es, en cambio, observada como una construcción sociocultural.

Por lo tanto, la sexualidad es la forma en que cada persona se construye, vive y expresa como ser sexual, son las maneras en que pensamos y entendemos el cuerpo humano, esa realidad palpable que configura nuestra vida personal y pública. En consecuencia, se trata de una construcción cultural que resulta de la interacción del mundo interno con el externo, de la subjetividad con la organización social.

### **2.3.2 Identidad de género**

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona se siente profundamente, la cual podría corresponder, o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento. Esto incluye la vivencia personal del cuerpo, la cual puede modificar la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. Además, se incluye la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Romero (2006), sostienen que la identidad de género se relaciona con la identificación de las categorías culturales que determinan la pertenencia a uno de los sexos biológicos: identificarse como hombre o mujer. Esta identificación no es, necesariamente, la misma que la cultura ha asignado al nacer. De esta forma observamos que la identidad de género tiene una multiplicidad de variantes, sobre todo teniendo en cuenta los conceptos de género masculino y femenino, varían de acuerdo al espacio geográfico y el tiempo en el que estos son analizados.

Todas las sociedades tienen un conjunto de categorías de género que pueden servir como base de la formación de la identidad social de un individuo en relación con otros miembros, existiendo, en la mayoría de ellas, una división básica entre los atributos de géneros asignados a hombres y mujeres un binarismo de género al que la mayoría de las personas que se adhieren y se acoplaría a los ideales de la masculinidad y la feminidad en todos los aspectos del sexo y género (Mofhadam, 1992).

Los cánones vigentes de masculinidad y feminidad se relacionan con el esquema ideoaectivo de pertenencia a un sexo y, en consecuencia, la identidad de género se vincula con la expresión individual del mismo. Las normas y prescripciones sociales o estereotipos culturales relacionados con el género, surgen de base para la formación de una identidad social en relación con otros miembros de esa sociedad, dando origen a la identidad de género, la cual es parte de una serie de círculos de pertenencia, como menciona Grace Craig (2001), a los que se adscribe a partir del reconocimiento que hace

de sí y de los otros, durante las interacciones que se suscitan en espacios y momentos específicos.

El Ministerio Público Fiscal (2016), sostiene que la identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente. Puede o no corresponder, con el sexo asignado al momento del nacimiento. Puede modificar la apariencia y/o la función corporal a través de medios farmacológicos o quirúrgicos, siempre que sea escogida. Comprende otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

“El reconocimiento de la identidad de género y el ejercicio de este derecho, no requieren autorización médica, ni psiquiátrica o psicológica ni judicial. La identidad de género autopercibida debe respetarse SIEMPRE, especialmente si se trata de niños, niñas y adolescentes” (p. 3).

Se diferencia de la orientación sexual y del género en tanto que la primera se refiere a quienes se atraen en relación a los aspectos románticos, emocionales y sexuales, mientras que la identidad de género no se trata de hacia si es en realidad: hombre, mujer, etc.

## **2.4 Orientación sexual**

La orientación sexual se refiere, según Cifuentes (2003), al “objeto elegido como fuente de deseo, que se caracteriza por una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva hacia personas del mismo sexo (homosexual), personas de distinto sexo (heterosexual), ambos sexos (bisexual) o ninguno (neutro)” (p. 18). El mismo autor, sostiene que esta elección de objeto se refiere a una elección inconsciente, escapando a las posibilidades de la persona de reorientar esta elección. La orientación sexual es una categoría protegida contra la discriminación. Existe a lo largo del continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo.

Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas. Para la mayoría de las personas, la orientación sexual surge a principios de la adolescencia sin ninguna experiencia sexual previa (ACNUDH, 2021).

## 2.5 Travestismos

En el año 1910, Magnus Hirschfeld, médico sexólogo alemán, activista defensor de los derechos de los homosexuales, acuñó el término “travestido”, en referencia a las personas que gustaban de vestirse con las ropas de otro género, de esta forma comenzó a diferenciarlos de los homosexuales. Romero (2006) plantea que en general es un término peyorativo para los transexuales, en tanto que para algunos tiene que ver claramente con las personas que tienen una necesidad de vestirse o transformarse con ropas del sexo opuesto, sin que exista una completa identificación con este sexo. Pero, para otras personas, el término travesti hace referencia a las personas que no han realizado un cambio total de reasignación de sexo, aunque exista una identificación con el sexo opuesto.

Para Maffia (2003), los “*crossdressers*” (antiguos travestis), son el mayor grupo de personas transgénero. Aunque la mayoría son hombres heterosexuales, también hay hombres bisexuales y gays, así como lesbianas, mujeres bisexuales y heterosexuales que *crossdressan*. Durante muchos años, la gran mayoría ha vivido su transgeneridad en secreto, a diferencia de los/as transexuales que no desean cambiar su sexo físico.

### 2.5.1 Clases de travestismo

Dentro del travestismo existen formas diferentes:

*Travestismo fetichista*: Gonzalo Gregorio (2010), en su tesis de licenciatura en psicología, sostiene que este tipo de travestismo, en tanto expresión de la propia sexualidad, es

“sencillamente un tipo de fetichismo, y no compromete necesariamente a la identidad sexual de quien lo practica. Hay hombres que se sienten hombres en su interior y que, sin embargo, disfrutan de imitar a la mujer con fines eróticos; es una forma de fantasía de auto-transposición al objeto sexual y de acercamiento virtual al mismo. En pocas palabras, es una manera un tanto sorprendente de hacer el amor sin que la pareja ideal esté presente y puede ser considerado como una desviación de la psicología endógena y social del sujeto” (p. 43)

*Travestismo histriónico*: Este autor sostiene que el travestismo, en tanto expresión teatral o transformismo, es una de las tantas formas de expresión artística.

“Si bien es difícil que a un actor de renombre le guste aparecer vestido de mujer, quien es verdaderamente actor lo puede hacer con mucha calidad y apoyado por los caracterizadores, que buscarán obtener el personaje ideal

de acuerdo al guión o al libreto de la obra. Hay actores que repetitivamente actúan como mujeres, son los llamados "Performers". En el mundo del teatro ligero, esto se ha extendido a la televisión. A la actuación en sí misma se debe agregar la sospecha que la caracterización constante es una de las diferentes otras formas de travestismo Reinona o "Drag queen" es un hombre que se viste y actúa como una mujer exageradamente, de forma provocativa y para dar más efecto cómico, dramático o satírico. Es una forma de transformismo con fines primordialmente actorales o de entretenimiento en espectáculos públicos" (p. 43)

## **2.6 Transgenerismo**

Este término no es sinónimo de travesti, sino que indica a aquellas personas que se identifican con un sexo y un género determinado, pero consideran que no es necesaria una reasignación de sexo. De esta forma, la única diferencia que existe entre una transexual no operada y una transgénero, está en lo que ella se considere, ya que objetivamente son iguales. Maffia (2003) plantea que las personas transgénero son aquellas cuya identidad o expresión de género, difiere de las expectativas convencionales sobre el sexo físico.

Incluye a transexuales (los que sienten que nacieron con el sexo físico equivocado) ya sean pre operados/ as, post operados/as y no operados/as; crossdressers, (anteriormente llamados travestis o travestidos/as), los que usan la ropa del sexo opuesto con el fin de expresar mejor una identidad interior de crossgénero; personas intersexuales (anteriormente llamadas hermafroditas) y muchas otras identidades demasiado numerosas como para enumerarlas aquí.

## **2.7 Transfobia**

El concepto de transfobia remite a la discriminación, específicamente, de las personas travestis, transexuales y transgéneros. Cifuentes (2003) la define como

“la aversión obsesiva, rechazo, odio y violencia hacia las y los travestis, transexuales y transgéneros, personas que asumen una identidad de género distinta al mandato social hegemónico, al romper con los esquemas dicotómicos entre sexo y género, asignados al nacer” (p. 19).

Lo irracional de este miedo radica en la dicotomía de los conceptos de correcto/incorrecto. De esta forma se plantea a la heterosexualidad como obligatoria (correcta) y los roles de género como inalterables, y todo aquello que no se encuentre dentro de esta “normalidad” es lo “incorrecto”, lo “anormal”.

La expresión de la aversión a las personas transexuales, se traduce en burlas, insultos y agresiones, llegando incluso a la muerte. Desde las construcciones de género, estos posicionamientos llevan a la discriminación.

## **2.8 Discriminación**

El concepto general de discriminación, sostiene Cifuentes (2003) nos remite a

“la segregación, exclusión o trato de inferioridad de una persona a razón de la raza, el sexo, la clase, el género, la identidad de género, la orientación sexual, la pertenencia étnica, entre otras. La discriminación se basa en el prejuicio y muchas veces se traduce en indiferencia, insultos, burlas, malos tratos, violencia e incluso asesinatos, es decir, en el menoscabo de sus derechos ciudadanos” (p. 18).

Muchos son los espacios donde las personas transexuales se encuentran expuestas a la discriminación y exclusión, sin embargo, los espacios laborales y educativos son donde se produce la mayor cantidad de casos discriminatorios. Las diferencias entre hombre/mujer que ya resultan históricas, se refuerzan fuertemente en los espacios educativos y laborales donde las personas trans, intentan insertarse. En relación al trabajo, Zambrano (2008) expresa que

“se impone el desempleo o en el mejor de los casos el subempleo con la correspondiente discriminación salarial, donde se acogen y ocultan todas las limitaciones y prejuicios hacia las personas TLBGI”. A lo cual agrega, sobre esta dificultad la “denegación sistemática al sistema formal de enseñanza, por consiguiente, a la posibilidad de acceder a otras plazas laborales y de trabajo” (p. 108).

En palabras de Maffia (2003) “la prostitución no es un trabajo, sino resultado de la falta de empleo” (p. 108). Por su parte Romero (2006), diferencia la situación laboral de los transexuales masculinos de los femeninos:

“la relación con el mundo laboral, como muchas otras cosas, tiene que ver, entre otros factores, con la “invisibilidad” con la que vive el transexual, con el apoyo familiar que haya recibido, etc. Los transexuales masculinos pueden acceder al mundo laboral de una forma diferente debido a que a la mayoría de ellos no se les aprecia su condición de transexual; sin embargo, todo cambia [...], cuando se tiene que presentar la documentación; por esta razón, muchos transexuales masculinos se quejan de que tienen que realizar trabajos dentro de la “economía sumergida” y no acorde con su formación” (p. 84)

En relación a las transexuales femeninas, sostienen que ellas pueden trabajar en la economía informal, donde no se les pide papeles. En el caso de encontrarse en un espacio

laboral en dependencia, mientras no se les note, la continuidad en el trabajo es mantenida. Una vez que sale a la luz su transexualidad, muchas no pueden acceder a trabajos en los que les pidan papeles, porque son rechazadas de entrada o bien, víctimas constantes de burlas.

## **2.9 Trabajo Sexual del colectivo LGTBIQ+**

Los estereotipos de género se encuentran muy arraigados en la sociedad argentina (como en tantas otras sociedades del mundo). La sociedad dicta comportamientos y habilidades a las mujeres y a los hombres y también dicta cómo deben lucir físicamente. Como parte fundamental de esta construcción, se transmite el mensaje de que “lo normal” es ser heterosexual, en una estructura binaria (varón/mujer) (Berkins, L. y Fernández, J., 2006). Por eso, varios/as participantes en las consultas destacan la fuerte presencia de “la heteronormatividad supuesta o impuesta” en la sociedad en general, y en el mundo laboral en particular, y la discriminación que resulta de ella. Eso ha llevado a que la población LGTBIQ+ sea objeto de diferentes tipos de abusos, violencia, discriminación y marginación.

El trabajo sexual se conceptualiza desde la ideología patriarcal, desde una relación mercantil del cuerpo, sostienen Lagarde y de los Ríos, (2011), quien la define como un espacio social, cultural y político de la sexualidad prohibida, explícita y centralmente erótica de la mujer. (Lagarde y de los Ríos, 1997)

Según Daich (2012) “la prostitución no es un fenómeno unívoco, mucho menos uniforme y su heterogeneidad se complejiza con las diversas formas que la prostitución asume no sólo en distintos contextos y mercados, sino también en términos históricos y culturales” (p. 8). Por lo tanto, se debe respetar la actividad sexual de las personas que lo ejercen, pues no todas son víctimas, sino que algunas eligen vivir del trabajo sexual. En efecto, es necesario no invisibiliza a las trabajadoras sexuales auto organizadas quienes reivindican su dignidad como trabajadoras y, en tanto sujetos de derechos, reclaman por condiciones laborales dignas (Daich, 2012).

Las personas trans se dedican al trabajo sexual por diversos motivos, y uno de los más comunes es que viven en un ambiente transfóbico en el que enfrentan barreras estructurales para el acceso a la educación y al empleo. La falta de reconocimiento legal rápido y transparente de su género agrava la situación. En alguna medida, el bullying en instituciones educativas podría eludirse si las alumnas trans contaran con documentos de

identificación en los que sus nombres y géneros fueran consistentes con sus identidades y expresiones de género.

En muchos países, las personas trans quedan excluidas de los empleos legales y de los que garantizan salarios justos por su bajo nivel educativo, su carencia de estudios y/o por la diferencia perceptible entre su expresión de género y lo consignado en sus documentos legales. Eso las expone a la pobreza, la falta de vivienda y el acceso inadecuado a la atención médica, que incluye no poder costear su reasignación de género. Todos estos factores contribuyen a que en distintos contextos haya una alta presencia de personas trans entre las trabajadoras sexuales.

Frente a los escenarios excluyentes, las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, se encuentran expuestas a las violencias asociadas a los estigmas de la actividad que desempeñan. Garaizabal (2008) manifiesta que

“Además de la división sexual femenina entre putas y decentes, existen dos estigmas más que recaen sobre el trabajo sexual: el primero, las caracteriza como “enfermas o viciosas”, en tanto que les gusta disfrutar de los placeres sexuales, e incitan a los hombres a ser infieles o tener prácticas sexuales prohibidas. El segundo, las representa como delincuentes y es reforzado por la criminalización del trabajo sexual por parte del Estado: como si fueran unas “delincuentes”, causantes de la inseguridad ciudadana en las zonas donde ejercen en la calle. Esta identidad es reforzada muchas veces por los gobiernos, estatales o locales, que criminalizan la prostitución de calle a través de leyes o normativas en las que las prostitutas aparecen como las causantes de la degradación de determinados barrios en las grandes ciudades (p. 3).

En relación al ejercicio del trabajo sexual, los tipos de violencia que viven las personas del colectivo LGTBIQ+, son similares, en muchos sentidos, a las mujeres trabajadoras sexuales, en lo que coinciden Garaizabal (2008), Lamas, (2013), Weitzer, (2014) y Zarco, (2009). Aunque debemos destacar algunos elementos particulares que maximizan las violencias hacia este colectivo, debido a que su transgresión se trata también de deshacer las categorías sexo-genéricas binarias; sus cuerpos transgresores son doblemente desvalorizados, y por ende sujetos a múltiples vulneraciones.

Es importante señalar que conceptualizamos a las violencias interpersonales, institucionales y estructurales articuladas entre sí en un *continuum* (Castro, 2012). En este sentido, la violencia interpersonal o directa es aquella que se da en las relaciones cara a

cara, en cualquier espacio físico, desde el hogar hasta en sitios públicos, y puede ser violencia física, en tanto daños que les provoquen lesiones; psicológica, observada en los daños que impactan en su salud mental; y sexual, como el acoso, hostigamiento sexual, violaciones, e incluso ser víctimas de trata de personas.

### **2.9.1 Dificultades del ejercicio del trabajo sexual de las personas del Colectivo LGTBIQ+**

Las dificultades que enfrentan las personas pertenecientes a este colectivo son múltiples, entre ellas se observan las siguientes:

*Criminalización del trabajo sexual.* Dado que la mayoría de las sociedades en el mundo, se encuentran organizadas en torno a principios que reflejan una cosmovisión heteronormativa, para la que existen dos géneros complementarios (hombres y mujeres), con roles predeterminados en la vida. Promueven el sexo reproductivo y monógamo entre personas heterosexuales en el marco de un vínculo comprometido como lo normal y natural en la sociedad, al mismo tiempo que consideran inaceptable y “desviada” toda forma de sexualidad y de género que se aparte del modelo “monogamia - procreación - roles binarios de género” (Giménez, 2013).

Estas dificultades además, las posicionan ante otras violencias como la institucional, la cual alude a aquellas violencias que se presentan dentro de las instituciones públicas, desde la falta de acceso a los servicios hasta los malos tratos por parte de los trabajadores; según Fleury, Bicudo y Rangel (2013): “... desde abusos cometidos en virtud de las relaciones desiguales de poder entre usuarios y profesionales dentro de las instituciones, hasta una noción más restringida de daño físico intencional, fruto del racismo, sexismo, moralismo y otros estigmas”(p. 13).

*Patologización y maltrato médico a trabajadoras sexuales.* No existe diferencia en este sentido, en muchas de las atenciones que tanto las trabajadoras sexuales, como las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+ que ejercitan la prostitución, en relación al trato en instituciones de salud, especialmente en aquellas públicas.

Entendemos que en la actualidad la atención médica debe ser respetada y mantenida en función de la protección de sus derechos, la lucha por un trato digno y en igualdad de condiciones, se mantiene.

Si bien los años ochenta demostraron ser fundamentales para las organizaciones comunitarias de personas LGBT y de trabajador\*s sexuales, también es cierto que a ambas comunidades se las ha considerado enfermas y contagiosas desde entonces. En contextos médicos y heteronormativos se patologiza a ambos grupos, y eso contribuye a que las ETS y el VIH tengan un peso desproporcionado sobre ellos. Además, el discurso sobre poblaciones “vulnerables” y “de alto riesgo” continúa prevaleciendo en muchos contextos, mostrando a las personas LGTBIQ+ y a trabajador\*s sexuales como responsables por el problema en lugar de abordar las barreras estructurales en el sistema de atención a la salud.

Algunos discursos médicos todavía conservan las identidades LGTBIQ+ y el involucramiento en el trabajo sexual vinculándolas con causas de trastorno mental. Al respecto Gutiérrez, García y Winton, (2018), refieren que

“el hecho de quitar del Manual de Diagnóstico y Estadísticas DSM (por sus siglas en inglés) en 1973 a la homosexualidad egodistónica como un trastorno mental, no ha logrado del todo que muchas personas sientan ser discriminadas en el contexto de atención en salud. Y esto reviste especial importancia dado que, quienes prestan servicios de salud, tienen el poder de nombrar las enfermedades y construirlas como elementos centrales de ciertas identidades” (p. 12).

El INADI, en Argentina, realiza informes anuales en los que pone de manifiesto las actividades del colectivo y las discriminaciones a las que suelen ser sometidos. La reglamentación y normativa vigente en el país, invita a romper con la indiferencia y complicidad que se observa en nuestro país. En relación al trabajo, solo el 18% de las personas travestis y trans, tuvieron acceso a trabajos formales (INADI, 2020). Se trata de una población invisibilidad, históricamente marginada y excluida. Según un informe de la Fundación Huésped y la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de la Argentina (ATTTA), (Huésped, 2020) seis de cada diez personas travestis y trans ejercen prostitución, 87 % de las cuales comenzó antes de cumplir los 19 años y el 87 % la dejarían si tuviesen otra posibilidad. Solo el 18 % de las personas travestis y trans tuvieron acceso a trabajos formales. Desde este observatorio recomendamos no asociar a las personas trans con prostitución en los abordajes periodísticos. A pesar de ello, estos datos dan cuenta de la necesidad inaplazable de promover políticas de empleo destinadas a este colectivo.

El Centro de Estudios Legales y Sociales CELS, explica que solo el 9% de la población travesti y trans, se encuentra inserta en el mercado formal de trabajo de Argentina, existiendo un altísimo porcentaje de personas que nunca han logrado acceder a una entrevista laboral. “En Argentina, casi todas las personas trans, viven en la pobreza y la indigencia. Muchas de ellas fueron expulsadas de sus hogares durante su juventud porque sus familias rechazan su identidad de género” (CELS, 2020).

La población trans es estructuralmente pobre porque se encuentra sistemáticamente excluida de los sistemas formales de educación, lo que la excluye de los mercados formales e informales de trabajo. Como consecuencia directa de este hecho, el 90% de las mujeres trans, subsiste ejerciendo el trabajo sexual. Como trabajadoras sexuales, estas mujeres están predominantemente expuestas a la violencia masculina, que muchas veces toma la forma de violencia policial. Sometidas a tres dimensiones de opresión por su condición de mujeres, trabajadoras sexuales y trans, este colectivo tiene una esperanza de vida de entre 35 a 41 años (Colque, 2020).

## **2.10 El Colectivo LGTBIQ+ y su vinculación con el delito**

Al igual que el resto de las personas, es posible que algunos miembros de este colectivo se encuentren vinculados con hechos delictivos. En el caso del ejercicio del trabajo sexual, la vinculación con delitos como el tráfico de drogas, trata de personas, robos, hurtos, hechos de violencia, entre otros, es frecuente. A fin de aportar datos estadísticos fehacientes, recurrimos al informe de Dirección General de Políticas de Género (2021), en su estudio de casos del período 2013 a 2019, refiere que la mayoría de los delitos relacionados con drogas, ya sea por infracción a la Ley 23.737/89 de tenencia y tráfico de estupefacientes, o la Ley 24.415/94 de delitos aduaneros, o por contrabando, fueron atribuidos, en el 73% de los casos, a mujeres travestis y trans extranjeras, mientras que las argentinas investigadas por el mismo delito, representaron sólo el 27% de las causas. En relación a los casos de trata de personas. Los delitos de robo y hurto, en el 67% de los casos fueron imputados a mujeres travestis y trans argentinas y en un 33% a extranjeras. Por último, en la categoría “otros delitos”, el 100% de las mujeres imputadas son de nacionalidad peruana. Esta información desagregada refuerza el vínculo entre los delitos de estupefacientes y los procesos migratorios de las personas travestis y trans extranjeras. Hasta diciembre del 2019, el 54% de las mujeres travestis y trans estaban procesadas, el 41% ya habían sido condenadas y el 5% restante, sobreseídas.

Gráfico 1 Situación procesal de las personas trans



Fuente: Dirección General de Políticas de Género (2021)

De estas personas, el 90% afirmaron haber estado en situación de prostitución, y que esta era su única fuente de ingresos. El 22% sostiene haber tenido un empleo formal antes de su detención, aunque también ejercía la prostitución para obtener más dinero por la baja remuneración de sus trabajos.

Gráfico 2 Ejercía la prostitución antes de ser detenida



Fuente: Dirección General de Políticas de Género (2021)

En relación a ser víctimas de violencia de género, el 77% de las personas trans manifestó haber sido víctima de violencia de género, mientras que el 23% restante, manifestó no haber sufrido ningún tipo de violencia.

Gráfico 3 Víctimas de violencia de género



Fuente: Dirección General de Políticas de Género (2021)

En relación con la prostitución y su vinculación con hechos delictivos, en el contexto del trabajo sexual, la relación con el consumo y venta de drogas es frecuente. De igual manera sucede con el tráfico de personas. Sin embargo, esto no significa que todas las personas del colectivo LGTBIQ+ cometan hechos delictivos, entender el colectivo desde este lugar, sería discriminatorio y no es lo que se busca en este trabajo de investigación, lo que no podemos es olvidarlo.

En el presente capítulo hemos expuesto los conceptos que guían la presente investigación, en las que incluimos las categorías de colectivo LGTBIQ+, como también una aproximación al trabajo más frecuente al que este grupo de personas puede dedicarse. En el próximo capítulo, nos ocupamos de analizar la formación profesional y su desempeño en relación a los casos específicos en los que deben intervenir con personas de este colectivo.

## **Capítulo III**

# **El desempeño policial a través de la capacitación y formación para el abordaje de la problemática del Colectivo LGTBIQ+**

En el presente capítulo presentamos la capacitación y formación que recibe el personal policial, en relación con la problemática del colectivo LGTBIQ+, lo que impacta en su desempeño cotidiano, y en la forma como se aborda a personas pertenecientes a este colectivo. El Estado argentino cuenta con instituciones encargadas de mantener el orden público y el control social, entre ellas las fuerzas policiales, las que cobran un gran protagonismo. Sus acciones deben estar destinadas a impactar en la sociedad, aplicando medidas reglamentadas en el marco normativo, tendientes a evitar que se produzcan daños en la vida de las personas, y sus bienes.

La discriminación que sufren las personas por su orientación sexual o identidad de género se manifiesta como la distinción, exclusión, restricción, o preferencia no justificada que tiene por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de sus derechos y libertades. La discriminación que sufren las personas LGBTI está profundamente enraizada en, y alimentada por prejuicios, estereotipos sociales y culturales y por información distorsionada o imprecisa, aunado a la existencia de doctrinas de la sociología, la medicina, el derecho y la política que han originado o justificado dicha discriminación, como hemos presentado a lo largo de este trabajo.

### **3.1 Marco normativo de la Policía de Mendoza**

Para poder adentrarnos en el desempeño policial a través de la capacitación y formación para el abordaje de la problemática del Colectivo LGTBIQ+, primero debemos encuadrarlo en la normativa que rige a la Policía de Mendoza la cual tuvo su organización legal recién en el año 1945, cuando el entonces Interventor Federal de Mendoza, Luis Elías Villanueva, aprobó el Reglamento General de Policía. Luego le siguió la Ley 2352 del año 1954, siguiendo así con el Decreto Ley 5036 del año 1957, y continuando con la Ley 3677 de 1970. Luego en enero de 1982 Bonifacio Cejuela, perteneciente al partido demócrata es nombrado Interventor de la provincia por el entonces gobierno militar denominado “Proceso de Reorganización Nacional”, sustituyendo al entonces gobernador de facto Rolando Ghisani. En ese marco, el 14 de septiembre de 1982 se crea la Ley policial 4697, la que dispuso en su artículo 4°:

“Son atribuciones emergentes del ejercicio de la función de seguridad las siguientes: a) Aprender a toda persona respecto de la cual fuese necesario conocer sus antecedentes y medios de vida, siempre que las circunstancias lo justifiquen y por un período de tiempo que no exceda de veinticuatro horas. La misma ley, como se puede observar, se encuentra en

consonancia con la política dictatorial reinante en el momento, por lo que era necesario actualizar esa reglamentación a los tiempos de cambios que se estaban vislumbrando en la década del 90”.

De allí que el 28 de diciembre de 1998, se sancionó la Ley 6652 donde se establece la necesidad de una reforma en la policía y la reordenación de las fuerzas policiales, y luego de un año lleno de vaivenes. El 13 de octubre de 1999 se sanciona la Ley 6.722, denominada “Bases Jurídicas. Políticas institucionales. Sistema provincial de seguridad pública. Principios de organización y funcionamiento de la Policía de Mendoza”, publicada en el Boletín Oficial el 15 de noviembre de 1999. Así, conjuntamente con la Ley 6.721 se da paso al denominado Sistema Provincial de Seguridad Pública aplicable a la provincia de Mendoza.

### **3.1.2 Aspectos vinculados con la formación profesional policial**

La creación de esta normativa, de la mano de la reforma policial, dieron lugar a grandes cambios en las Fuerzas Policiales, los cuales no solo se vinculan con aspectos institucionales, sino también con la formación y capacitación de los policías, los cuales pudieron acceder a títulos de grado a partir de 1999.

Entre las normas fundamentales en relación con la formación profesional, el artículo 2° de la norma establece que las policías de la provincia

“serán instituciones civiles, armadas, jerarquizadas y con carácter profesional, depositarias de la Fuerza Pública por delegación del Estado Provincial. Integrarán el Sistema Provincial de Seguridad Pública con la finalidad esencial de brindar el servicio público de seguridad”.

En el Capítulo VII, en referencia a la carrera profesional, el personal policial, para ser promovido, debe cumplir con capacitación, además de eficiencia en la prestación de servicios (art. 180).

Posteriormente la norma, establece en su Capítulo VIII la formación y capacitación profesional del personal policial.

Artículo 204°. La formación mínima que se otorgue y exija al personal policial contará con las siguientes características:

- Permanente, comprendiendo la capacitación previa al ingreso a las policías y la realización periódica y regular de cursos, prácticas y estudios relacionados funcionalmente con la problemática de la seguridad pública.

- Óptima, procurando que el proceso educativo se brinde con los máximos niveles de excelencia académica.
- Especializada, adecuando la capacitación a las exigencias estratégicas, técnicas y operativas en la prestación del servicio de seguridad pública.
- Integral, procurando la plena realización de la persona en todos sus aspectos.

### **3.1.3 Aspectos vinculados con el desempeño policial**

El desempeño policial hace referencia a las formas como se ejerce la función policial, a fin de generar y mantener un adecuado clima de seguridad y, por ende, una mejor calidad de vida. Entendiendo que la seguridad es una necesidad individual y social, exige el cumplimiento de determinadas acciones, por parte del personal policial, tendientes a garantizar su seguridad (Monsalve, 2009). En consecuencia, la policía tiene la función de resolver o al menos minimizar, los efectos negativos que producen los actos delictivos, o sus amenazas.

Las acciones políticas generadas con la reforma de la institución policial desencadenaron la creación de nuevas normas, entre ellas la mencionada Ley 6.722, la cual, en referencia al desempeño policial en relación a su actuación, ha establecido en el Capítulo IV, los Principios y Procedimientos Básicos de Actuación.

En el artículo 8° establece que los miembros de las Policías de la Provincia de Mendoza, actuarán conforme con las normas constitucionales, legales y reglamentarias vigentes. Su accionar deberá adecuarse estrictamente y en todo momento al principio de razonabilidad, *evitando todo tipo de actuación abusiva, arbitraria o discriminatoria* que implicare violencia física o moral contra las personas, así como también al principio de gradualidad, privilegiando las tareas y el proceder preventivo y disuasivo antes que el uso de la fuerza y procurando siempre preservar la vida y la libertad de las personas.

En este punto, observamos que, en el caso de abordar a personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, se deberán tener en cuenta los protocolos de actuación correspondientes, respetando los derechos vigentes para este grupo altamente vulnerable.

Los principios básicos que debe respetar el personal policial son:

- Desplegar sus esfuerzos con la finalidad de prevenir el delito y proteger a la comunidad "... actuando acorde con el grado de responsabilidad y a la ética profesional que su función exige para preservar las condiciones de seguridad

pública y las garantías constitucionales de los que motivarán su intervención”.  
(Art. 9°).

- Observar en su desempeño, responsabilidad, respeto, imparcialidad e igualdad en el cumplimiento de la ley, protegiendo los derechos fundamentales de las personas.
- No infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o cualquier tipo de circunstancia especial o situación de emergencia pública para justificar la comisión de delitos contra la vida, la libertad o la integridad personal.
- Asegurar la plena protección de la salud e integridad psicofísica de las personas bajo su custodia. Facilitar y tomar todas las medidas necesarias para la revisión médica de los mismos únicamente con fines de análisis o curativos.
- Ejercer la fuerza física o coacción directa solamente para hacer cesar una situación en la que, pese a la advertencia u otros medios de persuasión empleados por el funcionario policial, se persistiere en el incumplimiento de la ley o en la infracción. Utilizar la fuerza en la medida estrictamente necesaria y adecuada, procurando no infligir un daño superior al que se quisiere impedir.
- Recurrir al uso de armas de fuego solamente en caso de legítima defensa propia o de terceros y/o situaciones de estado de necesidad en las que existiere peligro grave, inminente y actual para la vida de las personas, o para evitar la comisión de un delito que entrañare ese peligro, debiendo obrar de modo de reducir al mínimo los daños a terceras personas ajenas a la situación.
- Cuando el empleo de la fuerza o de armas de fuego fuere inevitable, deberán identificarse como funcionarios policiales y dar una clara advertencia de su intención de emplear dichos medios, con tiempo suficiente como para que se tome en cuenta, salvo que al dar esa advertencia pusiere en peligro al funcionario policial, se creare un riesgo inminente para la vida de otras personas o resultare evidentemente inadecuada o inútil dadas las circunstancias del caso.
- Mantener en reserva las cuestiones de carácter confidencial, particularmente las referidas al honor, la vida y los intereses privados de las personas, que llegaren a conocimiento del personal policial, especialmente las referidas a

menores, a menos que el cumplimiento del deber o las necesidades de la justicia exigieren estrictamente lo contrario.

- Queda expresamente prohibido a todo el personal policial reunir, analizar o manipular información referida a personas motivada exclusivamente en su condición étnica, religiosa, cultural, social, política, ideológica, profesional, de nacionalidad, de género, así como por su opción sexual, por razones de salud o enfermedad, por adhesión o pertenencia a organizaciones políticas, sociales, sindicales, comunitarias, cooperativas, asistenciales, laborales o con fines discriminatorios.

A partir de estas disposiciones, los policías tienen la obligación de actuar en función de los principios de legalidad, razonabilidad y gradualidad, lo que surge de las pautas internacionales vigentes, las que a su vez ofrecen un conjunto de herramientas a los policías para aplicarlas en sus formas de actuar hacia la ciudadanía.

El Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, establece en su artículo 2° que “En el desempeño de sus tareas, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas”. En este punto, la norma 6.722 hace alusión a la facultad que poseen los funcionarios policiales a ejercer la restricción de un derecho tan sensible como es la libertad de movimiento.

Estas atribuciones con las que cuentan los agentes, deben realizarse respetando los mismos principios de actuación policial, instituido en el artículo 8°, cuando se establece que los policías deben actuar conforme las normas legales, aplicando la razón y siempre prefiriendo la tarea preventiva y/o disuasiva, antes que el uso de la fuerza pública.

Por otro lado, se supone que deben actuar con ética profesional, respecto a los habitantes, y con imparcialidad e igualdad, tal como lo explica el artículo 9°, en su inc. 3: No deben infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o cualquier tipo de circunstancia especial o situación de emergencia pública para justificar la comisión de delitos contra la vida, la libertad o la integridad personal. Toda intervención en los derechos aquellos que motivarán su accionar deberá ser moderada, gradual y necesaria

para evitar un mal mayor a bienes o derechos propios o de terceros, o para restablecer las condiciones de seguridad pública.

### **3.2 Formación y capacitación policial**

La formación profesional data del año 1970, momento en el cual existían tres escuelas: la Escuela Superior, que funcionaba en el primer piso del Ministerio de Seguridad, y se dedicaba a capacitar a los efectivos que ya eran oficiales; la Escuela de Suboficiales y agentes, que formaba al personal subalterno, y la Escuela de Cadetes, que se encontraba en las instalaciones del Instituto Universitario de Seguridad Pública. Aquí se implementaban cursos obligatorios que debía aprobar el personal para ascender a jerarquías superiores. Esto les permitió adquirir experiencias específicas en cada área en particular (Fionna, 2014).

Cuando cambia el sistema a final del año 1998 y primero de enero de 1999, aparece una nueva estructura con la Ley 6722/99, lo que implicó el cierre de las escuelas, quedando como espacio físico de formación la Escuela de Cadetes que pasó a llamarse I.U.S.P.

En relación con la formación policial es necesario que el policía sea uno de los profesionales más preparados, sobre todo porque su función es de alto riesgo en todos los aspectos, no solo porque pone en peligro su vida, sino porque las actividades que realizan, requieren de conocimientos específicos.

El personal policial recibe formación específica que comienza con el ingreso al Instituto Universitario de Seguridad Pública (IUSP), en donde se inicia la formación profesional del personal policial. La misma se nutre de las Ciencias Sociales, del Derecho y de la Seguridad Pública. Cursando materias como Seguridad Vial, Criminalística, Defensa Personal, Derecho Penal, Civil y Constitucional, entre otras, la formación le brinda herramientas cognitivas que lo habilitan para la función en el territorio público.

Luego, podrán optar por continuar su carrera hasta obtener el título de licenciatura y posteriormente los posgrados que consideren necesarios.

#### **3.2.1. Capacitación en perspectiva de género**

A partir de la reglamentación citada, en la provincia de Mendoza, múltiples capacitaciones fueron puestas en marcha que están destinadas a funcionarios y empleados

estatales. En este apartado, hemos seleccionado aquellas que consideramos relevantes en las que se puede incluir el personal policial para dar cumplimiento a la normativa legal vigente.

### **3.2.1.1 Capacitación en Ley Micaela**

En relación con la problemática de género, la implementación de la denominada “Ley Micaela”, es de carácter obligatorio y se está implementando paulatinamente en todas las dependencias de la Policía de Mendoza.

Desde el Gobierno de Mendoza, las inscripciones a este curso se encuentran abiertas durante todo el año. Las capacitaciones se llevan a cabo en coordinación con la Dirección de Género y Diversidad, se ponen a disposición nuevos cursos virtuales destinados a personal de Salud, Deportes, Seguridad, Educación y de la Administración Pública Provincial.

Mendoza reglamentó la norma 9196 y adhirió así a la Ley Nacional 27.499/18, más conocida como “Ley Micaela García”, vigente en el país desde diciembre de 2018.

Promueve la formación en temas de género y violencia contra las mujeres en los ámbitos públicos se impulsó, a partir del femicidio de la joven Micaela García, ocurrido el 1 de abril de 2017 en Gualeguay, Entre Ríos. Su femicida, Sebastián Wagner, quien cumplía una pena de 9 años por abuso sexual, asesinó y violó a la joven mientras gozaba del beneficio de la libertad anticipada (Prensa Mendoza, 2022).

### **3.2.1.2 Plan Provincial de Formación y Fortalecimiento. Capacitación Ley Micaela**

Esta capacitación se desarrolla en el marco de la Ley N° 27.499 “Micaela”, vigente en el país desde diciembre de 2018. Se basa en la necesidad de formación en temas de género y violencia contra las mujeres en los ámbitos públicos.

En octubre de 2019 la provincia de Mendoza adhirió a esta Ley, y es por ello que esta propuesta de capacitación se encuentra destinada a su respectivo cumplimiento siguiendo las orientaciones conceptuales y pedagógicas establecidas por el Instituto Nacional de las Mujeres (órgano de aplicación al momento de sancionarse la Ley). En nuestra provincia los contenidos conceptuales están a cargo de la Dirección de Género y Diversidad.

Dado el contexto actual de visibilización de una problemática que hasta hace unas décadas era pensada en el ámbito de lo privado, y por lo tanto sin posibilidad de ser interpretada como un fenómeno histórico, es vital que quienes se desempeñan en cargos y funciones públicas puedan acceder a los conceptos y términos claves de los Estudios de Género para así asumir el compromiso de trabajar por la prevención y erradicación de la violencia sexista en todos sus ámbitos y manifestaciones.

Los objetivos de esta capacitación son:

- Introducir conceptos claves sobre la discriminación por razón de género y su impacto en la vida de quienes la padecen.
- Aportar el marco científico y normativo necesario para comprender la violencia contra las mujeres como fenómeno social.

Este curso se realiza con módulos conceptuales de integración y evaluación final. Cada uno de estos módulos está integrado por texto y material audiovisual que se entrega a los estudiantes, los que al finalizar el cursado deberán rendir un examen o realizar la actividad correspondiente para continuar con el próximo módulo de cursado (IPAP, 2022).

Las próximas fechas de inicio son desde el 21 de junio de 2022 hasta el 2 de septiembre del mismo año. La modalidad de cursado es en línea y la inscripción se realiza en la página web del Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP). El temario incluye el enfoque de derechos humanos, derechos de las mujeres y diversidades, los conceptos generales sobre sexo, género y estereotipos, identidad y expresión de género, orientación sexual, Jerarquías y relaciones de poder. Introducción al concepto de patriarcado. Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades. Binarismo. Cissexismo y heteronormatividad. Perspectiva de género, violencia basada en el género, perspectiva de género e intervenciones, como grandes ejes del conocimiento de la temática.

### **3.2.1.3 Curso del Colegio de Abogados**

En abril del año 2022, el Colegio de Abogados de Mendoza, firmó un convenio con el gobierno de la provincia en el cual se comprometieron a cooperar y colaborar en el desarrollo de proyectos vinculados con la capacitación y formación de recursos humanos para prevenir la violencia contra las mujeres.

Este curso se dicta en conjunto con el Ministerio de Seguridad, y al mismo puede acceder todo personal y profesionales que desarrollan actividades en sus dependencias, como también abogados y profesionales de la Primera Circunscripción Judicial. Este curso también se dicta con la modalidad on line y cuenta con los mismos contenidos de los anteriores, en función de lo establecido en la norma (Colegio de Abogados, 2022).

#### **3.2.1.4 Capacitación obligatoria en género para la comunidad universitaria**

En la UNCuyo, desde abril de 2019, se ha implementado la Ley Micaela. Aprobado mediante la ordenanza 20/2019- C.S. la adhesión a la Ley Micaela. A través de la Resolución N° 1911/19, el Rector definió como órgano de aplicación a la Dirección de Políticas Públicas y Planificación, perteneciente a la Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación del Rectorado.

En primera instancia de la aplicación se realizaron capacitaciones a gestores/as que impulsan las políticas públicas en el ámbito universitario incluyendo a rector, vicerrector, decanos/as, directores/as y coordinadores/as. Posteriormente los cursos continuaron de manera intermitente durante el año 2019, mientras que en el año 2020 se comenzaron a desarrollar en forma virtual, y destinado a todo el personal.

El equipo de capacitadoras especializadas está compuesto por integrantes de: Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación (Programa Mujeres Libres), Secretaría de Bienestar Universitario (Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal) y Secretaría de Extensión y Vinculación (Instituto de Estudios de Género y Mujeres).

El curso ha tenido una modalidad de cursado tutorizada en la plataforma académica Moodle. Cada participante debió leer los textos y otros recursos didácticos propuestos por módulo temático y luego completar las actividades y evaluaciones que se indicaron en los respectivos apartados. La duración estimada del cursado fue de 6 hs. por módulo, con un total aproximado de 20 h reloj.

En el año 2021, durante el primer cuatrimestre se desarrolló la tercera y cuarta cohorte, con la participación del personal de las secretarías de Rectorado, Instituto Balseiro y Fundación de la UNCUIYO. En el transcurso del segundo cuatrimestre se dio inicio a las capacitaciones para el personal docente y de apoyo académico de las unidades académicas e institutos pasando de un curso virtual tutorizado a autogestionado.

Se divide en cuatro unidades, cada una de las cuales entrega un cuadernillo específico:

- Cuadernillo 1: Acoso callejero
- Cuadernillo 2: Violencia contra las mujeres.
- Cuadernillo 3: Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres
- Cuadernillo 4: tareas domésticas y de cuidado.

La evaluación se realiza en la plataforma.

### **3.3 Prácticas policiales inclusivas con perspectiva de género**

Según Soledad García Muñoz (2004)

“La perspectiva de género nos remite a las características de mujeres y hombres definidas socialmente y moldeadas por factores culturales, razón por la cual son susceptibles de transformación. Permite entender por qué la doctrina de los derechos humanos, en constante evolución y desarrollo, ha contemplado ampliaciones conceptuales y reconocimientos explícitos de los derechos de las mujeres” (p. 12).

Las desigualdades que enfrentan las mujeres en general son producto de relaciones de poder, si no incorporamos la perspectiva de género nos estaremos perdiendo una parte importante para su comprensión. De la misma forma que si olvidamos las categorías de clase, etnia, edad y orientación sexual.

Este enfoque podemos vincularlo con la diversidad sexual, entendida como las diferentes prácticas, creencias, y formas de expresión de las sexualidades.

De la misma forma, como expresa García Muñoz, la perspectiva de género “permite hacer visible las experiencias, perspectivas, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres, con lo cual se pueden mejorar sustancialmente las políticas, programas y proyectos institucionales, así como las acciones dirigidas a lograr sociedades equitativas, justas y democráticas” (García Muñoz, 2004). Si deseamos alcanzar transformaciones estratégicas a través de las políticas públicas, tenemos el desafío de incorporar sistemáticamente una perspectiva de género que nos sea útil en el ámbito policial y que posibilite condiciones para el ejercicio pleno de la ciudadanía.

Desde la perspectiva de la diversidad entendemos que todas las personas tenemos distintas maneras de ser, y como vimos en el apartado sobre DDHH todas tenemos el

mismo valor humano, somos iguales en derechos. Reconocer a todas las personas y sus distintas formas de ser, tiene estrecha relación con incorporar la perspectiva de la diversidad. Cuando de estas diferencias se generan situaciones de desigualdad o de discriminación es importante poder intervenir.

En relación a la práctica policial, las perspectivas deben tener en cuenta:

- Visibilizar la singularidad de las personas,
- Reconocer y respetar las decisiones del otro,
- Escuchar sin juzgar,
- Tener un trato respetuoso,
- Considerar las voces y opiniones de las personas que se vinculan con la policía en sus distintos ámbitos.
- Dejar de lado los estereotipos,
- Respetar las carencias y sistemas de valores de los demás, aunque difieran de los propios.

### **3.4 Protocolos de Actuación Policial para el colectivo LGTBIQ+**

En un principio mediante la Resolución 1.149-E/2017, el Ministerio de Seguridad de la Nación, estableció el “Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para personas pertenecientes al Colectivo L.G.B.T”, era de aplicación obligatoria para todo el personal perteneciente a las Fuerzas Policiales del país.

Las reglas generales del Protocolo incluían las acciones que debían llevarse a cabo en función de lo dispuesto por los artículos 230 y 230 bis del Código Procesal Penal de la Nación, salvo cuando fuere evidente la necesidad de adoptar una medida especial para evitar la fuga de personas o daños a terceros.

La ejecución de la medida debía ser realizada por personal femenino, quien actuaría de conformidad con el modelo de Uso Racional de la Fuerza, de manera tal que se asegure la efectividad de la acción. Ello sigue en vigencia

En todos los casos la prevención, el registro o la detención se realizarían resguardando la integridad física, respetando los derechos personalísimos, la identidad de género y la dignidad de la persona.

Queda totalmente prohibido todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean infligidos por un funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia. No se considerarán torturas los dolores o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de acciones legítimas, o que sean inherentes o incidentales a éstas.

Establece las definiciones de identidad de género, y las formas como se realizarán los Registros Personales:

- *Requisa Superficial (cacheo)*. Al palpado sobre todo el cuerpo en busca de elementos peligrosos, armas o elementos que puedan utilizarse como tales, utilizado como medida preventiva.
- *Requisa*. Al registro de la persona sin vestimenta y de sus ropas realizado en el interior de la dependencia policial y que requiere orden judicial.
- *Detención*. Al acto que priva de la libertad a una persona, por orden de las autoridades facultadas para ello o como deber propio de los/las funcionarios/as de las Fuerzas Policiales y de Seguridad y la sujeción de la mencionada persona por parte de cualquiera de las Instituciones que forman parte de las fuerzas por el tiempo que sea necesario hasta el momento de la entrega de la misma a los/las funcionarios/as encargados de custodiarla.
- *Entrega de la Persona Prevenida*. A la entrega física y documentada de la persona prevenida a las autoridades de custodia.
- *Flagrancia*. A las detenciones realizadas cuando la persona autora del hecho es sorprendida en el momento de cometerlo o inmediatamente después, o cuando es perseguida por el ofendido, por el clamor del público o por la propia autoridad policial, o mientras tiene en su poder objetos o rastros que hacen presumir con claridad que acaba de participar en un delito.
- *Motivos Serios y Fundados*. A la existencia de circunstancias objetivas, no meramente subjetivas, que por experiencia indican la necesidad de la medida.

- *Acta Constancia de Registro.* Es el acta realizada con el exclusivo fin de dejar constancia de las circunstancias de la privación de libertad y el cumplimiento de los requisitos legales.
- *Aseguramiento.* Medidas de seguridad tomadas por los/las funcionarios/as de las Fuerzas Policiales y de Seguridad a los fines de evitar que la persona detenida se dañe a sí misma o a terceros.
- *Aseguramiento,* una vez aprehendida la persona, el/la funcionario/a debe asegurar que ésta no pueda fugarse, dañarse a sí misma o a terceros, ya sea mediante el uso de esposas o la sujeción directa. De inmediato se comunicará con la autoridad jurisdiccional competente con el fin de informar la detención y solicitar refuerzos a quien corresponda, si fueren necesarios. No perderá de vista a la persona hasta que lleguen refuerzos; si no pudiera comunicarse solicitará a cualquier otra persona que de aviso a la Guardia.
- *Comunicación de derechos.* Una vez asegurada la aprehensión se le comunicará a la persona el hecho de que se le endilga y la razón de la aprehensión de un modo claro y sencillo. Si la persona detenida no comprende el idioma español, se buscará quien pueda comunicárselo entre las personas que se encuentran en el lugar.

Asimismo, procederá a comunicarle sus derechos y garantías, mediante la lectura a viva voz de los derechos y garantías del imputado previstos en la legislación procesal (1149-E/2017, 2017).

Esta resolución quedó parcialmente modificada a partir de la puesta en vigencia de la Resolución N° 37 publicada en el Boletín Oficial, el día 09/03/2020, denominado “*Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención de personas pertenecientes al colectivo LGBT+*”. Se constituye en obligatoria para el personal perteneciente a las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales (Policía Federal Argentina, Gendarmería Nacional Argentina, Prefectura Naval Argentina, Policía de Seguridad Aeroportuaria), y ha derogó algunos artículos de la Resolución N° 1.149/17.

La importancia de esta nueva Resolución radica en la ampliación de las funciones policiales, en relación con la ampliación de derechos del colectivo y diversidad sexual, en referencia a los procedimientos y requisa a personas del colectivo LGTBIQ+, explicitando que la misma debe ser realizada por personal policial femenino. Así mismo se habilitaba a la requisa sin orden judicial. El protocolo anterior se había dictado como

consecuencia de las marchas del orgullo, que se desarrollan en el mes de noviembre, por lo que el colectivo interpretaba que se vulneraban sus derechos. En el último protocolo dictado, en el mes de marzo del año 2020, se menciona también que las Fuerzas Policiales y de Seguridad deberán incorporar la Perspectiva de Diversidad sexual y de género en sus programas de capacitación y formación con el objeto de garantizar *un trato digno e igualitario* a los miembros del colectivo.

### **3.4. 1 Acordada entre provincia y nación**

Es un acta acuerdo de adhesión a las directivas establecidas en los artículos 3° y 4° de la resolución 2020/ 37 del Ministerio de Seguridad de la nación detallada anteriormente.

La misma se firmó en la ciudad de Mendoza el 5 noviembre del año 2020, entre la ministra de seguridad del Ministerio de Seguridad de la Nación, la Dra. Sabina Andrea Frederick, y el ministro de seguridad del Ministerio de Seguridad de la provincia de Mendoza, Licenciado Raúl Levrino.

La finalidad y objeto de este acuerdo es la adhesión a las directivas de adecuación de trato del personal de las fuerzas policiales y de seguridad y para el trato de personas ajenas a estas instituciones a fin de garantizar el trato digno hacia las personas que integran el colectivo LGTBIQ+.

Esto ha constituido un gran avance para la provincia de Mendoza en perspectiva de género sobre todo dentro de las fuerzas para personas que integran el colectivo LGTBQ+ tanto dentro como fuera de la fuerza policial.

En este capítulo hemos presentado la incorporación de la perspectiva de género dentro de la formación y capacitación del personal policial y el desempeño que se espera que desarrolle en la interacción con los ciudadanos, en búsqueda de la prevención de hechos delictivos, y la aprehensión cuando sea necesario, de autores de dichos hechos.

En el siguiente capítulo, visibilizaremos lo desarrollado en los capítulos precedentes, a través del desempeño del personal policial de la Sub Comisaría Rodríguez Peña dependiente de la Departamental Godoy Cruz en el ámbito de la Distrital Uno que desempeña sus funciones en el carril Rodríguez Peña que abarca los departamentos de

Godoy Cruz y Maipú, espacio en el que la interacción más frecuente se da con personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, datos que provienen del trabajo de campo que hemos realizado para la presente investigación.

## **Capítulo IV**

### **Trabajo de campo**

**El desempeño policial, observado desde la formación y la capacitación frente a personas que integran el colectivo L.G.T.B.I.Q+**

#### 4.1 Entrada en contexto

En el presente capítulo hemos tenido en cuenta el objetivo principal de nuestro trabajo de investigación que consistió en analizar desde la formación y la capacitación el desempeño policial frente a los procedimientos que se realizan con el colectivo LGTBIQ+ más precisamente las trabajadoras sexuales en el carril Rodríguez Peña en la Provincia de Mendoza, a través de las prácticas policiales en el periodo comprendido entre el año 2020 y 2021.

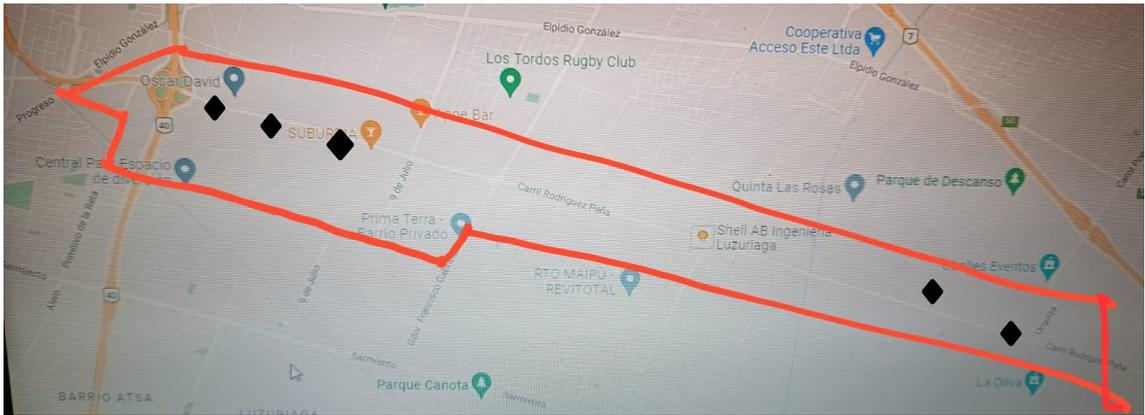
Para cumplir con este objetivo, y tomando como marco de análisis la Jurisdicción de la Sub Comisaría Rodríguez Peña, nos hemos focalizado en:

- Elaborar el marco teórico contextual donde está inserta la problemática planteada.
- Mostrar el desarrollo histórico que han tenido las políticas públicas en Argentina en cuanto a la diversidad de género y la incorporación de derechos.
- Desarrollar la perspectiva de género, diversidad sexual y el colectivo LGTBIQ+.
- Visibilizar el lugar que ocupa en la formación y en la capacitación de la institución policial la perspectiva de género.
- Observar cómo incide la formación y la capacitación en el desempeño de las practicas policiales de las actuaciones policiales frente al colectivo LGTBIQ+.

Para la realización de este trabajo de campo hemos acudido a obtener datos de fuentes secundarias que corresponden a la delimitación de la jurisdicción, y el funcionamiento del personal policial, a partir de los datos obtenidos en la Sub Comisaría Rodríguez Peña.

El contexto en el cual realizamos esta investigación, comprende la jurisdicción de la Sub Comisaría Rodríguez Peña, espacio donde las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, ofrecen servicios de trabajos sexuales. En el siguiente mapa, presentamos el territorio de intervención de la Sub Comisaría y la ubicación habitual de estos grupos sobre el carril Rodríguez Peña.

Imagen 1 Mapa Jurisdicción Sub Comisaría Rodríguez Peña



Fuente: Autoría propia en base a Google Maps (2022)

La jurisdicción abarca aproximadamente una superficie de 2.300 hectáreas que atraviesan mayoritariamente los departamentos de Godoy cruz y Maipú, pero también, indirectamente Guaymallén por limitar al norte con el parque industrial que se encuentra emplazado en este departamento.

La Sub Comisaría Rodríguez Peña se encuentra situada en Carril Rodríguez Peña N° 1130 del departamento de Maipú, abarca en su extensión, a más de 440 empresas de diversos rubros de gran importancia para la economía de la provincia.

Los límites de la jurisdicción son los siguientes:

Norte: desde la línea de propiedad sur de la calle Progreso y línea propiedad sur de calle San Francisco del Monte. Eje medio de Ruta Nacional N° 7.

Este: desde la línea de propiedad sur de calle San Francisco del Monte, y eje medio del Acceso Oeste, por Ruta Nacional N° 7.

Sureste: Continuando por las márgenes del Canal Chachingo, hasta la línea de propiedad norte de calle Monteagudo.

Sur: desde el margen este del Canal Chachingo, y línea de propiedad norte de calle Monteagudo, calle Alsina, calle Jesús Nazareno, continuando al norte hasta calle Dorrego y de allí a calle 9 de julio, continuando por la línea de propiedad norte de las vías del Metrotranvía, continuando al norte hasta calle Preciados, calle Cubillos, lateral este del Acceso Sur hasta calle Progreso.

La SubComisaría Rodríguez Peña tiene una zona bancaria que está estratégicamente ubicada dentro del área de Godoy Cruz: Banco Galicia, Banco HSBC, Banco Macro, Banco Nación y Banco Santander Río

En la jurisdicción existen 3 establecimientos escolares la escuela Antonio Tomba, Fundación Andesmar y la Escuela El Fortín de San Martín.

En dicha jurisdicción se encuentra emplazado el Polo TIC, parque tecnológico visitado a diario por contingentes de escuelas del Gran Mendoza.

En este sector del departamento de Godoy Cruz, se encuentra la mayoría de los comercios distribuidores de mercadería y alimentos, empresas de transportes de pasajeros y de cargas, concesionarias de autos, y, sobre todo, la Sede ADERPE que es la asociación de empresarios de Mendoza de Rodríguez Peña.

Alguna de las empresas son Oficina y directorio de ADERPE, Estaciones de servicio YPF, Shell, Predio Feria Cooperativa de Godoy Cruz, Predio Aduana Puerto seco, Pescadería Mar Cantábrico, Embotelladora Win, Galpones de depósito de Óscar David, Carnicería La Gauchesca, Empresa Grupo Peñaflor, Mendoza Vine Yards, Bodega Viejos Viñedos, MPSA entre otras, lo que hace de esta zona industrial un pasaje de gente importante tanto de día como de noche.

La mayoría de las personas que trabajan en la zona en las bodegas y/o empresas finalizan sus labores entre las 20 y 22 h, horario en el cual comienzan a realizar su trabajo sexual las personas del colectivo LGTBIQ+ hasta aproximadamente las 3 o 4 de la madrugada. Ellas se disponen a la orilla del carril Rodríguez Peña entre las calles Independencia y 9 de Julio de Godoy Cruz y en el Departamento de Maipú entre las calles Urquiza y Arturo González.

Las personas que ofrecen sus servicios sexuales se ubican en diferentes espacios del carril Rodríguez Peña, donde se detienen varios de los vehículos que por allí transitan. En ocasiones se producen situaciones de inseguridad que requieren la intervención policial. Frente a esto, desde la Sub Comisaría se elaboró un procedimiento destinado a que el personal conociera la importancia de respetar el procedimiento establecido en las normas legales vigentes.

A continuación, se presenta el desarrollo metodológico.

## **4.2 Desarrollo metodológico**

El desarrollo metodológico es flexible ya que combinó diferentes técnicas provenientes de la metodología cuantitativa y cualitativa, en relación con los objetivos planteados.

El enfoque metodológico es de campo, con un alcance descriptivo, dado que busca dar cuenta del conocimiento que posee el personal policial que realiza actividades en la Jurisdicción de la Sub Comisaría Rodríguez Peña, interviniendo en situaciones que involucren a personas del colectivo LGTBIQ+ que realizan trabajo sexual en la zona.

Los datos secundarios surgen de los aportes realizados por parte del personal de Sub Comisaría Rodríguez Peña respecto a las directivas internas que se han establecido para que el personal conozca cuáles son sus obligaciones al momento de intervenir en diversas situaciones con personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

Por otro lado, los datos primarios surgen de las encuestas realizadas al personal policial de la Sub Comisaría Rodríguez Peña, entrevistas a personas del colectivo LGTBIQ+ y funcionarios públicos que intervienen en la problemática.

Además, acudimos a la observación documental de normativas, leyes, tanto internacionales como nacionales explicitadas en el capítulo I, y reglamentaciones correspondientes a los protocolos de actuación, expresados en el capítulo III.

### **4.2.1 Unidades de análisis**

- Las unidades de análisis son las siguientes
- Políticas públicas sobre colectivo LGTBIQ+
- Perspectiva de género y diversidad sexual, personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ que realizan trabajos sexuales.
- Formación y capacitación académica del personal policial
- Desempeño y prácticas policiales

### **4.2.2 Fuentes de información**

Las fuentes de información son aquellas a las que hemos acudido para obtener conocimientos sobre el tema que estamos estudiando, para luego transformarlas en datos destinados a la investigación.

Para esto, recurrimos a las fuentes que se presentan a continuación.

#### **4.2.2.1 Fuentes secundarias**

Surgen de la observación documental de textos específicos sobre el tema, marco legal internacional, nacional y provincial, resoluciones y datos obtenidos de la Sub Comisaría Rodríguez Peña. Estos últimos corresponden a la formulación de un protocolo de actuación, que se elaboró para que el personal realizara intervenciones enmarcadas en la ley, el que se presenta a continuación.

##### **4.2.2.1.1 Formato de actuación policial en Sub Comisaría Rodríguez Peña**

En el presente formato, se explicita como debe actuar el personal policial frente al colectivo LGTBIQ+, en función del artículo 12° de la Ley de Identidad de Género, la cual proporciona las herramientas necesarias:

Respecto a la Identidad de Género y la orientación sexual:

- *Uso del nombre de pila y género elegidos*, se debe garantizar el respeto a la identidad de género autopercebida y la orientación sexual, de acuerdo con los principios generales de derechos humanos, en especial los de *igualdad y no discriminación* hacia las personas LGTBIQ+ incluyendo infancias y adolescencias, en toda actuación y contacto en la que intervenga.
- En aquellos registros y trámites que por razones legales sea imprescindible la inscripción del nombre que figura en el DNI o Pasaporte de la persona, *se registrará la información en el acta correspondiente del siguiente modo: Nombre adoptado (iniciales del nombre según documentación) apellido y D.N.I.*
- Deberá *garantizarse el respeto a la privacidad* y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 9° de la Ley N° 26.743, en ningún caso se dará publicidad a la identidad de género autopercebido a la rectificación registral de sexo y cambio de nombre de pila, salvo autorización de quien detente la titularidad de los datos. Ejemplo: llenado de acta de aprehensión o requisa al igual que citaciones o documentos legales.
- *En el caso de personas detenidas*: Las personas LGTBIQ+ que se encuentren detenidas en cualquier dependencia policial será albergadas según el género autopercebido, con el fin de asegurar el debido respeto a la dignidad personal e integridad física y psicológica, la decisión sobre el lugar de alojamiento será

de la persona involucrada quien, podrá solicitar alojamiento individual. Aclaración: en el caso de no poseer espacio en la dependencia alojada, deberá ser trasladado a otra unidad policial donde se pueda cumplir con lo mencionado anteriormente, dejando las comunicaciones del caso.

- *Cuando la persona detenida sea migrante*, se deberá informar sobre el derecho a la asistencia consular que le asiste, en cumplimiento de las Convenciones Internacionales suscriptas por el Estado argentino.
- *Utilización de las instalaciones*: Quienes concurren a dependencias de las fuerzas policiales y de seguridad podrán utilizar las instalaciones sanitarias adecuadas a su identidad de género autopercibida.

Recomendaciones particulares:

- *Si se desconoce el género de la persona*, se la debe tratar directamente por el apellido.
- *Tener en cuenta siempre el calabozo* en el cual se aloja, preservando su identidad de género y salvaguardando su vida.
- Tanto *la aprehensión, detención, requisita personal* deberá realizarla personal policial femenino o masculino, según la identidad de género autopercibida de la persona en cuestión.
- En el caso en el que, por la premura del hecho, no se haya podido establecer comunicación, con la persona para saber cómo se autopercibe dejar constancia en el acta correspondiente.
- *En el caso que la persona necesite utilizar el sanitario del calabozo y/o dependencia policial debe preguntársele a cuál desea ingresar*, esto es para el resguardo de la identidad física. Ello basado en “criterios de razonabilidad y oportunidad”.

#### **4.2.2.2 Fuentes primarias**

Las fuentes primarias están conformadas por el personal policial que se desempeña en la Sub Comisaría Rodríguez Peña, la cual cuenta con 22 efectivos que desempeñan diferentes tareas, entre ellas algunos patrullan la zona del carril Rodríguez Peña. También conforman estas fuentes, personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ que realizan trabajo sexual.

La información de estos efectivos se recolectó a través de la técnica de conversación de la encuesta, para lo que se utilizó un cuestionario como instrumento. El objetivo se basa en la necesidad de conocer los procedimientos que realizan, el conocimiento que tienen sobre la normativa vigente, y, de esta forma, poder observar si se mantienen en el marco de los protocolos correspondientes.

Por otro lado, las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ fueron entrevistadas en su lugar de trabajo, con el objetivo de conocer cuál es su opinión respecto al trato policial que reciben. Para esto se utilizó la técnica de conversación de entrevista semiestructurada.

Por último, se realizaron entrevistas semiestructuradas a referentes de instituciones en las cuales se brinda capacitación al personal, con el fin de indagar sobre el conocimiento que se brinda al personal policial respecto a la temática de género y diversidad.

#### **4.2.2.2.1 Técnicas de conversación: encuesta**

La encuesta se aplicó a personal policial que trabaja en la Sub Comisaría Rodríguez Peña, siendo esta la población de estudio. Sus tareas principales son las de patrullaje alternados con puestos fijos y maniobras operativas. En ella se desempeñan 22 efectivos, de los cuales se realizó la encuesta a 12 personas. El modelo de cuestionario se encuentra en el Anexo I, en la página 130.

#### *Variables de análisis*

- *Procedimiento durante una aprehensión a personas del colectivo LGTBIQ+*: en esta variable analizamos el procedimiento del personal en el caso que deban intervenir cuando estas personas deben ser aprehendidas.
- *Procedimiento de abordaje a personas del colectivo LGTBIQ+ que se constituyen en victimarios*: en esta variable se analiza el procedimiento que llevan a cabo con personas del colectivo LGTBIQ+ que han cometido un hecho ilícito.
- *Procedimiento de abordaje a personas del colectivo LGTBIQ+ que se constituyen en víctimas*: en esta variable se analiza el procedimiento que llevan a cabo con personas del colectivo LGTBIQ+ cuando son víctimas de un hecho ilícito.

- *Dificultades en las intervenciones que realizan en las calles*: en esta variable indagamos sobre las dificultades que puede enfrentar el personal policial, en diferentes intervenciones que realizan en las calles.
- *Alojamiento en celdas de personas del colectivo LGTBIQ+*: en esta variable buscamos conocer cuál es el procedimiento que se realiza para alojarlas en diferentes celdas.
- *Conocimiento del protocolo de actuación*: se indaga si el personal conoce el protocolo de actuación en los casos de abordaje de personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+.
- *Capacitación Ley N° 27.499/2018, Ley Micaela*: a través de esta variable se indaga si los encuestados han recibido capacitación en esta normativa.

#### **4.2.2.2.1.1 Análisis de las variables**

A continuación, se analizan las variables incluidas en el cuestionario

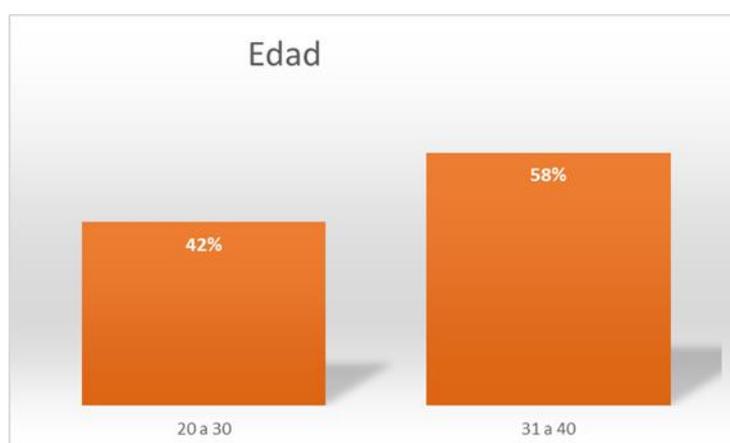
##### **4.2.2.2.1.1.1 Edad de los encuestados**

De acuerdo a los datos obtenidos, la edad del personal policial encuestado se encuentra comprendida entre los 20 a 40, correspondiendo el 42% a quienes tienen entre 20 y 30 años, mientras que los comprendidos entre 31 a 40 años corresponden con el 58% restante.

Tabla 1 Edad de los encuestados

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
20 a 30	5	42%	42%
31 a 40	7	58%	58%
Total	12	100%	

Gráfico 4 Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.1.2 Antigüedad en el trabajo de los encuestados

Del total de encuestados, el 58% de los efectivos cuenta con 1 a 10 años de antigüedad en la Policía de Mendoza, mientras que el 42% restante corresponde a 11 a 20 años de antigüedad.

Tabla 2 Antigüedad en el trabajo

Años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>1 a 10</b>	7	58%	58%
<b>11 a 20</b>	5	42%	100%
<b>Total</b>	12	100%	

Gráfico 5 Antigüedad en el trabajo de los encuestados



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.1.3 Tarea que desarrolla

En la siguientes tabla y gráfico se presenta la tarea que desarrollan los encuestados. Se observa que el 35,01% (4 n) de los encuestados realiza tareas operativas, seguida por los choferes, quienes representan el 20,51% (2 n); mientras que el 44,48% (4 n) restante, realiza actividades de Retén de Guardia, Auxiliar, Custodia y Oficial.

Tabla 3 Tarea que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Retén de Guardia</b>	1	11,12%	11,12%
<b>Operativa</b>	4	35,01%	46,13%
<b>Auxiliar</b>	1	11,12%	57,25%
<b>Custodia</b>	1	11,12%	68,37%
<b>Chofer</b>	2	20,51%	88,88%
<b>Oficial</b>	1	11,12%	100
	12	100%	

Gráfico 6 Tarea que realiza



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.1.4 Procedimiento de aprehensión de victimarios del colectivo LGTBIQ+

En la tabla 4 se describen los procedimientos que refieren realizar los encuestados en relación al procedimiento que llevan a cabo, en caso de aprehender un victimario perteneciente al colectivo LGTBIQ+. No se realiza gráfico ya que los encuestados tienen la opción de responder en varias opciones.

Tabla 4 Procedimiento de aprehensión a victimarios del colectivo LGTBIQ+

Procedimiento de aprehensión a victimarios	Si	No	NS/NC
Presentación	12	0	0
Solicitud de datos	12	0	0
Determinación de personal que realiza el palpado de seguridad (en función del género)	12	0	0
Colocación de esposas	12	0	0

#### 4.2.2.2.1.1.5 Procedimiento de intervención con víctimas del colectivo LGTBIQ+

En relación al procedimiento de intervenciones que se realizan con las víctimas, las respuestas permiten varias opciones, las que pueden ser realizadas al mismo tiempo. Por ejemplo, frente a la asistencia a una víctima, se la puede trasladar a la oficina fiscal para que realice su denuncia, y, en caso de ser necesario también trasladarla a un centro asistencial. En este punto se observa que el personal identifica todas las opciones del procedimiento que se realiza.

Tabla 5 Procedimiento de intervención con víctimas del colectivo LGTBIQ+

	Si	No	En caso de que lo requiera Fiscal
<b>Solicitar directivas</b>	12	0	0
<b>Traslado a oficina fiscal</b>	7	2	3
<b>Traslado a su domicilio</b>	1	5	3
<b>Traslado a un centro asistencial</b>	5	3	3
<b>Contención</b>	8	0	0
<b>Otras</b>	2	0	2
<b>Ninguna de las anteriores</b>	0	0	0

#### 4.2.2.2.1.1.6 Dificultades en las intervenciones

En relación a las dificultades que se presentan en las intervenciones, al igual que en la respuesta anterior, los encuestados pudieron elegir varias opciones. En el gráfico N°7 observamos que las discusiones y los insultos, son las dificultades más frecuentes que se presentan en las intervenciones que se realizan en la calle. Mientras que las amenazas y la resistencia a la autoridad se presentan como la otra dificultad más frecuente.

Tabla 6 Dificultades en las intervenciones en calle

Dificultades	Frecuencia
<b>Discusiones</b>	8
<b>Insultos</b>	8
<b>Forcejeos</b>	5
<b>Amenazas</b>	7
<b>Resistencia</b>	7
<b>Ninguna</b>	0

Gráfico 7 Dificultades en las intervenciones en calle



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.1.7 Asistencia a victimarios o víctimas del colectivo LGTBIQ+

En la tabla y gráfico siguientes, se observa que el 100% de los encuestados solo ha debido asistir a victimarios en los procedimientos que han llevado a cabo.

Tabla 7 Asiste a victimarios o víctimas del colectivo LGTBIQ+

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Víctimas</b>	0	0	0
<b>Victimarios</b>	12	100%	100%
<b>Ninguna</b>	0	0	0
<b>Total</b>	12	100%	

Gráfico 8 Asistencia victimarios/víctimas



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.8 Conflictos con personas del colectivo LGTBIQ+ en intervenciones

De acuerdo a los datos obtenidos de los encuestados y presentados en la tabla y gráficos siguientes, el 50% ha tenido conflictos en sus intervenciones con personas del colectivo LGTBIQ+ menos de 5 veces, mientras que el 25% ha debido enfrentar conflictos más de 5 veces; el 13,88% más de 10 veces, mientras que sólo 1 efectivo refiere no haber tenido nunca este tipo de conflictos.

Tabla 8 Conflictos, en intervenciones, con personas del colectivo LGTBIQ+

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b>Nunca</b>	1	11,12%	11,12%
<b>Menos de 5 veces</b>	6	50%	61,12%
<b>Más de 5 veces</b>	3	25%	86,12%
<b>Más de 10 veces</b>	2	13,88	100%
<b>Total</b>	12	100%	

Gráfico 9 Conflictos, en intervenciones, con personas del colectivo LGTBIQ+



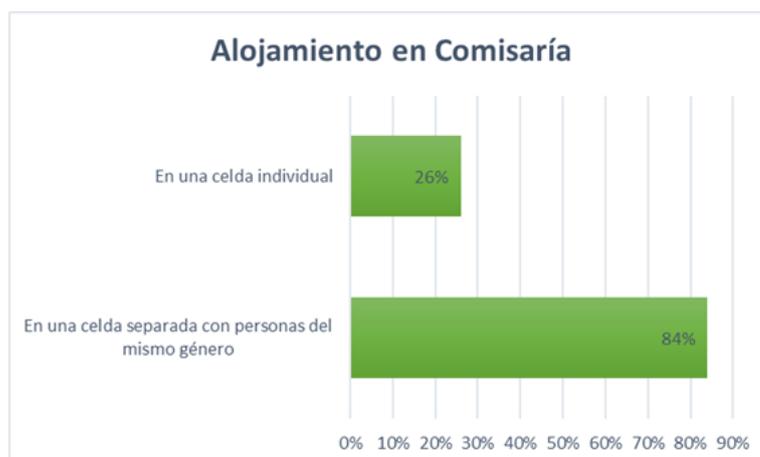
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.9 Alojamiento de personas del colectivo LGTBIQ+ en comisarías

En la siguiente tabla y gráfico se observa que el 84% de los encuestados identifica que las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, en caso de necesitar se alojadas en dependencias policiales, debe realizarse en una celda donde se encuentren personas del mismo género (84%), mientras que el 26% refiere que se los debe ubicar en una celda individual.

Alojamiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En celda común con otras personas de diferente género	0	0	
En celda separada con personas del mismo género	8	84%	84%
En una celda individual	2	26%	100%
<b>Total</b>	12	100%	

Gráfico 10 Alojamiento de personas del colectivo LGTBIQ+ en comisarías



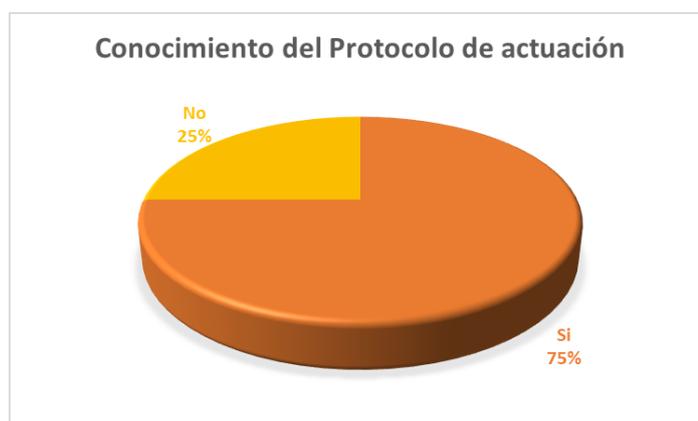
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.1.10 Conocimiento de la existencia de protocolo

En este caso observamos que el 75% de los encuestados conoce el protocolo de actuación, mientras que el 25% restante refiere no conocerlo.

Conocimiento protocolo actuación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	9	75%	
No	3	25%	100%
NS/NC	0	0	
Total	12	100%	

Gráfico 11 Conocimiento del Protocolo de actuación



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

#### 4.2.2.2.1.11 Capacitación de Ley N° 27.499/2018, Ley Micaela

En relación a quienes han recibido la capacitación en Ley Micaela, se observa que 11 personas han accedido a esta capacitación, mientras que 1 no ha obtenido aún conocimientos sobre esta norma, como se refleja en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 9 Capacitación de Ley N° 27.499/2018, Ley Micaela

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Si</b>	11	92%	92%
<b>No</b>	1	8%	100%
<b>Total</b>	12	100%	

Gráfico 12 Capacitación Ley N° 27.499/2018. Ley Micaela



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

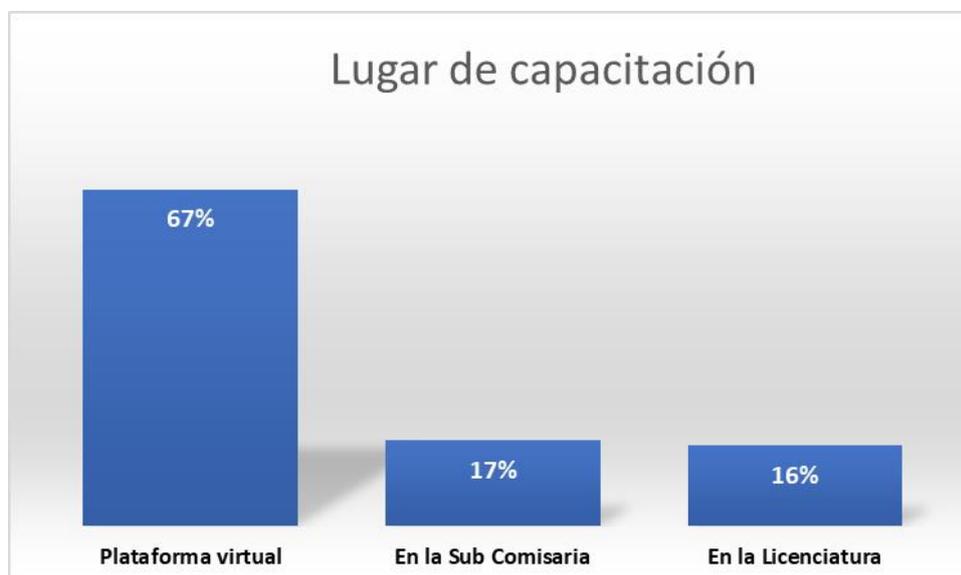
#### 4.2.2.2.1.13 Lugar de capacitación

En la siguiente tabla y gráfico, observamos que los encuestados han recibido capacitación sobre la Ley Micaela a través de la plataforma virtual en un 67%, seguido por personas que lo han recibido en la Licenciatura en el instituto IUSP, y una persona ha accedido a esta capacitación en la Sub Comisaria Rodríguez Peña. Cabe aclarar que el valor total de encuestados que respondieron a esta pregunta corresponde a 11 ya que hay un efectivo policial que no ha recibido esta capacitación.

Tabla 10 Lugar de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Plataforma virtual</b>	8	67%	67%
<b>Sub Comisaria</b>	1	17%	84%
<b>Licenciatura</b>	2	16%	100%
<b>Total</b>	11	100%	

Gráfico 13 Lugar de capacitación



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada en 2022

A continuación, presentamos las entrevistas realizadas a personas del colectivo LGTBIQ+ que se encuentran realizando trabajo sexual en el carril Rodríguez Peña, en horarios nocturnos. Se incluye, además, la entrevista realizada a personal de capacitación del Instituto Universitario de Seguridad Pública.

#### 4.2.2.2.2 Técnicas de conversación: entrevistas semiestructuradas

Para la realización de estas entrevistas, se solicitó a personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, que trabajan sexualmente en el carril Rodríguez Peña en horarios nocturnos. En función de su privacidad no se les solicitó la orientación de género, toda vez que se respeta su intimidad y anonimato.

El objetivo de estas entrevistas es indagar sobre la opinión que tienen respecto al desempeño policial y sus conocimientos sobre género y diversidad.

La muestra es teórica e intencional, a través de una guía de entrevista que se encuentra en el Anexo, página 133, la que se ha confeccionado sobre las siguientes categorías.

#### Categorías de análisis

- *Aprehensiones policiales*: en esta categoría se busca conocer si lxs personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ han sido aprehendidxs en algún momento por el personal policial.
- *Experiencia de aprehensiones*: con esta categoría se pretende conocer la opinión de las experiencias que han tenido, en el caso de haber sido aprehendidxs.
- *Alojamiento en instalaciones policiales*: se busca conocer cómo ha sido el proceso de alojamiento en las instalaciones policiales, en el caso que corresponda.
- *Víctima de delitos*: en esta categoría buscamos identificar si las entrevistadxs han sido víctimas de delitos.
- *Ayuda policial*: en esta categoría buscamos conocer si han recibido, en alguna oportunidad, ayuda policial, sobre todo en caso de haber sido víctima de algún hecho delictivo.
- *Opinión sobre actuación policial*: mediante esta categoría se espera conocer la opinión personal que tienen sobre la actuación policial.
- *Tiempo que lleva realizando trabajos sexuales*: en esta categoría se indaga respecto al trabajo que realizan, y su antigüedad en el mismo.
- *Capacitación del personal policial sobre perspectiva de género y colectivo LGTBIQ+*:
- *Incorporación de contenidos de perspectiva en género y diversidad en la currícula educativa*: esta categoría busca conocer si en la formación del personal policial, se brindan estos contenidos.
- *Capacitación Ley N° 27.499/2018, Ley Micaela*: en esta categoría se busca conocer si el personal ha recibido esta capacitación de carácter obligatoria para los agentes estatales.

- *Capacitación respecto a protocolos de actuación:* en esta categoría se busca conocer si, desde las instituciones gubernamentales, se le brinda conocimiento al personal policial, sobre los protocolos de actuación.
- *Denuncias a personal policial:* Esta categoría pone de manifiesto si se realizan denuncias contra el personal policial por sus actuaciones con personas del colectivo LGTBIQ+
- *Maltrato hacia el colectivo LGTBIQ+:* esta categoría busca conocer si las personas del colectivo son maltratadas por el personal policial.

#### **4.2.2.2.1 Análisis de categorías**

A continuación, se analizan las categorías incluidas en la guía de entrevistas.

##### **4.2.2.2.1 Aprehensiones policiales**

De las cinco personas entrevistadas, todas han sido, en algún momento, detenidas. Unas responden que eventualmente, otra refiere que *“en tres oportunidades”*, mientras que otra refiere haber sido aprehendida *“millones de veces”*.

En relación a esta categoría, la Mgter. Mercado, refiere que la policía realiza detenciones basadas en las apariencias. *“Y les chiques trans, por ser trans y trabajar en la calle ofreciendo servicios sexuales, son detenidos por eso. A veces, aun colaborando o siendo respetuosos con el personal policial, también se los llevan”*.

##### **4.2.2.2.2 Experiencia de aprehensiones**

En este punto las opiniones son variadas. Por un lado, consideran que es *“muy mala porque los policías son muy crueles con las personas que trabajamos en la calle”*. En contraposición, para otra persona considera que *“si sos respetuosa no pasa nada”*.

Una de las entrevistadas refiere que *“cuando se trabaja de noche, te acostumbras a los malos tratos por parte de todas las personas, aunque uno trate bien. Creo que les tienen que enseñar las leyes mejor para que nos respeten”*.

Por otro lado, se observa que las personas del colectivo LGTBIQ+ refieren que las *“llevan solo por estar parado aquí esperando las clientas, es más difícil para los hombres”*, lo que demuestra también, una diferencia en el trato, en función del género.

En general la percepción de la experiencia que tienen las personas del colectivo en relación al trato policial, es negativa

#### **4.2.2.2.3 Alojamiento en instalaciones policiales**

En referencia al alojamiento, lxs entrevistadxs refieren que se los ubica en ocasiones *“En un calabozo, junto con otros hombres, fue muy denigrante, pero en otras oportunidades sola”*. Esta práctica parece ser reiterativa ya que otrx persona refiere haber sido alojada en celda junto a varones. *“Donde caiga, a veces sola, otras con mujeres trans y otras sola”*.

Mientras que otrxs han sido ubicadas en celdas solas, o en la cárcel de mujeres.

#### **4.2.2.2.4 Víctimas de delitos**

Son víctimas de delitos de robos, asaltos, insultos y malos tratos. Algunas veces piden ayuda policial, otras no *“¿para qué si no hacen nada?”*

#### **4.2.2.2.5 Ayuda policial**

Se observa que, ante algunas situaciones de riesgo, llaman al 911 y las experiencias son variadas también, muy subjetivas. Algunas refieren que *“parecemos invisibles, no vienen o pasan y no es importante lo que nos pasa a las personas que trabajamos aquí”*.

Otras consideran que las tratan *“bien y mal, algunas veces hay policías que nos requisan y nos tratan de lo último con insultos o nos agarran fuerte nos tironean, hasta me han pegado, agarrado de los pelos. Y pocas veces me han tratado bien, que es lo que corresponde, pero bueno hace falta mejores policías”*.

Otras refieren haber tenido una experiencia buena.

#### **4.2.2.2.6 Opinión sobre actuación policial**

- *“Hubo un momento en que estuvimos muy cuidadas por aquí, hubo una mujer jefa en la policía y ella estaba atenta nos dejó su número de teléfono entonces la llamábamos por cualquier problema y siempre nos atendía, pero se nota cuando camban de jefes porque los otros policías les hacen caso y se ponen más agresivos o no nos dejan trabajar”*.
- *“Con nosotras no hacen bien las cosas, ¡Hay cada uno!”*

- *“He visto que con las chicas trans son más agresivos, los tratan diferentes, más violentos, como si les molestaran, no se dan cuenta que estamos trabajando como todo el mundo hasta como ellos mismos, son diferentes trabajos. Ellos tienen la obligación de cuidarnos”.*
- *“No me gusta cómo actúan los policías con nosotras, sin respeto, agresivos, muy desagradables”.*

#### **4.2.2.2.7 Tiempo que llevan realizando trabajos sexuales**

Las personas refieren llevar algunos años trabajando, desde una que ha empezado hace poco tiempo, hasta otra que responde llevar “algunos años”.

#### **4.2.2.2.8 Capacitación del personal policial sobre perspectiva de género y colectivo LGTBIQ+**

La señora Daniela Martínez, secretaria de capacitación del IUSP, refiere que la capacitación virtual que se brinda, es relativamente poca, o bien no resulta suficiente: *“si vos le das capacitación virtual corres siempre el riesgo que otro la rinda por ellos. Entonces, la capacitación tiene que ser presencial. Y de esa forma vos ves si la persona te presta atención, ves la comunicación, podés interactuar, preguntar, repreguntar, y aprender. Incluso con testimonios, desde el otro, hay miles de formas de llegar a educar, a capacitar a partir de interactuar con el otro, cuando se trata de problemáticas tan sensibles como estas. Si no, te queda como que el personal recibe una capacitación sobre cómo cruzar calles respetando el semáforo, y no se hace desde la perspectiva del otro, sino desde la perspectiva reproductiva de un conocimiento que se transmite repetitivamente. Y ese no es el objeto del proceso pedagógico”.*

#### **4.2.2.2.9 Incorporación de contenidos de perspectiva en género y diversidad en la currícula educativa**

La Lic. Daniela Martínez, nos explica que el personal policial recibe capacitación en sus lugares de trabajo, al igual que en el Instituto, con el *“Protocolo de Adecuación de Trato, respecto al Colectivo LGTBIQ+ -DECRETO 37/2020 del Ministerio de Seguridad de la Nación, que fue adherido por nuestra provincia mediante Acta Acuerdo suscripta por el ministro de seguridad Raul Levrino y su par de la cartera nacional Sabrina Frederic. Esta capacitación es fundamental y se basa en un principio simple y claro: todo funcionario policial debe cumplir con la Ley 26.743 de Diversidad Sexual”.*

Un avance importante en esta materia radica en la creación de la Diplomatura de Género y Diversidad, la cual ha iniciado su II Cohorte, en la cual “*el tema de diversidad sexual comprende un módulo completo*”.

*“La cátedra de Derecho de Familia y Minoridad, a cargo de la Dr. Vetrugno, aborda los temas de Género y Diversidad de manera específica”.* En este punto, la licenciada reconoce que “*resulta escaso, ya que estos temas, amén de deber ser estudiados en una cátedra específica, deberían ser transversales en toda la currícula del Instituto, en todas las carreras que se imparten –Tecnatura, Licenciatura y Auxiliares– ya que desde el derecho penal, contravencional, constitucional, y demás materias que deben saber las fuerzas de seguridad, en todas ellas se deberían analizar desde una perspectiva de género y diversidad, absolutamente necesaria, esa mirada en estas épocas. Sin este enfoque de género y diversidad no se cumplen los estándares internacionales ni con nuestras normas legales y constitucionales*”.

En este sentido, coincide con la Mgter. Mercado, quien sostiene que la falta de educación es uno de los mayores problemas para terminar con el machismo que reina en las instituciones policiales. “*En relación con el personal del Estado, específicamente con las fuerzas de seguridad, es fundamental, y te lo digo con mayúscula FUNDAMENTAL, que reciban más capacitación*”.

#### **4.2.2.2.2.10 Capacitación Ley Micaela**

*La capacitación de la Ley Micaela es exclusiva del IPAP, dependiente del Ministerio de Gobierno, por lo que, a todas las capacitaciones que desde la Dirección de Capacitación y el Observatorio de Género del IUSP, se le solicita a esta autoridad de aplicación de la norma nacional, que certifique conforme la Ley Micaela.*

En relación a la cantidad de personal policial que se encuentra capacitado en Ley Micaela, la Lic. Martínez, refiere que “*Según las estadísticas que emite el IPAP se habría capacitado a casi el 70% del personal policial*”.

#### **4.2.2.2.2.11 Capacitación respecto a protocolos de actuación**

La Lic. Martínez explica que, desde la Dirección de Capacitación del IUSP sabemos que debemos seguir en esta meta de llegar a todo funcionario policial para poder contar con una policía más profesionalizada, empática con sus pares que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, así como a los ciudadanos que integran este colectivo. Debemos

deconstruir a esta fuerza policial, que desde su estructura es heterocisnormativa y endogámica, entendiendo que ello solo se logra con más cursos, seminarios, talleres, y demás capacitaciones.

Esta capacitación debería ser impartida y aceptada por todo funcionario que preste servicios en el Ministerio de Seguridad y Servicio Penitenciario, atento a que deben adecuar el legajo del personal que se autoperciba con un género distinto del asignado biológicamente; el trato digno que se le debe dispensar; el destino que desea tener esa persona; el uso de los sanitarios y demás instalaciones de comisarías y unidades policiales entre otros aspectos.

La Mgter. Mercado, refiere que el personal policial, al igual que todos los agentes el Estado, conocen, *“o al menos así lo espero, los protocolos de actuación, si existieran, respecto a cómo debe ser su trato con las personas que interactúan”*. Pero, sostiene que esto no tiene que ver con la capacitación que el Estado brinde, sino que se relaciona más *“con la capacidad personal que tenés de ponerlo en funcionamiento. Pueden conocer el protocolo, conocer la Ley Micaela, conocer los derechos del colectivo, ahora, ¿lo ponen en práctica siempre?”* ... *“yo no estoy tan segura de que aplican específicamente todo el tiempo los protocolos de actuación, sino yo no tendría denuncias o cuando menos, disminuirían”*

En este sentido, agrega que una de las dificultades que observa se encuentra en la formación del personal policial:

*“La policía parece no poder sacarse de la cabeza la teoría del etiquetado, habría que ver si se las siguen dando en la facultad. En un curso que yo hice hace unos años, para mi maestría, pensábamos justamente en esta formación. Todo bien con estudiar viejas formas de interpretar la realidad, pero también suele resultar en un alto riesgo, ya que pensar que alguien, porque es bajito y morochito, puede ser un chorro que se afana celulares o billeteras del bolsillo trasero del pantalón del caballero, resulta muy cómodo para etiquetar personas y encerrarlas sin investigar. Y les chiques trans, por ser trans y trabajar en la calle ofreciendo servicios sexuales, son detenidos por eso. A veces, aun colaborando o siendo respetuosos con el personal policial, también se los llevan. Y ahí recibimos denuncias”*.

#### **4.2.2.2.12 Denuncias a personal policial**

Un aporte interesante respecto a las denuncias que se reciben sobre la actuación policial, es la aportada por la Mgter. Mercado quien refiere que el personal policial detiene a las personas trans, por el solo hecho de serlo. Y esto, lleva a denuncias *“de esas tenemos muchas” ... “Pero, en relación con el personal policial, viejas prácticas que buscan solucionar nuevos problemas, son, fueron y serán grandes fracasos anunciados”*.

La Mgter. Mercado sostiene que, en el Ministerio de Mujeres, género y diversidad, el personal policial es el que cuenta con mayor cantidad de denuncias por maltrato policial, y las mismas, en su mayoría, se vinculan con *“el comportamiento policial en la calle”*. *“La mayoría de ellas, se encuentran en procesos de investigación”, por lo que no se puede solicitar la aplicación de sanciones. También hay que tener en cuenta que el personal policial, muchas veces, debe actuar aplicando la fuerza, por lo que es necesario observar todos los puntos de vista, por lo que quien resuelve, en estos casos, es la autoridad competente, generalmente la justicia”*.

#### **4.2.2.2.13 Maltrato hacia el colectivo LGTBIQ+**

Sin embargo, existe maltrato en la fuerza policial, o incluso hemos tenido referencias de maltrato en el ámbito de salud. Otro problema que nos cuesta mucho controlar es el que surge en las escuelas, si bien son adolescentes, hay algunos que logran llegar a finalizar el secundario y en el trayecto han sufrido bastante maltrato. De igual manera sucede en las universidades. Quienes logran ingresar y mantenerse, suelen ser víctimas corriendo el riesgo de discriminación.

A continuación, se analizan las categorías emergentes.

#### **4.2.2.2.14 Categorías emergentes**

##### **4.2.2.2.15 Riesgos de las personas del colectivo LGTBIQ+**

Las personas del colectivo LGTBIQ+ se encuentran en permanente riesgo, refiere la Mgter. Mercado:

- *“Tienen graves problemas para incluirse en el trabajo formal, sobre todo porque sus vidas son una seguidilla de momentos de exclusión”*.
- La mayoría se dedica al trabajo sexual
- *“La gente se burla siempre, ‘ahí viene el traba’, sigue siendo una forma normal de referirse a estas personas”*.

- *“Riesgo en el consumo de los medicamentos para tratamientos hormonales”.*
- Riesgo por falta de recursos económicos.
- *“Son expulsadas a edades tempranas, de sus grupos familiares de pertenencia”.*
- La elección de la profesión. *“En la representación social se cree que las personas del colectivo se dedican al trabajo sexual por pura necesidad de rebelarse contra el sistema y nada más lejos de la realidad. Ingresan al trabajo sexual porque es la única forma”* de acceder al trabajo.
- También suelen ser modistas o peluqueras
- *“En el trabajo sexual los riesgos son mayores ya que se exponen desde contraer enfermedades de transmisión sexual, hasta que las metan presas. Pasando por otras cosas como la droga, ya sea que la consumen o venden, el maltrato de hombres y el maltrato institucional”.*

#### **4.2.2.2.16 Dificultades en la formación/capacitación**

La Mgter. Mercado refiere que las capacitaciones virtuales en la Ley Micaela, resultan insuficientes, ya que las mismas se dan en forma virtual. En este punto no desacuerda con la educación virtual, sino que considera que en esta problemática se debe brindar la capacitación presencial: *“Y esto tiene una razón fundada en que las intervenciones policiales en estas problemáticas vinculadas con el género y la diversidad, deben ser diferentes al resto. No porque se trate de personas diferentes, sino porque se trata de problemáticas diferentes. Y, desde la subsecretaría, hemos observado que no siempre la capacitación virtual es posible para todos y/o accesible, entonces, digo que, en el caso de la Ley Micaela, sería mejor que, quienes intervienen en espacios tan sensibles como el personal policial, y penitenciario, reciban capacitaciones presenciales. No sé si fui clara con la explicación”.*

#### **4.2.3 Análisis e interpretación de los resultados**

En esta investigación se formularon tres ejes:

- Capacitación del personal policial en género y diversidad
- Conocimiento de protocolos de actuación sobre el colectivo LGTBIQ+
- Desempeño policial en relación con el abordaje del colectivo LGTBIQ+

En relación con la capacitación del personal, podemos inferir que

En relación con la capacitación del personal, podemos inferir que el 92% de los policías encuestados han recibido capacitación en la Ley N° 27.499/2018. De este grupo, el 67% la ha recibido a través de la plataforma virtual; el 17% en la Sub Comisaría, y el restante 16%, a través de la licenciatura. En referencia a las entrevistados, observamos el cumplimiento, por parte del Ministerio de Gobierno, que ha facilitado el acceso al personal policial para realizar esta capacitación, la cual se corresponde con el 70% de capacitaciones que han cumplido profesionales de la Policía de Mendoza.

En este sentido, tanto la señora Martínez como la Mgter. Mercado, nos informan que es importante continuar con la meta de llegar a todos los funcionarios policiales, lo que *“entiendo que ello se logra con más cursos, seminarios, talleres y demás capacitaciones”*. Es importante tener en cuenta lo explicado por Mercado, quien refiere la importancia de que se lleven a cabo en forma presencial, lo que permitirá incorporar en forma más integral, los conocimientos, facilitando la discusión y el intercambio del personal policial con los expertos. Aquí, entendemos, cobra relevancia la incorporación de la temática en la formación profesional, momento en el cual el personal policial se encuentra cursando materias obligatorias, lo que facilita la incorporación de los conocimientos.

En función de lo expresado por las personas del colectivo LGBTIQ+ que realizan trabajos sexuales en el carril Rodríguez Peña, entendemos que la capacitación no pareciera estar brindando los resultados que esperamos, toda vez que la percepción que observamos de este colectivo, es negativa. El acostumbramiento al maltrato, queda evidenciado en las respuestas que nos han brindado, y se consolida con lo expresado por Mercado en referencia a los riesgos que corren en la calle los miembros de este colectivo. De igual modo, se observa que, en el momento de alojamiento en celdas, no se respeta la diversidad, ni la identidad de género, ya que algunxs refieren ser ingresados en celdas con hombres.

En este punto es importante destacar que de las cinco personas del colectivo LGTBIQ+ entrevistadas, solo una refiere no tener problemas con el personal policial. Mientras que, en relación a las intervenciones en el caso de ser víctimas de delitos, no recurren a pedir ayuda porque consideran que el personal policial no hace nada: *“¿para qué si no hacen nada?” “parecemos invisibles, no vienen o pasan y no es importante lo*

*que nos pasa a las personas que trabajamos aquí?*". Sin embargo, en este punto rescatan a quienes recurren y las ayudan, tratándolas respetuosamente.

En el análisis del conocimiento de protocolos de actuación sobre el colectivo LGTBIQ+ del personal policial, observamos que el 75% del personal policial conoce la existencia de protocolos de actuación. Es importante en este punto mencionar que, como refiere la Mgter. Mercado, el personal policial, al igual que todos los agentes del Estado, deben conocer los protocolos de actuación correspondientes a su lugar de trabajo. Sin embargo, "pueden conocer el protocolo, conocer la Ley Micaela, conocer los derechos del colectivo, ahora, ¿lo ponen en práctica siempre?". Teniendo en cuenta que en la Subsecretaría de Abordaje Integral de la Violencia por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad e la Nación, se reciben denuncias diariamente sobre la actuación policial inadecuada con personas del colectivo LGTBIQ+.

Desde la perspectiva de lxs entrevistadxs que trabajan en el carril Rodríguez Peña, no vemos que el personal implemente el protocolo de actuación ya que la mayoría considera que la policía no hace bien las cosas, existe el maltrato "hay policías que nos requisan y nos tratan de lo último con insultos o nos agarran fuerte nos tironea, hasta me han pegado, agarrado de los pelos. Y pocas veces me han tratado bien, que es lo que corresponde..." El hecho que refieran que el personal policial "con nosotras no hacen bien las cosas", pone de manifiesto que no existe un respeto por el protocolo de actuación, del que supuestamente habrían recibido capacitación. Y, en este punto es importante retomar lo expresado por la Lic. Mercado, quien nos mencionaba que pueden conocerlo, sin embargo, el cuestionamiento es si este se aplica, o no.

Por último, en función del desempeño policial en relación con el abordaje del colectivo LGTBIQ+, observamos que no es el adecuado, como tampoco el esperado para agentes representantes del Estado, y de la Policía de Mendoza. En base a lo expresado por las personas del colectivo LGTBIQ+, podemos inferir que si bien, el personal policial conoce los procedimientos, existe una controversia entre lo que plantean respecto a los conocimientos y lo que refieren las personas del colectivo. El hecho de ubicarlas en celdas que no son las individuales, o no cuidarlas cuando se realizan requisas, o ser agresivos y violentos, pone de manifiesto que el desempeño no respeta la capacitación recibida, ni los conocimientos en protocolos vigentes.

## **Conclusiones y aportes**

## Conclusiones

Luego de haber realizado un análisis reflexivo sobre la capacitación y el ejercicio de los profesionales policiales respecto al abordaje de las personas pertenecientes al colectivo LGTGBIQ+, partimos de analizar lo que nos hemos propuesto como supuestos para el presente trabajo, los que consisten en:

La formación y la capacitación de los policías de Mendoza en perspectiva de género y diversidad sexual mejora el desempeño en las prácticas policiales en los procedimientos que se realizan con el colectivo LGTBIQ+ más precisamente trabajadoras sexuales en el carril Rodríguez Peña en la Provincia de Mendoza.

Las intervenciones del personal policial actualmente, en los procedimientos con lxs trabajadorxs sexuales pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en el Carril Rodríguez Peña, no visibilizan las practicas policiales inclusivas, lo que denota una falta de formación y capacitación en las actuaciones, comprendidas en el periodo 2020 y 2021.

Nos ha permitido llegar a las siguientes conclusiones.

Las políticas públicas destinadas al colectivo LGTBIQ+ han mostrado un avance muy importante en materia de reconocimiento, y posterior protección a los derechos de este grupo vulnerable. Avances importantes como el derecho a la identidad de género, posicionan a Argentina como uno de los países más avanzados en la materia. Desde la legislación que otorga derechos, hasta las políticas públicas específicas destinadas a este grupo, hemos podido observar avances proteccionistas que contribuyeron a mejorar la calidad de vida de este grupo. De igual manera, en relación con las organizaciones de protección, observamos que las mismas se han incrementado y han favorecido la incorporación de las personas del colectivo, a la vida social del país.

En la formación académica formal, se observa también la incorporación de los conceptos relacionados con el colectivo LGTBIQ+, ya sea en las escuelas, como en las instituciones de nivel universitario. Sin embargo, tal como hemos expuesto en el capítulo dos, en Argentina hoy por hoy el trabajo sexual no se encuentra permitido, pero tampoco prohibido, nuestro estado se declaró abolicionista en el año 1957 donde acepto el Convenio contra la trata de la ONU, en el cual no se penaliza la prostitución sino a quienes

explotan a las personas con ese fin. En el año 2013 la Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina (AMMAR) presentó un proyecto de ley con el fin de reconocer los derechos de las trabajadoras sexuales el cual dice que “El trabajo sexual es la actividad voluntaria y autónoma de ofrecer y/o prestar servicios de índole sexual a cambio de un pago para beneficio propio”. En tanto en Mendoza, una de las pioneras a nivel provincial la legisladora Lorena Saponara, en el año 2014 presento un proyecto de ley llamado “Trabajo Sexual” con el objetivo de regularlo, el cual, hasta la fecha, *no tuvo tratamiento*, como así tampoco los proyectos presentados en otras dos provincias, por lo que deducimos que sigue siendo un tema tabú, al cual no se le da la importancia que necesita. Esto, ha generado como podemos observar, una mayor exclusión, y con ello discriminación del colectivo LGTBIQ+.

En relación a la capacitación y desempeño policial, tal como hemos expresado en el capítulo tres, los conocimientos que se brindan responden a lo establecido en la Ley Micaela, la cual ha definido como obligatoria esta formación. En la contrastación con los datos obtenidos, hemos observado que el personal policial no ha accedido en su totalidad, a estas capacitaciones, las que son de carácter gratuitas y obligatorias, faltando un 30% que cumpla con lo establecido en la norma.

Entendiendo la falta de capacitación, se puede inferir también que exista un menor conocimiento respecto a los protocolos de actuación, lo que pone de manifiesto un problema grave, toda vez que en cualquier momento de nuestra práctica policial, podemos interactuar con personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, y esta interacción puede ser tanto con víctimas como victimarios, los que requieren un tratamiento basado en el respeto por la dignidad humana, sin diferenciación por el sexo o el género.

Si bien, la disponibilidad de acceso a conocimientos específicos de la temática, es accesible para todo el personal del Estado, se ha observado que no todos los policías acceden a la misma, mientras que quienes, si lo recibieron, pareciera que no respetan lo aprendido o, cuando menos, no lo ponen en práctica.

En este punto consideramos importante mencionar que, tras la investigación realizada en el libro de “La Revolución de las Mariposas. A diez años de la gesta del nombre propio” en el año 2017, promovido por el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, junto al Bachillerato Popular Trans Mocha Celis, orientado a la población trans, surge que se identifica como primer lugar de rechazo, el

hogar, especialmente en niñas trans, momento desde el cual comienza la vulneración de derechos. El pleno ejercicio de los derechos, será vulnerado posteriormente cuando se genere el abandono escolar, las carencias económicas y finalmente la adopción del trabajo sexual, en el que se desempeña gran parte del colectivo LGTBIQ+. Las estadísticas presentadas demuestran que el 70% de las chicas trans, tuvieron que abandonar el hogar familiar aún siendo menores de edad.

No podemos dejar de lado la opinión del feminismo de la cuarta ola, quienes dividen sus propuestas en dos grandes grupos las feministas *abolicionistas*, las que consideran que la prostitución debe ser abolida ya que es una forma de explotación de las mujeres mediante la superioridad del hombre, siendo la consecuencia más directa del orden patriarcal. Por otro lado, las feministas *regulacionistas*, argumentan que la prostitución junto a otras formas sexuales, son un trabajo y, por lo tanto, defienden el reconocimiento en el mundo jurídico como trabajadoras sexuales.

En relación a estas posiciones, nosotros adquirimos la última en tanto que entendemos que la actividad observada, desde la perspectiva laboral, el intercambio de sexo por dinero no sería un delito, siempre y cuando intervengan en el mismo, dos personas mayores de edad, puesto que de lo contrario estaríamos en presencia de un delito. También, en este punto, consideramos tener en cuenta que, se debe vigilar este tipo de trabajo que sea voluntario y que no se vincule con el delito de trata de personas.

## **Aportes**

En relación con lo expuesto, presentamos los siguientes aportes:

- Es necesario que todo el personal policial cuente con la capacitación en Ley Micaela.
- La capacitación establecida en la norma, sería importante que se imparta en forma presencial, más que virtual, o bien que complemente a ambas, buscando la reflexión y la comprensión de la problemática, por sobre la transmisión de conocimientos.

- En relación con los protocolos de actuación policial, consideramos que es necesario que los mismos sean conocidos por todo el personal policial, independientemente de su función. Esto se fundamenta en que, en cualquier espacio laboral que nos desempeñemos, podemos interactuar con las personas del colectivo LGTBIQ+.
- En relación con la formación profesional, entendemos que la formación en género y diversidad, debe ser impartida a todo el personal durante su proceso de aprendizaje, en el mismo nivel que tienen otros conocimientos del derecho.

Por último, entendemos que la importancia de la interacción interministerial, es un punto especial a tener en cuenta, dado que esto facilitaría la implementación de la Ley Micaela para todo el personal policial, independientemente de su cargo y función.

## **Anexos**

**Modelo de encuesta para personal policial**

1. Edad
2. Antigüedad en su trabajo
3. Tarea que desarrolla
4. Cuando se produce una aprehensión de una persona perteneciente al colectivo LGTBIQ+, a quien se considera como victimario, ¿cómo procede?

	<b>Presentación</b>	<b>Solicitud de datos</b>	<b>Determinación de personal que realiza el palpado de seguridad (en función del género)</b>	<b>Colocación de esposas</b>
Si				
No				
NS/NC				

5. Y, en caso de que se trate de víctima, ¿cuál sería el procedimiento?

	Si	No	Ns/Nc
<b>Solicitar directivas</b>			
<b>Traslado a oficina fiscal</b>			
<b>Traslado a su domicilio</b>			
<b>Traslado a un centro asistencial</b>			
<b>Contención</b>			
<b>Otras</b>			
<b>Ninguna de las anteriores</b>			

6. ¿Qué dificultades ha tenido en las intervenciones que realiza en la calle con estas personas?

	Si	No	Ns/Nc
Discusiones			
Insultos			
Forcejeos			
Amenazas			
Resistencia			
Ninguna			

7. En relación con las personas que trabajan en la zona del carril Rodríguez Peña, sus intervenciones presentan una mayor frecuencia de asistencia a personas del colectivo LGTBIQ+ como:

Víctimas	
Victimarios	
Ninguna	

8. En estas intervenciones, durante su trayectoria laboral, ¿ha tenido conflictos con estas personas al momento de realizar alguna intervención?

Nunca	Si	No	Ns/Nc
Menos de 5 veces			
Más de 5 veces			
Más de 10 veces			

8. Una vez en la dependencia policial, estando una persona del colectivo LGTBQ+ en calidad de aprehendida y/o averiguación de los hechos, ¿dónde se la aloja?

En una celda común con otras personas de diferente género	
En una celda separada con personas del mismo género	
En una celda individual	

9. En relación a las intervenciones con personas del colectivo LGTBIQ+, Ud. ¿Tiene conocimiento de la existencia de un protocolo de actuación?

Si	
No	
Ns/Nc	

10. ¿ Ha recibido capacitación sobre la Ley Micaela?

Si	
No	
Ns/Nc	

11. Si su respuesta es sí, ¿podría decir dónde ha recibido la capacitación?

### Guía de entrevista a profesionales

1. **¿Cómo está la situación actual de las personas del colectivo, en relación con su inserción en el mercado laboral?**
2. **¿Observan maltrato en las instituciones? ¿Qué tipo de maltrato?**
3. **¿Tienen muchas denuncias contra el personal policial por el trato de personas del colectivo LGTBIQ+?**
4. **¿Cuál es la capacitación que recibe el personal policial en relación con la perspectiva de género, más precisamente al colectivo LGTBIQ+?**
5. **¿Qué opinan de la capacitación sobre Ley Micaela?**
6. **¿Conoce si en alguna cátedra de la currícula del IUPS se abordan los temas de diversidad y género?**
7. **¿El personal policial conoce los protocolos existentes en relación a las formas de proceder con personas del colectivo LGTBIQ+?**
8. **¿Cuánto personal ha recibido esta capacitación**

**Guía de entrevistas a personas del colectivo LGTBIQ+**

- 1. Edad**
- 2. ¿Has sido aprehendidx/detenidx alguna vez?**
- 3. En el caso que tu respuesta sea positiva, ¿cómo ha sido la experiencia desde su punto de vista?**
- 4. Si en algún momento fue aprehendidx/detenidx alguna vez, ¿dónde se te alojó?**
- 5. ¿Cómo fue el trato y/o comunicación del personal policial hacia vos en esos momentos?**
- 6. ¿Alguna vez fuiste víctima de un delito y debiste recurrir al personal policial para que te ayudara?, si es así, ¿cómo fue tu experiencia?**
- 7. ¿Qué opinión tiene de la actuación policial en relación al abordaje de personas del colectivo LGTBIQ+?**
- 8. ¿Cuánto tiempo hace que realizas el trabajo sexual?**

### **Entrevista a Daniela Martínez secretaria de Dirección de Capacitación Instituto Universitario de Seguridad Pública**

#### **Cargo que ocupa**

Secretaria de la Dirección de Capacitación del Instituto Universitario de Seguridad Pública.

#### **¿Cuál es la capacitación que recibe el personal policial con relación a la perspectiva de género más precisamente al colectivo LGBTIQ+?**

Se ha trabajado de manera constante con la capacitación por comisarías y unidades policiales con el Protocolo de Adecuación de Trato respecto al Colectivo LGBTIQ+ - DECRETO 37/2020 del Ministerio de Seguridad de la Nación, que fue adherido por nuestra provincia mediante Acta Acuerdo suscripta por el ministro de seguridad Raúl Levrino y su par de la cartera nacional Sabrina Frederic. Esta capacitación es fundamental y se basa en un principio simple y claro: todo funcionario policial debe cumplir con la Ley 26.743 de Diversidad Sexual.

Asimismo, se ha dado inicio a la **II Cohorte de la Diplomatura de Género y Diversidad** destinada a las fuerzas de seguridad, donde el tema de la diversidad sexual comprende un módulo completo de la misma. En cada Jornada de Género que se ha llevado a cabo en las zonas sur, este, valle de Uco y centro, se aborda específicamente el tema de diversidad y respeto al Colectivo LGTBIQ+.

#### **¿Conoce si en alguna cátedra de la currícula del IUPS se abordan los temas de Diversidad y género?**

Desde la Cátedra de Derecho de Familia y Minoridad, a cargo de la Dra. Vetrugno, se abordan los temas de Género y Diversidad de manera específica. Lo cual resulta escaso, ya que estos temas, amén de deber ser estudiados en una cátedra específica, deberían ser transversales en toda la currícula del Instituto, en todas las carreras que se imparten – Tecnicatura, Licenciatura y Auxiliares- ya que desde el derecho penal, contravencional, constitucional, y demás materias que deben saber las fuerzas de seguridad, en todas ellas se deberían analizar desde una perspectiva de género y diversidad, absolutamente necesaria, esa mirada en estas épocas. Sin este enfoque de género y diversidad no se cumplen los estándares internacionales ni con nuestras normas legales y constitucionales.

#### **¿Se realiza capacitación de la Ley Micaela?**

La capacitación de la Ley Micaela es exclusiva del IPAP, dependiente del Ministerio de Gobierno, por lo que, a todas las capacitaciones que desde la Dirección de Capacitación y el Observatorio de Género del IUSP, se le solicita a esta autoridad de aplicación de la norma nacional, que certifique conforme la Ley Micaela.

#### **¿Cuánto personal policial ha recibido esta capacitación?**

Según las estadísticas que emite el IPAP se habría capacitado a casi el 70% del personal policial.

**¿Conoce si hay capacitación del protocolo de actuación policial para personas que integran el colectivo LGBTIQ+ a los efectivos policiales?**

Si existe desde la Dirección de Capacitación del IUSP, tal como fue contestado en la respuesta segunda de este cuestionario. Amén de ello, sabemos que debemos seguir en esta meta de llegar a todo funcionario policial para poder contar con una policía más profesionalizada, empática con sus pares que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, así como a los ciudadanos que integran este colectivo. Debemos deconstruir a esta fuerza policial, que desde su estructura es heterocisnormativa y endogámica; entendiendo que ello solo se logra con más cursos, seminarios, talleres, y demás capacitaciones.

Esta capacitación debería ser impartida y aceptada por todo funcionario que preste servicios en el Ministerio de Seguridad y Servicio Penitenciario, atento que deben adecuar el legajo del personal que se autoperciba con un género distinto del asignado biológicamente; el trato digno que se le debe dispensar; el destino que desea tener esa persona; el uso de los sanitarios y demás instalaciones de comisarías y unidades policiales entre otros aspectos.

**¿Desea agregar algo más?**

Que, en relación a la temática abordada en este trabajo de investigación, que es de avanzada, se debe continuar trabajando día a día en esta institución policial, para que se entienda que el respeto hacia toda persona, más allá de su autopercepción de género y de sexo, es esencial para ser servidores públicos profesionales, eficientes y empáticos con los ciudadanos a quienes deben servir.

## **Entrevista a Mgter. Gabriela Mercado**

**Psicóloga, especialista en problemáticas de género y diversidad. Actualmente se desempeña en la Subsecretaría de Abordaje Integral de la Violencia por Razones de Género, del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación.**

**¿Cómo está la situación actual de las personas del colectivo, en relación con su inserción en el mercado laboral?**

Mira, el problema de la inclusión laboral siempre ha sido el mismo. Las chiques trans, tienen graves problemas para incluirse en el trabajo formal, sobre todo porque la historia de sus vidas es una seguidilla de momentos de exclusión. Y, como ellas dicen: de algo tenemos que vivir, así que muchas, te diría que la mayoría, se dedican al trabajo sexual, donde la exposición a todo tipo de riesgo, es muchísimo mayor para ellas, en relación con cualquier otra persona que realice estas actividades laborales.

**¿A qué te referís con los riesgos?**

Y se exponen al maltrato y la burla en primer lugar, lo que siempre sucede con estas las chiques. La gente se burla siempre, “ahí viene el traba”, sigue siendo una forma “normal”, (así entre comillas) de referirse a estas personas. Ese sería el primer y más común de todos los riesgos: la burla común. Después te sigue el riesgo en el consumo de medicamentos. Ellos deben consumir medicamentos que actúen en el sistema hormonal, lo que muchas veces causa contraindicaciones o genera efectos colaterales. Claro, siempre y cuando consuman la medicación en forma permanente ya que no siempre acceden a ella. El otro riesgo es la falta de recursos económicos para mantenerse. Muchas personas del colectivo, son expulsadas de sus grupos familiares a edades tempranas, y marginadas por la misma familia. Aún hoy, en nuestros días, esto sucede. Y esa expulsión hace que deban encontrar de qué vivir, en consecuencia, deben dedicarse a cualquier cosa.

Otro riesgo importante es el vinculado con la profesión que eligen. En la representación social se cree que las personas del colectivo se dedican al trabajo sexual por pura necesidad de rebelarse contra el sistema y nada más lejos de la realidad. Ingresan al trabajo sexual por necesidad y porque es la única forma, además de coser algunas prendas por su cuenta, siempre que sepan, o dedicarse a la peluquería, en la que pueden trabajar sin ser discriminadas. Estas dos últimas actividades suelen ser las más frecuentes formas de trabajo a las que acceden. En el trabajo sexual los riesgos son mayores ya que se exponen desde contraer enfermedades de transmisión sexual, hasta que las metan presas. Pasando por otras cosas como la droga, ya sea que consumen o venden, el maltrato de hombres, y el maltrato institucional.

**En relación a eso, ¿qué tipo de maltrato ven ustedes desde las instituciones?**

Y, ahora está bastante más cuidada la cosa, ya que no hay tanto maltrato institucional y hay más conocimiento y respeto, especialmente en agencias del Estado. Sin embargo, existe maltrato en la fuerza policial, o incluso hemos tenido referencias de maltrato en el ámbito de salud. Otro problema que nos cuesta mucho controlar es el que surge en las escuelas, si bien son adolescentes, hay algunos que logran llegar a finalizar el secundario y en el trayecto han sufrido bastante maltrato. De igual manera sucede en

las universidades. Quienes logran ingresar y mantenerse, suelen ser víctimas corriendo el riesgo de discriminación. Esto es un dato que quizás no sea relevante, pero cuanto más se acerca la carrera a las ciencias sociales, menor es el riesgo.

**Y en relación con las fuerzas de seguridad, ¿tienen muchas denuncias?**

Y si. Es una de las instituciones que más maltrata al colectivo.

**Y eso, ¿a qué crees vos que se debe?**

Yo creo, y es mi opinión personal siendo muy cautelosa, que se deben en gran medida a la estructura verticalista de las fuerzas policiales, y a la cultura machista que prevalece en ella. ¿Vos has visto mujeres en grandes puestos de poder dentro de las fuerzas policiales? Ni te voy a decir que las contemos porque hasta me da vergüenza. Sí creo y soy una total convencida, que el gran aporte que han hecho los chicos gay, hay que rescatarlo. En las fuerzas policiales han sabido ganarse el lugar y mantenerlo, digamos que son la punta de espada que inicia el camino en el que la fuerza deberá aprender a recepcionar, cuidar, proteger y mantener las personas del colectivo en sus líneas.

Me parece que no tienen mucha capacitación en género y diversidad, no conozco que les enseñan, pero supongo que con los cursitos que se hacen on line de la Ley Micaela, no alcanza. De todos modos, hay que ser conscientes que estamos en el medio del proceso de cambio, que es como estar en el medio de la tormenta y ya queremos salir.

**Si, estamos en pleno cambio de paradigma y eso se nota. En relación con esto, ¿Tienen muchas denuncias contra el personal policial por el trato de personas del colectivo LGTBIQ+?**

Si. En realidad, las denuncias mayores tienen que ver con el comportamiento policial en la calle, sobre todo con los chiques trabajadores sexuales, quienes suelen ser víctimas más notables de la violencia policial. La policía parece no poder sacarse de la cabeza la teoría del etiquetado, habría que ver si se las siguen dando en la facultad. En un curso que yo hice hace unos años, para mi maestría, pensábamos justamente en esta formación. Todo bien con estudiar viejas formas de interpretar la realidad, pero también suele resultar en un alto riesgo, ya que pensar que alguien, porque es bajito y morochito, puede ser un chorro que se afana celulares o billeteras del bolsillo trasero del pantalón del caballero, resulta muy cómodo para etiquetar personas y encerrarlas sin investigar. Y los chiques trans, por ser trans y trabajar en la calle ofreciendo servicios sexuales, son detenidos por eso. A veces, aun colaborando o siendo respetuosos con el personal policial, también se los llevan. Y ahí recibimos denuncias. Si de esas tenemos muchas. Le siguen las denuncias por discriminación callejera, o en lugares públicos, en otras instituciones del Estado, en organizaciones privadas. Pero en relación con el personal policial, viejas prácticas que buscan solucionar nuevos problemas, son, fueron y serán grandes fracasos anunciados.

**¿Qué se puede aportar para solucionar este problema que parece estar en el medio de un círculo vicioso?**

En primer lugar, que se efectivice el cupo laboral. Que se les permita trabajar en lugares donde no estén tan expuestos y que, además, se realicen campañas en serio que nos alejen de la discriminación. Si, lo sé, pido mucho en una sociedad marcada por una

grieta enorme en la que la diversidad, queda siempre en el lado del juzgamiento. Pero, esto falla por falta de educación, por falta de límites desde niños en relación al respeto por la elección del otro. Mira, los chicos hoy en día, ya vienen casi casi sin el estereotipo hombre/mujer, tan instalado como nosotras. Hoy vos ves que los chicos no discriminan tanto ya por la orientación sexual, sino que discriminan por otras cosas. En todo caso, lo que hay es más bullying pero menos discriminación por el gay, por ejemplo. Se hacen menos problema y eso, quizás, sea el comienzo de un momento de respeto más generalizado.

En relación con el personal del Estado, específicamente con las fuerzas de seguridad, es fundamental, y te lo escribo con mayúscula FUNDAMENTAL, que reciban más capacitación. Pero esta capacitación no tiene que ser sólo en modo virtual, si vos le das capacitación virtual corres siempre el riesgo que otro la rinda por ellos. Entonces, la capacitación tiene que ser presencial. Y de esa forma vos ves si la persona te presta atención, ves la metacomunicación, puedes interactuar, preguntar, repreguntar, y aprender. Incluso con testimonios, desde el otro, hay miles de formas de llegar a educar, a capacitar a partir de interactuar con el otro, cuando se trata de problemáticas tan sensibles como estas. Si no, te queda como que el personal recibe una capacitación sobre cómo cruzar calles respetando el semáforo, y no se hace desde la perspectiva del otro, sino desde la perspectiva reproductiva de un conocimiento que se transmite repetitivamente. Y ese no es el objeto del proceso pedagógico.

**Claro, frente a lo que planteas hay que tener en cuenta que el personal policial tiene jornadas laborales de 12 h y eso puede interferir para recibir una capacitación presencial, por lo que la capacitación virtual, resulta una alternativa adecuada, especialmente para personas que trabajan. ¿Crees que es inadecuada la capacitación virtual?**

Si, claramente todas las personas que trabajamos y somos profesionales, tenemos dificultades con los horarios y la sobre carga y demás. Eso lo entiendo, y para eso el propio Estado tiene sus mecanismos adecuados. Por ejemplo, en la mayoría de las dependencias estatales las capacitaciones suelen darse en los horarios laborales, en algunas se computan como tiempo de trabajo, o se establecen jornadas, lo que depende de cada institución.

A lo que yo me refiero, tampoco es a que la educación virtual, o la utilización de herramientas virtuales para transmitir conocimientos, sean inadecuadas. Sino que planteo que relación con la Ley Micaela, o género y diversidad, sería mejor que fuera presencial. De igual manera creo que se debe brindar la capacitación de Ley Micaela, o de género y diversidad. Y esto tiene una razón fundada en que las intervenciones policiales en estas problemáticas vinculadas con el género y la diversidad, deben ser diferentes al resto. No porque se trate de personas diferentes, sino porque se trata de problemáticas diferentes. Y, desde la subsecretaría, hemos observado que no siempre la capacitación virtual es posible para todos y/o accesible, entonces, digo que, en el caso de la Ley Micaela, sería mejor que, quienes intervienen en espacios tan sensibles como el personal policial, y penitenciario, reciban capacitaciones presenciales. No sé si fui clara con la explicación.

**Si si, ahora entiendo lo que explicabas. ¿Consideras que el personal policial conoce los protocolos existentes en relación a las formas de proceder con personas del colectivo LGTBIQ+?**

Yo creo que todo el que trabaja en un lugar estatal, o al menos así lo espero, conoce los protocolos de actuación, si existieran, respecto a cómo debe ser su trato con las personas que interactúan. El tema no pasa por el conocimiento, o la capacitación, o la formación que vos puedas tener. Pasa por la capacidad personal que tenés de ponerlo en funcionamiento. Pueden conocer el protocolo, conocer la Ley Micaela, conocer los Derechos del colectivo, ahora, ¿lo ponen en práctica siempre? Y creo que esa es la gran incógnita. Con todo el respeto que el personal policial me merece, yo no estoy tan segura de que aplican específicamente todo el tiempo los protocolos de actuación, sino yo no tendría denuncias, o cuando menos, estas disminuirían. El problema mayor que tenemos es que recién estamos comenzando a armar estadísticas que, en unos meses, ya tendremos publicadas. Pero así, a grandes rasgos, te digo que tenemos muchas denuncias contra el personal policial y su actuación. La mayoría de ellas, se encuentran en procesos de investigación. De todos modos, creo que la discriminación hacia el colectivo todavía existe ya que, a la policía y a otros agentes del Estado, les falta mucho todavía para lograr un respeto en serio hacia estas personas, que faltan una enorme cantidad de recursos, y que, además, aún hay que terminar con las prácticas patriarcales y machistas que tienen en las fuerzas de seguridad. Quizás, y solo es una aspiración personal, en unos diez años, miremos para atrás y veamos que todo cambió para mejor, y que vamos terminando con este machismo tan instalado.

**Bueno, no sé si deseas agregar algo más, sino te agradezco mucho tu colaboración.**

Muchas gracias a ustedes por dejarme participar.

**Entrevista a personas del colectivo LGTBIQ+**

**K.**

2. Edad

27 años

2. ¿Has sido aprehendidx/detenidx alguna vez?

Si, tres veces

3. En el caso que tu respuesta sea positiva, ¿cómo ha sido la experiencia desde su punto de vista?

Muy mala, porque los policías son muy crueles con las personas que trabajamos en la calle.

4. Si en algún momento fue aprehendidx/detenidx alguna vez, ¿dónde se te alojó?

En un calabozo junto con otros hombres fue muy denigrante, pero en otras oportunidades sola

5. ¿Cómo fue el trato y/o comunicación del personal policial hacia vos en esos momentos?

En algunos casos normal, pero en otros como siempre hay policías muy malos que te tratan mal, aunque una se porte bien

6. ¿Alguna vez fuiste víctima de un delito y debiste recurrir al personal policial para que te ayudara?, si es así, ¿cómo fue tu experiencia?

Sí, he llamado al 911 en muchas veces, pero parecemos invisibles, no vienen o pasan y no es importante lo que nos pasa a las personas que trabajamos aquí

7. ¿Qué opinión tiene de la actuación policial en relación al abordaje de personas del colectivo LGTBIQ+?

Mira, algunos policías jóvenes son muy buenas personas, tanto los policías como las mujeres policías, pero hay muchos que nos siguen maltratando, como siempre muy mal.

8. ¿Cuánto tiempo hace que realizás el trabajo sexual?

Desde los 20 años que me tuve que ir de casa porque mis padres me echaron cuando se enteraron mi condición.

## Para personas del colectivo LGTBIQ+

### V.

1. Edad

30 años

2. ¿Has sido aprehendidx/detenidx alguna vez?

Si me han llevado

3. En el caso que tu respuesta sea positiva, ¿cómo ha sido la experiencia desde su punto de vista?

Realmente no, no he tenido problemas, si sos respetuosa no pasa nada

4. Si en algún momento fue aprehendidx/detenidx alguna vez, ¿dónde se te alojó?

Siempre en celda para mujeres algunas veces sola, otras con otras mujeres trans o hetero.

5. ¿Cómo fue el trato y/o comunicación del personal policial hacia vos en esos momentos?

Te piden los datos se los das te averiguan los antecedentes y en mi caso me voy.

6. ¿Alguna vez fuiste víctima de un delito y debiste recurrir al personal policial para que te ayudara?, si es así, ¿cómo fue tu experiencia?

Sí, he llamado a la policía, pero no por mí, sino por compañeras que han sido asaltadas, insultadas y hasta lastimadas. Mi experiencia ha sido buena.

7. ¿Qué opinión tiene de la actuación policial en relación al abordaje de personas del colectivo LGTBIQ+?

Hubo un momento en que estuvimos muy cuidadas por aquí, hubo una mujer jefa en la policía y ella estaba atenta nos dejó su número de teléfono entonces la llamábamos por cualquier problema y siempre nos atendía, pero se nota cuando cambian de jefes porque los otros policías les hacen caso y se ponen más agresivos o no nos dejan trabajar.

8. ¿Cuánto tiempo hace que realizas el trabajo sexual?

Este año empecé

## Para personas del colectivo LGTBIQ+

### C.

1. Edad

20 años

2. ¿Has sido aprehendidx/detenidx alguna vez?

Algunas veces

3. En el caso que tu respuesta sea positiva, ¿cómo ha sido la experiencia desde su punto de vista?

Cuando se trabaja de noche te acostumbras a los malos tratos por parte de todas las personas, aunque uno trate bien. Creo que les tienen que enseñar las leyes mejor para que nos respeten.

4. Si en algún momento fue aprehendidx/detenidx alguna vez, ¿dónde se te alojó?

Bien. En la cárcel de mujeres

5. ¿Cómo fue el trato y/o comunicación del personal policial hacia vos en esos momentos?

Bien y mal, algunas veces hay policías que nos requisan y nos tratan de lo último con insultos o nos agarran fuerte nos tironean, hasta me han pegado, agarrado de los pelos. Y pocas veces me han tratado bien, que es lo que corresponde, pero bueno hace falta mejores policías.

6. ¿Alguna vez fuiste víctima de un delito y debiste recurrir al personal policial para que te ayudara?, si es así, ¿cómo fue tu experiencia?

Si fui asaltada pero no llame a la policía, ¿para qué? sino hacen nada.

7. ¿Qué opinión tiene de la actuación policial en relación al abordaje de personas del colectivo LGTBIQ+?

Con nosotras no hacen bien las cosas. ¡Hay cada uno!

8. ¿Cuánto tiempo hace que realizas el trabajo sexual?

Hace algunos años, pero acá hace un año que trabajo

## Para personas del colectivo LGTBIQ+

### F.

1. Edad

31 años

2. ¿Has sido aprehendidx/detenidx alguna vez?

Si

3. En el caso que tu respuesta sea positiva, ¿cómo ha sido la experiencia desde su punto de vista?

Mala, porque te llevan solo por estar parado aquí esperando a las clientas, es más difícil para los hombres.

4. Si en algún momento fue aprehendidx/detenidx alguna vez, ¿dónde se te alojó?

En una celda junto a otros varones

5. ¿Cómo fue el trato y/o comunicación del personal policial hacia vos en esos momentos?

Ni fu ni fa, solo me han llevado por averiguación de antecedentes así es que ha sido rápido.

6. ¿Alguna vez fuiste víctima de un delito y debiste recurrir al personal policial para que te ayudara?, si es así, ¿cómo fue tu experiencia?

No

7. ¿Qué opinión tiene de la actuación policial en relación al abordaje de personas del colectivo LGTBIQ+?

He visto que con las chicas trans son más agresivos, los tratan diferentes, más violentos, como si les molestaran, no se dan cuenta que estamos trabajando como todo el mundo hasta como ellos mismos, son diferentes trabajos. Ellos tienen la obligación de cuidarnos.

8. ¿Cuánto tiempo hace que realizas el trabajo sexual?

Bastante

## Para personas del colectivo LGTBIQ+

### J.

1. Edad

28 años

2. ¿Has sido aprehendidx/detenidx alguna vez?

Si, millones de veces

3. En el caso que tu respuesta sea positiva, ¿cómo ha sido la experiencia desde su punto de vista?

No muy buena

4. Si en algún momento fue aprehendidx/detenidx alguna vez, ¿dónde se te alojó?

Donde caiga, a veces sola, otras con mujeres trans y otras sola.

5. ¿Cómo fue el trato y/o comunicación del personal policial hacia vos en esos momentos?

Malo

6. ¿Alguna vez fuiste víctima de un delito y debiste recurrir al personal policial para que te ayudara?, si es así, ¿cómo fue tu experiencia?

No

7. ¿Qué opinión tiene de la actuación policial en relación al abordaje de personas del colectivo LGTBIQ+?

No me gusta cómo actúan los policías con nosotras, sin respeto, agresivos muy desagradables

8. ¿Cuánto tiempo hace que realizas el trabajo sexual?

Dos años

## **Bibliografia**

- Abogados, C. d. (2022). *Ley Micaela: el Colegio firmó un convenio con el Gobierno de Mendoza*. Obtenido de <http://colabogmza.com.ar/ley-micaela-el-colegio-firmo-un-convenio-con-el-gobierno-de-mendoza/>
- ACNUDH. (2021). *Orientación sexual e identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>
- ACNUR. (2010). *Matrimonio civil. Ley 26.618. Código Civil. Modificación*. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10957.pdf>
- ACNUR. (2014). *La protección internacional de las personas LGBTI*. Obtenido de UNHCR - ACNUR: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>
- Acompañar, P. (2022). *Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad*. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/generos/plan\\_nacional\\_de\\_accion\\_contra\\_las\\_violencias\\_por\\_motivos\\_de\\_genero/programa-acompanar#:~:text=El%20Programa%20Acompa%C3%B1ar%20est%C3%A1%20dirigido,situaci%C3%B3n%20de%20violencia%20de%20g%C3%A9nero.](https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-acompanar#:~:text=El%20Programa%20Acompa%C3%B1ar%20est%C3%A1%20dirigido,situaci%C3%B3n%20de%20violencia%20de%20g%C3%A9nero.)
- Aguilar Villanueva, L. (2003). *La implementación de las políticas*. México: Porrúa.
- Aguilar Villanueva, L. (2009). *Antologías de Política Pública*. México: Porrúa.
- Andrade Guevara, V. (2018). El 68 global: revolución y contracultura. *Revista de Ciencias Sociales*, V(10), 1-20.
- Barocelli, S. (2012). *El derecho a la salud de las personas trans en la ley de identidad de género*. Obtenido de Suplmento especial de la Ley de Identidad de Género y Muerte Digna: <http://www.graciamedina.com/assets/Uploads/Suplem.-Identidad-de-gnero.1.pdf>
- Berkins, L. y Fernández, J. (2006). *La gesta del nombre propio*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Boletín Oficial. (2021). *Decreto 476/2021 REGISTRO NACIONAL DE LAS PERSONAS*. Obtenido de Boletín Oficial: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247092/20210721>
- Bordieu, P. (1972). *Estructuras, habitus y prácticas*. París: Librarie Droz.
- Bordieu, P. (1995). *La dominación masculina*. París: Ediciones Seuil.

- Brown, C. y. (2006). *Terapia Narrativa: haciendo sentido, haciendo vidas*. Londres: Sage Publications .
- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Buenos Aires: Paidós.
- Carrasco, A. (2 de noviembre de 2019). Una multitud participó de la vigésimo octava edición de la reivindicación de las diversidades. *Página 12*.
- Castro, R. (2012). Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias a tomar en cuenta. En g. y. *Violencia, Bca Tavira, N. y Vélez Bautista, G.* (págs. 17-38). Buenos Aires: MNEMOSYNE.
- CELS. (2020). *Los derechos humanos de la población travesti y trans en aislamiento obligatorio*. Obtenido de <https://www.cels.org.ar/web/2020/06/los-derechos-humanos-de-la-poblacion-travesti-y-trans-en-aislamiento-obligatorio/>
- Ciáurriz, I. (2010). *Guerra a la sociedad opulenta. La contracultura europea en los años 50 y 60*. Obtenido de [https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/Historia\\_nuestro\\_tiempo\\_5/pdf/109\\_Itoiz.pdf](https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/Historia_nuestro_tiempo_5/pdf/109_Itoiz.pdf)
- CIDH. (2016). *Violencia contra las Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América Latina*. OEA.
- Cifuentes, J. (2006). *Realidades invisibles: violencia contra travestis, transexuales y transgéneros que ejercen comercio sexual en la ciudad de Lima*. Lima: Runa.
- Colque, A. P. (2020). *Población tavesti-transgénero en Argentina: Estado de situación frente a la pandemia de Covid-19*. Obtenido de <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/blog/2020/poblacion-travesti-transgenero-en-argentina--estado-de-situacion.html>
- Costantino, A. I. (2017). *El rol del Estado en el proceso de desarrollo del Movimiento LGTB: El caso de la Marcha del Orgullo enfocada como espacio político*. Obtenido de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1691/te.1691.pdf>
- Craig, G. (2001). *Desarrollo psicológico*. Buenos Aires: Paidós.
- Daich, D. (2012). ¿Abolicionismo o reglamentrismo? Aportes de la antropología feminista para el debate local sobre la prostitución. *Runa. Archivos para la Ciencia del Hombre, XXXIII(1)*, 71-84.
- Ermida Uriarte, O. (2003). La Declaració Sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica. *Ius et Veritas(27)*.
- Facebook. (2022). *La Colectiva Mendoza*. Obtenido de <https://www.facebook.com/la.colectiva.mendoza>

- FALGBT. (2021). *¿Quiénes somos?* Obtenido de Federación Argentina LGBT:  
<https://falgbt.org/quienes-somos/>
- Fernández, A. (1993). *Las mujeres en la imaginación colectiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Fionna, A. (2014). Capacitación de la policía de Mendoza en tiro con armas de fuego. *Licenciatura en Seguridad Ciudadana*. Mendoza: Universidad del Aconcagua.
- Fleury, S. B. (2013). Reacciones a la violencia institucional: estrategias de los pacientes frente al contraderecho a la salud en Brasil. *Salud Colectiva*(9), 11-26.
- Foucault, M. (1978). *Microfísica del poder*. Madrid: Akal.
- Garaizábal, C. (2008). El estigma de la prostitución. *Transversales*(10), 1-8.
- García Muñoz, S. (2004). El marco teórico: la perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos. En S. García Muñoz, *Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la Acción* (págs. 9-32). San José de Costa Rica: IIDH y CEJIL.
- García Muñoz, S. (2014). El marco teórico: la perspectiva de género y la protección internacional de los derechos humanos. En UNODC, *Los derechos humanos de las mujeres. Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción*. San José de Costa Rica: IIDH y CEJIL.
- Gavin, J. (2016). *Qué nos hace humanos*. Madrid: Paidós.
- Giménez, G. (2013). La cultura como identidad y la identidad como cultura. *Model*(56), 1689-1699.
- Gutiérrez, D. G. (2018). Mujeres transgénero trabajadoras sexuales en Chiapas: las violencias del proceso de construcción y reafirmación de su identidad de género. *Sociológica*, 33(94), 9-23.
- Harding, S. (1986). *the science question in feminism*. . Ithaca, New York: Cornell Univerity Press.
- Hirschfeld, M. (1910). *Die Transvestiten*. (C. Wolff, Trad.) Berlín: Pulvermacher.
- Huésped, F. (2020). *Actividades laborales de las personas trans*. Obtenido de ATITA:  
[https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2018/03/Aristegui-Zalazar\\_2014\\_Ley-de-Identidadde-Genero-y-acceso-a-la-salud-en-poblacion-trans.pdf](https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2018/03/Aristegui-Zalazar_2014_Ley-de-Identidadde-Genero-y-acceso-a-la-salud-en-poblacion-trans.pdf)
- INADI. (2020). *Diversidad sexual y derechos humanos. Sexualidades libres de violencia y discriminación*. Obtenido de <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/06/Diversidad-Sexual-y-Derechos-Humanos-9-9-2016.pdf>

- INADI. (2020). *Informe técnico del Observatorio de la Discriminación*. Buenos Aires: Presidencia de la Nación.
- InfoLEG. (2006). *Programa Nacional de Educación Sexual Integral*. Obtenido de InfoLEG: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>
- InfoLEG. (2012). *Ley 26.791 Modificaciones*. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206018/norma.htm>
- InfoLEG. (2013). *Ley 26.862 Reproducción medicamente asistida*. Obtenido de InfoLEG: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/216700/norma.htm>
- INMUJERES. (2019). *Guía Educación y diversidad sexual*. Obtenido de INMUJERES/MIDES-ANEP-UNFPA: <http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/33209/1/educacuin-y-diversidad-sexual-2.pdf>
- IPAP. (2022). *Capacitaciones. Ley Micaela*. Obtenido de Gobierno de Mendoza: <https://www.mendoza.gov.ar/ipap/cursos-presenciales/>
- IPPLGBT+. (2022). *EQUIDAD AR. Programa Global de Equidad Laboral*. Obtenido de <https://www.politicaslgbt.org/equidadar>
- Lagarde y de los Ríos, M. (1997). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Revista de Antropología e Historia*, 7(18).
- Lascano, A. (2020). ¿Qué me revisas si sos igual que nosotras? Apuntes en torno a la incorporación de mujeres trans y travestis en las fuerzas de seguridad de Argentina. *Delito y Sociedad. Revista de Ciencias Sociales*, 29(49), 80-107.
- LGBT, F. A. (2020). *Programa Potenciar Trabajo para personas trans*. Obtenido de <https://falgbt.org/slider/programa-potenciar-trabajo-para-personas-trans/#:~:text=El%20objetivo%20principal%20de%20%E2%80%9CPotenciar,%20laboral%20y%20socio%20comunitarios.>
- Llamas, M. (2001). *Ciudadanía y feminismo*. . México D. F.: Unifem-Instituto Federal Electoral.
- López Fernández, E. (2017). Discriminación del colectivo LGTBI y sus efectos en el entorno laboral. *Tesis de Licenciatura en Relaciones Laborales*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lyotard, J. (1979). *La condición posmoderna*. París: Les Éditions de Minuit.

- Maffía, D. (2003). *Sexualidades Migrantes. Género y Transgénero*. Buenos Aires: Editorial Gran Aldea.
- Martín Sánchez, M. (2011). Aproximación histórica al tratamiento jurídico y social dado a la homosexualidad en Europa. *Estudios Constitucionales*, 9(1), 245-276.
- McDowell, L. (2000). *Género, identidad y lugar*. Madrid: Cátedra.
- Mendoza, P. (2022). *Inscripciones abiertas para nuevos cursos de Ley Micaela*. Obtenido de <https://www.mendoza.gov.ar/prensa/inscripciones-abiertas-para-nuevos-cursos-de-ley-micaela-5/>
- Meny, Y. y Thoening, J. (1992). *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel.
- Ministerio de las Mujeres, G. y. (2020). *Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023*. Buenos Aires: Presidencia de la Nación.
- Ministerio Público Fiscal. (2016). *Identidad de género autopercibida*. Obtenido de <https://www.mpf.gob.ar>
- Mofhadam, M. (1992). Iran, Pakistan y Afghanistan. *Revista Internacional de Sociología*, 1(7), 35-53.
- Monsalve, Y. (2009). Seguridad ciudadana, desempeño policial y la calidad de vida en las políticas sociales. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 15(1), 37-47.
- Nación, M. d. (2013). De la ley a la práctica. Conceptos desde un paradigma igualitario. *Cuadernilo de diversidad sexual*. Presidencia de la Nación.
- Nicholson, F. y. (1992). *Feminismo y Posmodernismo*. Buenos Aires: Editora Feminaria.
- OMIN. (2022). *¿Quiénes somos?* Obtenido de <https://ominmendoza.blogspot.com/2011/>
- Ozlak, O. y O'Donnel, G. (1981). Estado y políticas estatales en América Latina: hacia una estrategia de investigación. *Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES)*(4), 112-126.
- Pedraza Gómez, Z. (2004). *El régimen biopolítica en América Latina. Cuerpo pensamiento social*. Buenos Aires: Paidós.
- Pichardo Galán, J. (2009). *Entender la diversidad familiar: relaciones homosexuales y nuevos modelos de familia*. Barcelona: Bellaterra.
- Pressman, J. &. (1973). Implementación de políticas públicas. Las grandes expectativas en Washington se ven frustradas en Oakland. *Prensa Universidad de California*, 12(34), 6-32.

- Protocolo General de Actuación de Registros Personales y Detención para Personas Pertenecientes al Colectivo L.G.B.T. 1149-E/2017, R. (2017). Ministerio de Seguridad de la Nación argentina.
- Raíces Montero, J. (2014). *Un cuerpo, mil sexos: intersexualidades*. Buenos Aires: Topía.
- Rico, N. (1996). Violencia de Género: un problema de derechos humanos. *Seire mujer y desarrollo*(16), 1-41.
- Romero, D. (2006). *La transexualidad, diversidad de una realidad*. Madrid: A.T.E.
- Rubio Arribas, J. (2008). ¿El tercer género?: La Transexualidad. *Nómadas. Revista de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 17(1), 1-7.
- Scott, J. (1993). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En C. y. Cangiano, *De Mujer a Género* (págs. 35-76). Buenos Aires: CEAL.
- Scott, J. W. (2011). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Dialnet*.
- SIGLA. (1993). *Segunda Marcha del orgullo año 1993*. Obtenido de Sociedad de Integración Gay Lésbica Argentina:  
[https://www.youtube.com/watch?v=0sH2Q\\_\\_\\_wkA&t=4s](https://www.youtube.com/watch?v=0sH2Q___wkA&t=4s)
- Tarjeta Alimentar. (2022). *Ministerio de Desarrollo Social*. Obtenido de <https://tarjetaalimentaria.argentina.gob.ar/>
- Torres, M. S. (2013). *Transformaciones. Ley, diversidad, sexuación*. Buenos Aires: Grama Ediciones.
- XUMEK. (2022). *Observatorio: en el primer trimestre se registraron 72 femicidios y 5 transfemicidios en Argentina*. Obtenido de <https://xumek.org.ar/observatorio-en-el-primer-trimestre-se-registraron-72-femicidios-y-5-transfemicidios-en-argentina/>

## Índice

Introducción .....	3
Marco Contextual	
Capítulo I	
Políticas Públicas y la incorporación de la perspectiva de género.....	10
1.1 Historia del colectivo LGTBIQ+.....	11
1.2 Historia del Colectivo LGTBIQ+ en Argentina .....	13
1.3 Reconocimiento de los derechos LGTBIQ+ .....	17
1.3.1 Protección de su identidad .....	17
1.3.2 Derecho a la participación democrática.....	18
1.3.3 Derecho a la educación .....	19
1.3.4 Derecho a la salud.....	19
1.3.5 Derecho a la seguridad personal .....	20
1.3.6 Acceso a la justicia .....	21
1.3.7 Acceso y control de recursos económicos .....	21
1.4 Políticas públicas .....	22
1.4.1 Políticas públicas destinadas al colectivo LGTBIQ+ .....	25
1.4.1.1 Políticas públicas de igualdad e inclusión .....	26
1.4.1.2 Políticas Públicas en Salud .....	27
1.4.2 Plan Nacional de Oportunidades y Derechos 2021-2023 .....	30
1.4.3 Programa nacional igualar para la igualdad de género en el trabajo, el empleo y la producción.....	33
1.4.4 Ingreso Familiar de Emergencia IFE.....	34
1.4.5 Sumas fijas para las jubilaciones mínimas .....	34
1.4.6 Tarjeta Alimentar y refuerzo.....	34
1.4.7 Programa Acompañar .....	34
1.4.8 Programa Potenciar Trabajo para personas Trans .....	35
1.4.9 Dirección de Género y Diversidad. Gobierno de Mendoza.....	36
1.4.10 Abordaje municipal.....	36
1.4.11 Organizaciones No Gubernamentales (ONG) de Mendoza destinadas al colectivo LGTBIQ+.....	37
1.4.11.1 Federación Argentina LGBT (FALGBT).....	37
1.4.11.2 La Colectiva Mendoza .....	38

1.4.11.3 Xumek Derechos Humanos .....	38
1.4.11.4 Organización Mendocina de Integración, Género y Diversidad Sexual OMIN .....	39
1.4.11.5 Grupo “Humano” .....	39
1.5 Tratados Internacionales que amparan el derecho de colectivo LGTBIQ+ .....	40
1.6 Normativa vigente en Argentina .....	41
1.6.1 Ley 23.592/88 Actos Discriminatorios .....	41
1.6.2 Ley 26.150/2006. Programa Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) ..	42
1.6.3 Ley 26.485/2009 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales .....	42
1.6.4 Ley N° 26.618/2010 de Matrimonio Igualitario .....	45
1.6.5 Ley N° 26.657/2010 Derecho a la Protección de la Salud Mental. Disposiciones Complementarias .....	46
1.6.6 Ley de Identidad de Género 26.743/12 .....	46
1.6.7 Ley 26.791/2012 Modificatoria del Código Penal. Ley de Femicidio .....	48
1.6.8 Ley 26.862/2013 Reproducción Médicamente Asistida .....	49
1.6.9 Ley Nro. 27.499/2018, de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres – Ley Micaela .....	49
1.6.10 Ley N° 27.501/2019. Modificación Ley N° 26.485. Incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero. ....	50
1.6.11 Ley 27.636/2021 Ley de promoción del acceso al empleo formal “Diana Sacayan-Lohana Berkins .....	51
1.6.12 Decreto 476/2021 Registro Nacional de las personas .....	51

## Marco Conceptual

### Capítulo II

Deconstruyendo desde la perspectiva de Género. Incluyendo al Colectivo LGTBIQ+ ..	54
2.1 Colectivo LGTBIQ+ .....	55
2.2 Diversidad sexual y de género .....	57
2.3 Categoría de género .....	59
2.3.1 Género y cuerpos .....	61
2.3.1.1 El cuerpo en la modernidad .....	61
2.3.1.2 El cuerpo en la posmodernidad .....	63
2.3.1.3 La diversidad de los cuerpos y las prácticas sexuales .....	63
2.3.2 Identidad de género .....	65

2.4 Orientación sexual .....	66
2.5 Travestismos.....	67
2.5.1 Clases de travestismo.....	67
2.6 Transgenerismo .....	68
2.7 Transfobia.....	68
2.8 Discriminación .....	69
2.9 Trabajo Sexual del colectivo LGTBIQ+ .....	70
2.9.1 Dificultades del ejercicio del trabajo sexual de las personas del Colectivo LGTBIQ+ .....	72
2.10 El Colectivo LGTBIQ+ y su vinculación con el delito .....	74
<b>Capítulo III</b>	
El desempeño policial a través de la capacitación y formación para el abordaje de la problemática del Colectivo LGTBIQ+ .....	77
3.1 Marco normativo de la Policía de Mendoza.....	78
3.1.2 Aspectos vinculados con la formación profesional policial .....	79
3.1.3 Aspectos vinculados con el desempeño policial.....	80
3.2 Formación y capacitación policial.....	83
3.2.1. Capacitación en perspectiva de género.....	83
3.2.1.1 Capacitación en Ley Micaela.....	84
3.2.1.2 Plan Provincial de Formación y Fortalecimiento. Capacitación Ley Micaela .....	84
3.2.1.3 Curso del Colegio de Abogados .....	85
3.2.1.4 Capacitación obligatoria en género para la comunidad universitaria .....	86
3.3 Prácticas policiales inclusivas con perspectiva de género.....	87
3.4 Protocolos de Actuación Policial para el colectivo LGTBIQ+ .....	88
3.4. 1 Acordada entre provincia y nación.....	91
<b>Capítulo IV</b>	
<b>Trabajo de campo</b>	
El desempeño policial, observado desde la formación y la capacitación frente a personas que integran el colectivo L.G.T.B.I.Q+ .....	93
4.1 Entrada en contexto .....	94
4.2 Desarrollo metodológico .....	97
4.2.1 Unidades de análisis.....	97
4.2.2 Fuentes de información.....	97
4.2.2.1 Fuentes secundarias .....	98

4.2.2.1.1 Formato de actuación policial en Sub Comisaría Rodríguez Peña .....	98
4.2.2.2 Fuentes primarias .....	99
4.2.2.2.1 Técnicas de conversación: encuesta .....	100
4.2.2.2.1.1 Análisis de las variables.....	101
4.2.2.2.1.1.1 Edad de los encuestados .....	101
4.2.2.2.1.1.2 Antigüedad en el trabajo de los encuestados .....	102
4.2.2.2.1.1.3 Tarea que desarrolla.....	103
4.2.2.2.1.1.4 Procedimiento de aprensión de victimarios del colectivo LGTBIQ+ .....	104
4.2.2.2.1.1.5 Procedimiento de intervención con víctimas del colectivo LGTBIQ+ .....	104
4.2.2.2.1.1.6 Dificultades en las intervenciones .....	105
4.2.2.2.1.1.7 Asistencia a victimarios o víctimas del colectivo LGTBIQ+ .....	106
4.2.2.2.1.1.8 Conflictos con personas del colectivo LGTBIQ+ en intervenciones	107
4.2.2.2.1.1.9 Alojamiento de personas del colectivo LGTBIQ+ en comisarías ....	108
4.2.2.2.1.1.10 Conocimiento de la existencia de protocolo .....	109
4.2.2.2.1.1.11 Capacitación de Ley N° 27.499/2018, Ley Micaela.....	110
4.2.2.2.1.1.13 Lugar de capacitación .....	110
4.2.2.2.2 Técnicas de conversación: entrevistas semiestructuradas .....	111
4.2.2.2.2.1 Aprehensiones policiales .....	113
4.2.2.2.2.2 Experiencia de aprehsiones .....	113
4.2.2.2.2.3 Alojamiento en instalaciones policiales.....	114
4.2.2.2.2.4 Víctimas de delitos.....	114
4.2.2.2.2.5 Ayuda policial.....	114
4.2.2.2.2.6 Opinión sobre actuación policial .....	114
4.2.2.2.2.7 Tiempo que llevan realizando trabajos sexuales.....	115
4.2.2.2.2.8 Capacitación del personal policial sobre perspectiva de género y colectivo LGTBIQ+.....	115
4.2.2.2.2.9 Incorporación de contenidos de perspectiva en género y diversidad en la currícula educativa.....	115
4.2.2.2.2.10 Capacitación Ley Micaela .....	116
4.2.2.2.2.11 Capacitación respecto a protocolos de actuación .....	116
4.2.2.2.2.12 Denuncias a personal policial .....	118
4.2.2.2.2.13 Maltrato hacia el colectivo LGTBIQ+ .....	118

4.2.2.2.2.14 Categorías emergentes .....	118
4.2.2.2.2.15 Riesgos de las personas del colectivo LGBTBIQ+ .....	118
4.2.2.2.2.16 Dificultades en la formación/capacitación.....	119
Conclusiones y aportes.....	122
Anexos .....	127
Anexo I.....	128
Modelo de encuesta para personal policial.....	128
Anexo II .....	130
Guía de entrevista a profesionales .....	130
Anexo III.....	131
Guía de entrevistas a personas del colectivo LGTBIQ+ .....	131
Anexo IV .....	132
Entrevista a Lic. Daniela Martínez de Dirección de Capacitación Instituto Universitario de Seguridad Pública .....	132
Entrevista a Mgter. Gabriela Mercado .....	134
Anexo V .....	138
Entrevista a personas del colectivo LGTBIQ+.....	138
Bibliografía .....	143
Índice.....	150

## **Índice de imágenes**

Imagen 1 Mapa Jurisdicción Sub Comisaría Rodríguez Peña .....	94
---	----

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1 Situación procesal de las personas trans .....	75
Gráfico 2 Ejercía la prostitución antes de ser detenida .....	75
Gráfico 3 Víctimas de violencia de género .....	76
Gráfico 4 Edad de los encuestados .....	102
Gráfico 5 Antigüedad en el trabajo de los encuestados .....	103
Gráfico 6 Tarea que realiza.....	104
Gráfico 7 Dificultades en las intervenciones en calle .....	106
Gráfico 8 Asistencia victimarios/víctimas .....	107
Gráfico 9 Conflictos, en intervenciones, con personas del colectivo LGTBIQ+.....	108
Gráfico 10 Alojamiento de personas del colectivo LGTBIQ+ en comisarías.....	109

Gráfico 11 Conocimiento del Protocolo de actuación .....	109
Gráfico 12 Capacitación Ley N° 27.499/2018. Ley Micaela.....	110
Gráfico 13 Lugar de capacitación .....	111

## **Índice de Tablas**

Tabla 1 Edad de los encuestados.....	102
Tabla 2 Antigüedad en el trabajo .....	102
Tabla 3 Tarea que realiza .....	103
Tabla 4 Procedimiento de aprehensión a victimarios del colectivo LGTBIQ+ .....	104
Tabla 5 Procedimiento de intervención con víctimas del colectivo LGTBIQ+ .....	105
Tabla 6 Dificultades en las intervenciones en calle .....	105
Tabla 7 Asiste a victimarios o víctimas del colectivo LGTBIQ+ .....	106
Tabla 8 Conflictos, en intervenciones, con personas del colectivo LGTBIQ+.....	107
Tabla 9 Capacitación de Ley N° 27.499/2018, Ley Micaela .....	110
Tabla 10 Lugar de capacitación .....	111