

KAIROS. Revista de Temas Sociales
ISSN 1514-9331. URL: <http://www.revistakairos.org>
Proyecto Culturas Juveniles
Publicación de la Universidad Nacional de San Luís



La inclusión de personas travestis y trans en las Fuerzas de Seguridad:

Un estudio sobre las políticas públicas implementadas en la Policía Federal Argentina para promover la inclusión de personas travestis y trans

Lic. Hugo Orlando Banega Torres⁵

Enviado: 12/01/ 2026

Aceptado

  Me acuerdo que una vez fueron a hacer una charla. Fue la Comisario Jaqueline  lvarez, fue una abogada, fue una psicóloga, todo el Departamento de Género. Empezaron a hablar sobre el tema de las personas así, sobre el tema de la implementación que había personas así, que no teníamos que discriminar, que teníamos que ser mejores compañeros. Entonces yo ya no aguantaba más (...) Me levante de la silla y le dije: perdone señora, me sede la palabra. Necesito decirle algo. Y Agarre y le dije que yo me identifico como una persona trans género. Todos me empezaron a mirar, ya no aguantaba más. Ya tenía que decirlo  

(Joan, Agente de la Policía Federal Argentina)

Resumen

Esta investigación analiza la inclusión de personas travestis y trans en las fuerzas de seguridad en Argentina, con foco en las políticas públicas implementadas por la Policía Federal Argentina (PFA) desde 2012 hasta la actualidad. El estudio se inscribe en el campo de las políticas públicas vinculadas a la seguridad ciudadana y los derechos humanos, tomando como eje de indagación las acciones institucionales orientadas a garantizar igualdad de oportunidades, prevenir prácticas discriminatorias y promover condiciones de desempeño laboral acordes a la identidad y expresión de género.

Desde un enfoque cualitativo, se busca describir el marco normativo y los protocolos vigentes, comprender los procesos de implementación en el ámbito organizacional y explorar las representaciones y experiencias de quienes participan directa o indirectamente de estas políticas. Para ello se combinan el análisis de documentación oficial con entrevistas semiestructuradas a actores institucionales y a personas travestis y trans que integran la PFA, con el propósito de reconstruir significados, tensiones y prácticas efectivas.

Los resultados esperados apuntan a identificar avances, obstáculos y brechas entre el diseño normativo y su aplicación cotidiana, así como a aportar recomendaciones orientadas a fortalecer

⁵ Docente. Instituto Universitario de Seguridad de la Ciudad (IUSE) – Cámara Argentina de Seguridad Electrónica (CASEL) – Instituto Hunter
Contacto: hugoorlandotorres1@gmail.com

capacidades institucionales, mejorar dispositivos de acompañamiento y consolidar una cultura organizacional respetuosa de la diversidad. Se propone, en suma, contribuir a la reflexión sobre la seguridad pública desde una perspectiva inclusiva, integrando enfoques de igualdad y no discriminación en el ámbito policial.

Palabras clave: inclusión; personas travestis y trans; Policía Federal Argentina; políticas públicas; derechos humanos; seguridad ciudadana.

The Inclusion of Travesti and Trans People in Security Forces:

A Study of Public Policies Implemented in the Argentine Federal Police to Promote the Inclusion of Travesti and Trans People.

Abstract

This study examines the inclusion of travesti and trans people in Argentina's security forces, focusing on public policies implemented by the Argentine Federal Police (Polic a Federal Argentina, PFA) from 2012 to the present. The research is situated within public policy analysis in the fields of citizen security and human rights, and it explores institutional measures aimed at ensuring equal opportunities, preventing discriminatory practices, and promoting working conditions consistent with gender identity and expression.

Using a qualitative approach, the study seeks to (1) describe the regulatory framework and existing protocols, (2) understand how these policies are implemented within the organization, and (3) explore the representations and lived experiences of those directly impacted. The methodology combines analysis of official documents with semi-structured interviews conducted with institutional actors and with travesti and trans individuals serving within the PFA, in order to reconstruct meanings, tensions, and effective practices.

Expected findings include identifying progress, obstacles, and gaps between policy design and day-to-day application. The study also offers recommendations to strengthen institutional capacities, improve support mechanisms, and consolidate an organizational culture that respects diversity. Overall, it aims to contribute to debates on public security from an inclusive perspective, integrating equality and non-discrimination approaches into policing.

Keywords: inclusion; travesti and trans people; Argentine Federal Police; public policies; human rights; citizen security.

Introducción

El tema seleccionado en esta investigación se desprende de un estudio realizado por la Dirección General de Políticas de Género, dentro del Ministerio Público Fiscal (Procuración General de la Nación), denominado "Personas travestis y trans en conflicto con la ley penal: Impacto de la ley de género". Lo que nos interesa visibilizar de dicho informe es la función de las Fuerzas de Seguridad en su vínculo con las personas travestis y trans. Una relación atravesada por diversas conflictividades a lo largo del tiempo, basada en la discriminación, exclusión y violencia. Es una problemática que debe ser analizada desde la

perspectiva de la Seguridad Ciudadana con el objetivo de identificar como los cambios legislativos dieron lugar a políticas públicas de inclusión dentro de las fuerzas de seguridad.

En este sentido, un comunicado realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2015) expres  lo siguiente:

Las personas trans enfrentan pobreza, exclusión social y altas tasas de inaccesibilidad a la vivienda, presion ndolas a trabajar en economías informales altamente criminalizadas, como el trabajo sexual o el sexo por supervivencia. Como consecuencia, las mujeres trans son perfiladas por la policía como peligrosas, haciéndolas más vulnerables al abuso policial, a la criminalización y a ser encarceladas. Las personas trans pertenecientes a grupos étnicos o raciales históricamente discriminados pueden ser aún más vulnerables a entrar en el ciclo de la pobreza y violencia.

En otras palabras, las personas travestis y trans han sido víctimas de procesos de criminalización y discriminación por parte de las Fuerzas de Seguridad que han tenido como consecuencia agravar su situación de vulnerabilidad y exclusión social.

En el contexto argentino, se promulgaron la Ley 26743 (Ley de Identidad de Género) en el año 2012 y el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral por parte de personas Travestis, Transexuales y Transgéneros en el Sector Público Nacional (2020) que han sido las herramientas necesarias para generar un cambio de paradigma en esa relación entre las fuerzas de seguridad y las personas travestis y trans. Los cambios normativos no solo fueron esenciales para prevenir la vulneración de derechos y reducir la violencia por parte de las fuerzas de seguridad⁶, sino también, fue una ventana de oportunidad para la ampliación de los derechos y la implementación de políticas públicas de inclusión dirigidas a las personas travestis y trans que integran las instituciones policiales.

Atendiendo a estos procesos, en este estudio nos planteamos diversas interrogantes que nos guiaran en nuestra investigación:  Cu les son las políticas públicas existentes en Argentina, desde el 2012 hasta la actualidad, que tienen como objetivo la inclusión de las personas travestis y trans en la Policía Federal Argentina?  C mo es el proceso de implementación de las mismas y qué dificultades supone?  C mo son experimentadas por las personas travestis y trans que se incorporaron a la fuerza? Estas interrogantes son una guía necesaria ya que a medida que vayamos desarrollando las respuestas de los mismos daremos cumplimiento a nuestros objetivos de investigación.

Una vez desarrollada las interrogantes que utilizaremos como guía estamos en condiciones de plantear nuestro objetivo general para la presente investigación; conocer las políticas públicas

⁶ Por muchos años, la comunidad travesti y trans ha sido perseguida selectiva y sistemáticamente por las Fuerzas de Seguridad, a través de los Edictos Policiales. Este tipo de normativa restringían la permanencia y circulación en la vía pública y fueron la principal herramienta de control estatal sobre esta población y otros grupos sociales específicos. La violencia estatal no solo se manifestaba por medio de la criminalización, la detención y encarcelamiento de las personas travestis y trans, sino que también que las condiciones de vida de dicha comunidad se agravaban dentro de las Unidades Penitenciarias donde se encontraban privadas de su libertad. Disponible en: www.laizquierdadiario.com/Edictos-policiales-y-activismo-travesti-entre-el-escandalo-y-la-organización.

implementadas en la Policía Federal Argentina dirigidas a promover la inclusión de las personas travestis y trans, desde el año 2012 (Ley de Identidad de Género) hasta la actualidad.

En este sentido, para comprender cómo la implementación de políticas públicas de inclusión incide en la experiencia institucional de las personas travestis y trans dentro de la Policía Federal Argentina, el análisis se organiza en torno a distintos ejes de indagación.

En primer lugar, se procederá a describir la formulación de políticas y protocolos vigentes en las fuerzas policiales en relación con el trato hacia las personas travestis y trans. En otras palabras, realizar una línea de tiempo desde la promulgación de la Ley de Identidad de Género (2012) hasta la actualidad, donde se fueron implementando políticas públicas y protocolos vinculados a la inclusión y el respeto de los derechos humanos por parte de la Policía Federal Argentina con las personas travestis y trans.

En segundo lugar, se describir  cómo se implementan las políticas públicas de inclusión destinadas a las personas travestis y trans que son integrantes de la Policía Federal Argentina. Para tal efecto, una vez identificadas las políticas públicas, se realizará una revisión de la muestra empírica para comprender cuáles son los objetivos de dicha política y las funciones de los actores principales encargados de implementarla.

Por último, se describir  las representaciones sobre la formulación e implementación de esta política en destinatarias/os de la misma. Para tal efecto, será necesario realizar entrevistas semi-estructuradas con funcionarias/os travestis y trans que integran la Policía Federal Argentina (en actividad o retiro) para que nos cuenten su experiencia como parte de una fuerza de seguridad, el impacto de los cambios normativos en su vida laboral y las dificultades que se presentaron como integrantes de la policía.

Para abordar estos ejes, la investigación adopta una metodología cualitativa, con enfoque exploratorio e inductivo, orientada a comprender la complejidad del objeto de estudio a partir del análisis documental y de entrevistas semiestructuradas. Esta estrategia permite reconstruir tanto el marco normativo e institucional de las políticas de inclusión como las experiencias y percepciones de personas travestis y trans que integran la Policía Federal Argentina.

La articulación entre normativa, dispositivos institucionales y testimonios permite elaborar una lectura integral sobre la evolución de las políticas de inclusión, sus formas de implementación y sus efectos en la vida cotidiana de la institución. De este modo, el estudio busca poner en diálogo el contexto general de reconocimiento de derechos con las experiencias concretas de quienes transitan la fuerza.

Abordar la relación entre las fuerzas de seguridad y las personas travestis y trans desde la perspectiva de la seguridad ciudadana resulta relevante para pensar instituciones estatales más inclusivas, respetuosas de la diversidad y acordes con los estándares de derechos humanos. En este sentido, el trabajo procura aportar a la reflexión sobre los desafíos que supone transformar el reconocimiento normativo en prácticas institucionales efectivas.

Antecedentes

Diversos estudios e informes coinciden en que la comunidad travesti y trans en Argentina enfrenta vulnerabilidades estructurales que se intensifican en su vínculo con el sistema penal, tanto en el encierro como en la vida social. Estas vulnerabilidades se traducen en prácticas discriminatorias, obstáculos para

el ejercicio efectivo de derechos y respuestas institucionales estandarizadas que, con frecuencia, no contemplan las particularidades identitarias, sociales y laborales de esta población.

Los relevamientos sobre personas travestis y trans privadas de libertad muestran que la prisión preventiva aparece muchas veces como un mecanismo que reproduce vulnerabilidad: suele fundarse en criterios como riesgo de fuga, entorpecimiento de la investigación o antecedentes penales pendientes, condiciones que también atraviesan a sectores amplios de la población carcelaria. A ello se suma la alta incidencia de resoluciones por juicio abreviado, lo que instala interrogantes sobre las condiciones de defensa y el acceso real a garantías en esos procedimientos.

En esta línea, la Dirección General de Políticas de Género (DGPG) del Ministerio Público Fiscal (Procuración General de la Nación) realizó encuestas presenciales a 34 personas travestis y trans (31 mujeres travestis y trans y 3 varones trans) alojadas en el CPF IV del SPF (Ezeiza). El informe recupera dimensiones como vínculos afectivos, ejercicio de derechos antes y durante la detención, contacto con el sistema administrativo de justicia y vivencias de violencia. Entre los hallazgos, se destaca que las personas encuestadas refirieron haber recibido, tanto en comisarías como en el servicio penitenciario, un trato discriminatorio y falta de respeto hacia su expresión de género autopercebida, con conflictos concretos vinculados al uso de vestimenta acorde a dicha expresión. También se registran violencias físicas y psicológicas, dentro y fuera de instituciones, y situaciones que algunas personas no reconocían inicialmente como violencia de género. Respecto del ámbito intramuros, se releva que las agresiones se produjeron con frecuencia en contextos de convivencia conflictiva entre internas, sin excluir la existencia de violencias institucionales.

A partir de este diagnóstico pueden identificarse dos problemas transversales. Por un lado, pese a avances normativos y esfuerzos estatales por modificar paradigmas, persisten lógicas patriarcales y discriminatorias en instituciones policiales, penitenciarias y judiciales, que no se adecuan plenamente al reconocimiento efectivo de las diversidades. Por otro lado, se observa una tendencia a priorizar la prisión preventiva por sobre derechos fundamentales, lo que agrava la situación de personas que ya provienen de trayectorias marcadas por informalidad, violencia y exclusión. En este marco, el encierro no corta la cadena de vulneraciones: muchas veces la desplaza desde la calle hacia espacios intramuros que no siempre reconocen identidades y necesidades específicas.

Desde la pregunta por la vulnerabilidad más allá del encierro ( la comunidad travesti y trans solo tiene problemas dentro de un espacio intramuros?), la tesis de María José Paz (2021) introduce un desplazamiento relevante: la comunidad también puede estar  privada de su libertad  en sociedad, en tanto se restringen derechos, deseos y proyectos. En el Capítulo II, la autora identifica tres factores frecuentes de vulneración: 1) patologización y judicialización; 2) prostitución como salida laboral; 3) falta de registro y sistematización de causas donde intervienen personas travestis y trans.

En cuanto a la patologización y judicialización, se describe una práctica histórica por la cual el reconocimiento identitario se subordinaba a pericias físicas, psicológicas y psiquiátricas, produciendo un  reconocimiento patologizado  y un trámite judicial lento que exponía a la persona a lógicas burocráticas y violentas. Sintetiza este funcionamiento como prácticas  ret ricas, burocráticas y violentas  (Litardo E., 2018). Aunque la Ley de Identidad de Género implicó una transformación normativa, diferentes relevamientos señalan fricciones persistentes entre norma y práctica.

El segundo factor, la prostitución como salida laboral, aparece ligado a la exclusión del empleo formal y a una mayor exposición a violencias y estigmatización. Se sostiene que el 98% de las personas travestis y trans no accede a trabajo formal y que un 79% se ve empujada a redes de prostitución (Nazabal, 2013, p. 138). Aun cuando el trabajo sexual no se tipifica como delito, en ciertos territorios se lo aborda contravencionalmente, operando como dispositivo de criminalización indirecta. Este cuadro se enlaza con datos críticos sobre expectativa de vida: se menciona una expectativa de 35 años (Guimaraes, 2019, p. 138), con muertes asociadas a crímenes de odio o enfermedades evitables (p. 17). En respuesta, se registran iniciativas normativas orientadas al empleo formal: el Decreto 721/2020 (cupo laboral en el Sector Público Nacional), la Ley 14.783 (Provincia de Buenos Aires) y el Registro Diana Sacay n (2020), y la Ley “Diana Sacay n – Lohana Berkins” (2021), que establece un cupo no inferior al 1% del personal estatal.

El tercer factor —falta de registro y sistematización— remite a un problema de visibilidad institucional: registros irregulares, fragmentación de datos y baja relevancia asignada a ciertos hechos judicializados que pueden derivar en decisiones que profundicen la vulnerabilidad. Esto se articula con la indefensión frente a la violencia, explicada por: (1) la baja denuncia por temor a represalias o a no poder continuar trabajando, en un contexto de conflictividad histórica con fuerzas de seguridad; y (2) dificultades de registro e invisibilización de casos, que obstaculizan políticas ajustadas a necesidades reales. Estas vulneraciones operan de manera interseccional (identidad y expresión de género, clase, ocupación, salud, nacionalidad y acceso efectivo a justicia). En el plano simbólico, esta exclusión se expresa como un límite material impuesto por prejuicios e instituciones. En esa clave, la voz de Lohana Berkins resulta contundente: las personas travestis y trans “lo único que tienen asegurado es una esquina. Esta es una realidad: es el Estado quien nos condena a sobrevivir de la prostitución” (Berkins, 2006, p. 17).

Con estos antecedentes, la revisión bibliográfica se desplaza al núcleo específico de esta investigación: instituciones de seguridad y procesos de incorporación de mujeres travestis y trans a las fuerzas. El trabajo de Aramis Lascano (2020), “ Qu  me revisas si sos igual que nosotras?”, articula antecedentes normativos, escenarios de violencia institucional y casos emblemáticos. La autora reconstruye políticas que buscaron disputar la hegemonía patriarcal: desde la Brigada Femenina (1947) hasta reformas de la gestión bonaerense durante el segundo mandato de León Arslanian (2004–2007). En el plano normativo, destaca la Ley 26.743 (2012) y su articulación con los Principios de Yogyakarta (2007). En paralelo, el texto reitera condiciones estructurales de la población travesti-trans: expuls n temprana del hogar, baja expectativa de vida, barreras de acceso a salud, educación y trabajo, y el comercio sexual como estrategia primaria de subsistencia.

Lascano sitúa la incorporación de mujeres travestis y trans como un proceso reciente, atravesado por mayor visibilidad pública y disputas en agenda pública. En ese marco, recupera casos como Angie  lvarez, Natasha Torres y Micaela Bayer, quien denunci  discriminación mediante una carta dirigida a la Ministra Nilda Garr  (2011). Se subraya el rol de medidas que marcaron un punto de inflexión: la Resolución 1021/11, que crea Centros Integrales de Género, y la Resolución 1181/11, que obliga a las fuerzas federales a referirse a las personas según su identidad de género y habilita el uso del nombre adoptado en los gafetes del uniforme.

Para mostrar tensiones y resistencias institucionales, la autora reconstruye la trayectoria de Analía Pasantino en la PFA (ingreso 1980; transición 2008), atravesada por discriminación, obstáculos de ascenso y licencias médicas sustentadas en diagnósticos cispatologizantes como “Trastornos de Angustia, Trastorno de Personalidad no Específica y Trastornos de Identidad Sexual”, considerándola “irrecuperable para la función policial”. En 2011 se dispuso su retiro; en 2015 se orden  su reincorporación; y en 2016 se efectivizó, en un contexto de persistencia de matrices transtravestisodiantes y resistencias culturales. También se presenta el caso de Malena (Policía Bonaerense, ingreso 2015), vinculado a la agenda securitaria de “Zona Roja” en La Plata y a procedimientos de criminalización que asociaban prostitución y narcotráfico bajo la idea de que “la prostitución era una pantalla para vender drogas” (Lascano A., 2020). Allí se describen denuncias por requisas vejatorias y vulneración de identidad autopercebida, y se recupera el “Fallo Zambrano” que declaró nulidades por prácticas como requisas anales, desnudez forzada e incumplimientos de la Ley de Identidad de Género. Las respuestas institucionales (biombos, designación de personal trans para requisar) no cancelaron el conflicto y abrieron nuevas disputas, incluyendo denuncias por “nueva razzia policial” (Otrans, 2017).

Finalmente, Lascano subraya vacancias relevantes: ausencia de cifras certeras sobre participación de mujeres travestis y trans en fuerzas nacionales y provinciales y falta de seguimiento sobre procesos de transición, lo que limita diagnósticos y políticas de acompañamiento.

En síntesis, los antecedentes revisados permiten delimitar un problema central: la inclusión formal no garantiza reconocimiento efectivo ni transformación cultural sostenida. Persisten tensiones entre norma y práctica, y el desafío continúa siendo la implementación real de políticas de trato digno, registros confiables y cambios institucionales estables, tanto en el sistema de justicia como en las fuerzas de seguridad.

Marco conceptual

El análisis de las políticas públicas implementadas en la Policía Federal Argentina para promover la inclusión de personas travestis y trans requiere precisar algunos conceptos centrales: políticas públicas, inclusión, identidad de género, expresión de género y las categorías trans, transexual y travesti. Si bien estos términos aparecen en los antecedentes, su desarrollo permite establecer una base conceptual clara para interpretar las dimensiones normativas, institucionales y experienciales abordadas en el estudio.

En primer lugar, por políticas públicas se entiende el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que desarrolla un gobierno para atender problemas que, en un momento dado, se consideran prioritarios. Este proceso comienza cuando el Estado reconoce la existencia de un problema y culmina con la evaluación de los resultados obtenidos. En ese recorrido, el ciclo de la política pública comprende fases como la identificación y definición del problema, la formulación de alternativas, la adopción de una opción, su implementación y la evaluación (Tamayo Saez, 1997).

En segundo lugar, el concepto de inclusión admite diversas interpretaciones según el contexto. En este trabajo se adopta una perspectiva que la concibe como “un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un

problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades  (UNESCO, 2005). En otras palabras, la inclusión supone generar condiciones reales para que todas las personas y grupos sociales cuenten con iguales posibilidades de realización, sin que su orientación sexual o identidad/expresión de género se conviertan en barreras.

A partir de ello, es posible integrar la noción de políticas públicas de inclusión bajo el principio de igualdad y no discriminación. En esa línea, el informe sobre   pol ticas públicas con enfoque de derechos humanos   sostiene que estas políticas deben partir de tres dimensiones: (1) el reconocimiento de la dignidad y de los derechos de todas las personas en condiciones de igualdad y sin distinción; (2) el diseño de mecanismos y herramientas con enfoque diferenciado, capaces de atender particularidades de grupos históricamente vulnerados para garantizar igualdad sustantiva; y (3) la participación activa de las personas y colectivos en situación de discriminación histórica en el diseño de las políticas que les conciernen (Convención Interamericana de Derechos Humanos, 2018, p. 23).

En tercer lugar, la identidad de género constituye un concepto central para comprender la inclusión de personas travestis y trans en instituciones de seguridad. Según los Principios de Yogyakarta (2006), la identidad de género es la vivencia interna y personal del género, profundamente sentida por cada individuo, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la relación con el propio cuerpo —que puede o no implicar modificaciones mediante tratamientos médicos, quirúrgicos u hormonales, siempre que sean elecciones voluntarias— y también comprende expresiones como la vestimenta, el modo de hablar o la forma de comportarse. En términos generales, refiere a cómo una persona se percibe a sí misma, en diálogo con expectativas culturales sobre lo   masculino   y lo   femenino  .

En ese marco, pueden distinguirse personas cisgénero (cuando la identidad coincide con el sexo asignado al nacer), mujeres trans (sexo asignado masculino e identidad femenina), hombres trans (sexo asignado femenino e identidad masculina) y personas trans como categoría más amplia, que también puede incluir identificaciones por fuera del binario mujer/hombre. Asimismo, algunas mujeres trans se identifican simplemente como mujeres y algunos hombres trans como hombres.

Por su parte, la expresión de género alude a la manifestación externa del género: posturas, vestimenta, gestos, lenguaje, comportamientos e interacciones sociales. Este concepto se vincula con normas sociales de masculinidad/feminidad consideradas   correctas  , que históricamente han sido fuente de estigmatización y violencias hacia personas trans que no se ajustan a modelos estereotípicos. En tanto dimensión visible, la expresión de género suele operar como marcador de identificación, especialmente cuando contradice expectativas tradicionales mediante vestimenta, manierismos o modificaciones corporales.

Finalmente, respecto de las expresiones/categorías pertinentes al objeto de estudio, se recuperan las definiciones de Cervantes Medina (2018):

Transgénero o Trans: término paraguas que describe variantes de identidad de género cuyo denominador común es la no correspondencia entre sexo asignado al nacer e identidad de género. La

construcción identitaria no depende necesariamente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos, aunque para algunas personas pueden resultar necesarias.

Transexual: personas que se conciben pertenecientes a un género distinto del asignado social y culturalmente a su sexo biológico y que optan por intervenciones médicas —hormonales, quirúrgicas o ambas— para adecuar su apariencia física a su vivencia psíquica, espiritual y social.

Travesti: personas que presentan un aspecto, mediante prendas y actitudes asociadas socialmente a otro género. Puede incluir o no modificaciones corporales permanentes. El travestismo no implica homosexualidad ni viceversa.

La precisión de estas categorías permite ordenar el análisis posterior y comprender con mayor claridad las dimensiones normativas, institucionales y experienciales vinculadas con la inclusión de personas travestis y trans en la Policía Federal Argentina. Asimismo, contribuye a diferenciar el reconocimiento formal de derechos de las condiciones concretas necesarias para su ejercicio efectivo dentro de la institución.

En este sentido, estas herramientas conceptuales permiten interpretar tanto las políticas públicas y los dispositivos institucionales relevados como las experiencias de quienes transitan la fuerza desde identidades y trayectorias históricamente atravesadas por procesos de discriminación y exclusión.

Estrategia metodológica

El presente estudio adopta una estrategia metodológica cualitativa, de carácter exploratorio e inductivo. Este enfoque resulta pertinente porque permite comprender los fenómenos desde la perspectiva de las personas participantes, en su ambiente natural y en relación con el contexto en que se producen (Hernández-Sampieri, 2014). En la misma línea, permite acceder a experiencias, opiniones, significados y percepciones subjetivas que los actores construyen sobre su realidad (Hernández-Sampieri; Collado, 2010).

La investigación combina dos procedimientos principales. Por un lado, se realizó un análisis documental de normativa nacional e internacional, resoluciones ministeriales, protocolos y documentos institucionales vinculados con identidad de género, diversidad, trato digno y políticas de inclusión en las fuerzas policiales y de seguridad federales. Esta revisión permitió reconstruir el marco normativo e institucional en el que se inscriben las políticas dirigidas a personas travestis y trans dentro de la Policía Federal Argentina.

Por otro lado, se realizaron entrevistas semiestructuradas a dos personas travestis y trans integrantes de la PFA. Las entrevistas estuvieron orientadas a recuperar experiencias de transición e integración institucional, situaciones de reconocimiento o discriminación, percepciones sobre los cambios normativos y valoraciones sobre el Centro Integral de Género. La selección de las personas entrevistadas respondió a su pertenencia institucional y a su experiencia directa como destinatarias de las políticas analizadas. El acceso al campo presentó dificultades vinculadas con la sensibilidad del tema y la disponibilidad de participantes, por lo que los testimonios relevados no buscan representar la totalidad de experiencias existentes dentro de la fuerza, sino aportar una aproximación cualitativa y situada.

Finalizada la etapa de producción de información, se procedió a la organización y análisis de los datos. Tal como señalan Gil y Cano Aranda, esta tarea resulta central en la investigación cualitativa porque permite “extraer, del groso de los datos, aquellos que realmente tienen una significación relevante en relación con nuestros objetivos de estudio; y establecer relaciones entre los datos que nos faciliten, más tarde, realizar esfuerzos de abstracción más elevados en busca de la generación de conceptos, proposiciones, modelos, y teorías” (2010, p. 1).

En este caso, el material fue trabajado mediante lectura analítica, identificación de fragmentos relevantes y agrupamiento por ejes temáticos, tales como marco normativo, implementación institucional, experiencias de integración, situaciones discriminatorias y percepciones sobre el Centro Integral de Género.

De este modo, la estrategia metodológica permitió articular el plano formal de las políticas públicas —expresado en normas, resoluciones y dispositivos institucionales— con el plano de las experiencias concretas de las personas entrevistadas. Esta articulación resulta fundamental para comprender las tensiones entre el reconocimiento normativo de derechos y su implementación efectiva en la vida cotidiana de la institución policial.

Políticas públicas de inclusión y reconocimiento de derechos de las personas travestis y trans en la policía federal argentina

El desarrollo de políticas y protocolos vigentes en la Policía Federal Argentina, dirigidos al trato digno e igualitario de personas travestis y trans, como veremos a continuación, ha sido el resultado de un amplio proceso de ajustes normativos a nivel nacional e internacional, orientadas hacia la promoción de sociedades más inclusivas y equitativas.

Estas iniciativas encuentran respaldo en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en 1948 tras la Segunda Guerra Mundial, la cual establece que todos los individuos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Este documento sirve como base para las políticas y leyes estatales, buscando corregir desigualdades persistentes que continúan afectando a diversos grupos humanos hasta el día de hoy, lo cual implica abordar estas desigualdades mediante regulaciones específicas y la implementación de leyes que protejan los derechos, buscando alcanzar una igualdad real.

Dentro de los grupos vulnerables se encuentran las personas LGBTQ+. A nivel global, se han logrado avances legales en varias regiones para este colectivo, respaldados por principios fundamentales del derecho internacional como la igualdad y la no discriminación. En este sentido, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en 1994, prohibió la discriminación por orientación sexual, y varios organismos de Derechos Humanos de la ONU reconocieron la identidad de género como un motivo de discriminación.

Marco Normativo Internacional y Nacional

En el caso específico de Argentina, existen leyes que garantizan el derecho a la salud, la identidad de género, la orientación sexual y un trato digno y no discriminatorio hacia las personas LGBTQ+, y que

influyen directamente en la formulación de políticas públicas, resoluciones y protocolos en las Fuerzas de Seguridad.

Dentro de las leyes o protocolos en relación a las temáticas LGBTIQ+, podemos identificar de carácter internacional y nacional.

En relación con la normativa internacional, pueden destacarse los siguientes instrumentos: los Principios de Yogyakarta (2006); el informe "Derechos Humanos e Identidad de Género" (2009); el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH-OEA) "Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América" (2015); y la Opinión Consultiva OC-24/17 de la CIDH.

Por su parte, en el plano de la normativa nacional, se resaltan: el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional (incorporación de declaraciones, convenciones y pactos de derechos y garantías); la Ley de Actos Discriminatorios N.  23.592 (1988); el Plan Nacional contra la Discriminación (Decreto 1086/2005); la Ley de Educación Sexual Integral N.  26.150 (2006); la Ley de Matrimonio Igualitario N.  26.618 (2010); la Ley de Identidad de Género N.  26.743 (2012); el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral Travesti-Trans en el Sector Público Nacional; y la Ley 27.636 (2021) de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero.

En este sentido, en conformidad con las normativas internacionales y nacionales, en los últimos años, el Ministerio de Seguridad de la Nación ha adoptado una serie de resoluciones para asegurar y respaldar los derechos del colectivo LGBTIQ+ en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales. A continuación, se detallan las resoluciones en vigor que deben ser implementadas y aplicadas en las cuatro Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales.

- *Resolución MS 548/2011.*
- *Resolución MS 1021/2011 Centros Integrales de Género (CIG).*
- *Resolución MS 37/2020 (Anexo I y Anexo II).*

Políticas públicas y protocolos de intervención con perspectiva de género y diversidad sexual vigentes en la Policía Federal Argentina

Siguiente este camino normativo, nos interesa analizar aquellas resoluciones, impartidas por el Ministerio de Seguridad, que dan paso a políticas públicas y protocolos vigentes en la Policía Federal Argentina, desde el 2012 a la actualidad, vinculadas a las pautas de intervención policial basadas en el respeto y trato digno hacia las poblaciones LGBTIQ+.

1- *Resolución MS 548/2011*⁷

Esta Resolución del Ministerio de Seguridad derogó la obligación de obtener una autorización matrimonial, requisito previo para 548/2011 casarse que era obligatorio en la Policía Federal Argentina hasta 2011. Esto representa el reconocimiento del derecho de todas las personas a elegir libremente cómo formar una familia y casarse. Además, evita exponer a las personas del colectivo LGBTIQ+ a situaciones institucionales que podrían percibir como amenazas o discriminatorias.

⁷ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-548-2011-184768/texto>

2- Resolución MS 1021/2011⁸

Por intermedio de dicha Resolución del Ministerio de Seguridad, se crea el Centro Integral de Género en la Policía Federal Argentina, con el objetivo de abordar las distintas situaciones que se puedan presentar dentro de la institución vinculada al género y la diversidad sexual.

Según la normativa, el Centro Integral de Género debe contar con un equipo interdisciplinario conformado por abogadas/os, psicólogas/os y trabajadoras/es Sociales. Se tratan de espacios de orientación y asesoramiento necesario para fortalecer la integración de las mujeres y los funcionarios que pertenezcan a la comunidad LGBTIQ+, favoreciendo la libre expresión de la identidad de género. En este sentido, este espacio es necesario para detectar y abordar situaciones de abuso de autoridad y prevenir hechos de discriminación. Pero también, su importancia radica ser un punto de recepción y derivación de casos de violencia laboral y/o intrafamiliar.

3- Resolución MS 37/2020⁹

Esta Resolución incluye pautas para la adaptación del trato según la Identidad de Género. Para poder enmarcar estas pautas las divide en dos anexos. El primer anexo alude cómo deben ser estas directrices para el personal dentro de la Policía Federal Argentina. El segundo anexo aborda el trato adecuado en las interacciones de las/los funcionarios policiales de la Policía Federal Argentina con la población civil. Ambos anexos garantizan un trato adecuado basado en la identidad de género auto-percibida, en línea con la Ley de Identidad de Género, y promueven los principios de igualdad y no discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

El Anexo I, de dicha Resolución Ministerial, nos brinda directivas que aseguran el respeto a la identidad de género auto percibida y al nombre de pila adoptado por el personal que integra la dicha Fuerza Policial, siendo los puntos clave los siguientes:

- **Tramitación:** Se establece un proceso para actualizar la documentación personal a través del Centro Integral de Género de la fuerza correspondiente, sin requerir procedimientos médicos específicos.
- **Respeto a la identidad de género:** Se instruye al personal a utilizar el nombre y género adoptados en cualquier interacción, trámite o comunicación, independientemente de la documentación oficial.
- **Trato digno:** En casos donde la documentación no refleja la identidad de género, se propone un sistema para preservar la identidad en registros públicos y el uso del nombre elegido en eventos públicos.
- **Vestimenta y uniforme:** Se permite al personal usar la vestimenta y uniforme acordes a su identidad de género.
- **Instalaciones diferenciadas:** Se garantiza el uso de instalaciones de acuerdo con la identidad de género del personal.

⁸ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resolución-1021-2011-188451/texto>

⁹ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resolución-37-2020-335189/texto>

- Pases y cambios de destino: Se permite solicitar cambios relacionados con la identidad de género u orientación sexual sin afectar la carrera o situación laboral.
- Centros Integrales de Género: Estos centros brindan apoyo, orientación y recursos para situaciones vinculadas con la identidad de género y organizan capacitaciones para promover ambientes libres de violencia y discriminación. Se articula con el Ministerio de Seguridad y organizaciones civiles para estas actividades.

El recorrido normativo analizado permite observar que la inclusión de personas travestis y trans en la Policía Federal Argentina forma parte de un proceso más amplio de reconocimiento de derechos, impulsado tanto por estándares internacionales de derechos humanos como por avances legislativos nacionales. En este marco, las resoluciones del Ministerio de Seguridad constituyen herramientas institucionales orientadas a adecuar las prácticas policiales a los principios de igualdad, no discriminación y trato digno.

Entre estas medidas, la Resolución MS 37/2020 ocupa un lugar relevante, ya que establece pautas concretas para el respeto de la identidad de género autopercebida, la adecuación de documentación, el uso del nombre adoptado, la vestimenta, los espacios diferenciados y las condiciones de trato dentro de la institución. A su vez, la creación de los Centros Integrales de Género mediante la Resolución MS 1021/2011 expresa la necesidad de contar con dispositivos específicos de orientación, acompañamiento e intervención frente a situaciones vinculadas con género, diversidad, violencia o discriminación.

De este modo, el marco normativo relevado evidencia avances significativos en la formulación de políticas públicas de inclusión dentro de la PFA. No obstante, el reconocimiento formal de derechos constituye solo una primera dimensión del problema. Para comprender su alcance efectivo, resulta necesario indagar cómo estos dispositivos se implementan en la vida institucional cotidiana y de qué manera son percibidos por las personas travestis y trans que integran la fuerza.

El Centro Integral de Género (CIG): dispositivo institucional, alcances y tensiones

A partir del relevamiento normativo y documental realizado, se identifican diversas medidas orientadas al reconocimiento de la identidad de género y al trato digno dentro de la Policía Federal Argentina. Dentro de ese conjunto, el Centro Integral de Género adquiere especial relevancia por su centralidad institucional, su alcance transversal sobre la vida laboral y administrativa del personal, y su carácter de dispositivo formalizado con funciones de prevención, orientación, acompañamiento e intervención ante situaciones de discriminación y violencia. Por ello, el CIG constituye una vía privilegiada para analizar el pasaje entre el reconocimiento normativo de derechos y su implementación en prácticas institucionales concretas.

El CIG se trata de una política pública de inclusión y respeto que no solo brinda apoyo y seguimiento a las/los funcionarios travestis y trans que integran la fuerza (en actividad o retiro), sino también que impacta en el accionar policial en su relación con personas de la comunidad del LGBTQ+. En otras palabras, dicha área responde a una política pública de intervención destinada a la inclusión y el respeto de los derechos humanos de las personas travestis y trans, que forman parte de la fuerza de seguridad o que son parte de la comunidad.

Según la página oficial web del Ministerio de Seguridad¹⁰, la misión del Centro Integral de Género:

Entiende en temas en donde se vea afectado el desarrollo laboral y profesional de las personas que integran esta Institución, abarcando en ello relaciones jerárquicas, discriminación, distribución de tareas, abuso de autoridad, sistema de oportunidades, condiciones de trabajo, compatibilidad con la vida familiar, necesidades de capacitación específicas a las fuerzas sobre temas de género, y toda necesidad para eliminar brechas de género dentro de las Fuerzas Policiales y de Seguridad

Asimismo, entiende en el asesoramiento a oficiales jefes y superiores y a todo personal policial y de seguridad que por su función tenga personal a cargo y que requiera información especializada respecto de la aplicación de la normativa vigente y las medidas a tomar en pos de lograr la integración de mujeres y varones en las Fuerzas Policiales y de Seguridad y, de esta manera, optimizar el funcionamiento y misión de las mismas. (Protocolo Nro. 12 Publicado en la Orden del Día Interna 183 de fecha 02/10/12).

El CIG est  integrado por un Equipo Interdisciplinario de Profesionales (Psicólogos/os, Abogados/as y Trabajadores/as Sociales). Además, cuenta con una red de Referentes Territoriales que consiste en personal desplegado a lo largo del territorio nacional que oficia como nexo entre su lugar de destino y el CIG. Se abordan distintas temáticas, bajo tres ejes de trabajo; La Violencia Laboral (acoso sexual, discriminación, lactancia etc). La Violencia Familiar. Diversidad Sexual (Identidad de Género).

Se trabaja conforme al Protocolo de Actuación N  12. (Publicado en la Orden del Día N  183 de fecha 02-10-2012), velando por el correcto cumplimiento de las directrices plasmadas en la Resolución MS 37/2020, dirigidas al trato digno, la inclusión y el respeto tanto del personal travesti y trans que integran la Policía Federal Argentina, como aquellas personas de la sociedad civil. Por otro lado, el CIG brinda capacitaciones y/o charlas de concientización y sensibilización en lo atinente a los temas de Violencia Familiar, Violencia Laboral y Diversidad Sexual.

En este sentido, según la Resolución MS 1021/11, las principales funciones del CIG se pueden diferenciar en dos niveles, un primer nivel vinculado a la organización y el funcionamiento del Centro Integral de Género y otro nivel relacionado a las actividades de los actores principales que integran dicha área de intervención.

Funciones del Centro Integral de Género

Desde su creación, el Centro Integral de Género cumple múltiples funciones y persigue diversos objetivos, orientados a su implementación efectiva en el ámbito de la Policía Federal Argentina.

a) Desarrollar proyectos para asegurar igualdad de oportunidades, acceso, permanencia y promoción para mujeres y hombres en las fuerzas.

b) Gestionar presentaciones relacionadas con cuestiones de género en ámbitos laborales y domésticos que involucren al personal de la institución.

¹⁰ <https://www.argentina.gob.ar/seguridad/pfa/centro-integral-de-genero>

c) Brindar asesoramiento jurídico y apoyo psicológico preliminar, proponiendo acciones para resolver problemáticas vinculadas.

d) Hacer seguimiento administrativo de casos de violencia (física, psicológica, sexual, económica y simbólica) que afecten al personal.

e) Registrar el estado de causas, solicitar informes sobre medidas tomadas y resultados de sumarios administrativos relacionados con su competencia.

f) Asesorar sobre trámites administrativos o judiciales pertinentes a los casos presentados.

g) Implementar medidas para detener la violencia laboral de inmediato cuando sea detectada.

h) Mantener estadísticas basadas en registros de casos y consultas, recopilando datos mediante encuestas, grupos focales, entrevistas, con aprobación de la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad.

Funciones de los actores principales del Centro Integral de Género

Los actores principales, que forman parte del Centro Integral de Género, tienen diversas funciones.

a) Difundir las actividades del Centro Integral de Género en el territorio donde cumpla sus funciones.

b) Asistir al Centro Integral de Género en la organización de sus actividades en el territorio donde se encuentre desplegado.

c) Facilitar al personal del territorio el acceso al Centro Integral de Género.

d) Asesorar a sus respectivos/as Jefes/as en relación a la normativa que se implemente vinculada a la materia.

e) Participar de las reuniones de intercambio que se realicen.

f) Participar de los cursos y capacitaciones de carácter instructivo que se organicen desde la Dirección Nacional de Derechos Humanos del Ministerio de Seguridad o desde la dependencia que dicha Dirección designe. Será requisito la aprobación de las instancias formativas previstas para continuar en el ejercicio de la función de referente territorial.

g) Contribuir en la conformación de estadísticas, en relación al registro de casos y de consultas, así como también la implementación en el territorio de todos los dispositivos que se diseñen desde el Centro Integral de Género en relación a las temáticas abordadas.

El Centro Integral de Género se presenta como un dispositivo institucional relevante para traducir los marcos normativos de género y diversidad en prácticas concretas de orientación, acompañamiento e intervención dentro de la Policía Federal Argentina. Su creación permite reconocer que las problemáticas vinculadas con la identidad de género, la violencia laboral, la discriminación y la convivencia institucional requieren abordajes específicos, equipos interdisciplinarios y canales formales de consulta y seguimiento.

A diferencia de una norma general, el CIG constituye una instancia operativa dentro de la estructura policial. Su importancia radica en que puede funcionar como puente entre las resoluciones ministeriales y las situaciones concretas que atraviesa el personal en su vida laboral. En ese sentido, sus funciones de

asesoramiento, capacitación, registro, acompañamiento y articulación territorial resultan centrales para pensar la implementación efectiva de una política pública de inclusión.

No obstante, el alcance de este dispositivo no puede evaluarse únicamente a partir de su existencia formal o de las funciones que le son asignadas. Para comprender su incidencia real, resulta necesario analizar cómo es conocido, utilizado y valorado por las personas destinatarias de estas políticas. Desde esta perspectiva, el apartado siguiente permite recuperar las experiencias de personas travestis y trans que integran la PFA, con el propósito de observar de qué manera estos lineamientos institucionales se expresan, se fortalecen o se tensionan en la práctica cotidiana.

Experiencia de las personas travestis y trans en la policía federal argentina

Para comprender cómo las políticas de inclusión son experimentadas por personas travestis y trans que integran la Policía Federal Argentina, se realizaron entrevistas semiestructuradas orientadas a recuperar trayectorias personales, procesos de transición e integración institucional, situaciones de acompañamiento o discriminación, percepciones sobre el Centro Integral de Género y propuestas para fortalecer las políticas existentes. Esta herramienta permitió acceder a experiencias situadas y reconstruir sentidos en torno a la vida institucional, el reconocimiento de la identidad de género y los desafíos que persisten en la cotidianeidad de la fuerza.

El acceso al campo presentó dificultades vinculadas con la sensibilidad del tema, la pertenencia institucional de las personas entrevistadas y ciertas barreras de confianza frente a la posibilidad de relatar experiencias personales dentro de una institución jerárquica. Luego de varios meses de trabajo, se concretaron dos entrevistas¹¹ con integrantes en actividad de la Policía Federal Argentina. Por un lado, se entrevist  a Lujan, una mujer trans que se desempeña como Suboficial de la PFA. La entrevista se realizó mediante una plataforma virtual, debido a cuestiones de distancia, y permitió desarrollar una conversación abierta que amplió los ejes inicialmente previstos. Por otro lado, se entrevist  a Joan, un hombre trans que cumple funciones como Agente de la PFA. En este caso, el encuentro se realizó de manera presencial en el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina, en el espacio denominado “ rea de Encuentro”, lo que favoreció un clima de mayor cercanía y confianza.

Las entrevistas fueron organizadas y analizadas a partir de ejes temáticos vinculados con la transición, la integración institucional, las experiencias de discriminación, el vínculo con el Centro Integral de Género y las propuestas de mejora formuladas por las personas entrevistadas. A partir de este recorrido, se advierte que las trayectorias de Lujan y Joan presentan puntos de contacto, pero también diferencias significativas, especialmente en torno al momento en que se produjo la transición y al modo en que la institución acompa   —o tension — ese proceso.

¹¹ Con el fin de proteger la identidad de las personas entrevistadas y garantizar su anonimato, en la transcripción de esta entrevista se utilizaron nombres ficticios. Esta decisión se adopta en concordancia con los principios éticos de la investigación y para resguardar la confidencialidad de las y los participantes.

En el caso de Lujan, la transición comenzó antes de su incorporación a la Policía Federal Argentina. Su relato permite comprender la transición como un proceso continuo, que no se agota en la adecuación documental ni en el reconocimiento legal. En sus palabras: "Una persona trans est  en constante transición a lo largo de su vida tanto personal, física o psicológicamente". Esta mirada permite ampliar la comprensión del proceso identitario, ya que lo ubica más allá del trámite administrativo y lo vincula con una experiencia vital en permanente construcción.

La trayectoria de Joan presenta otra particularidad: su transición se desarrolló dentro de la institución policial. Esta situación le generó inicialmente temor y ansiedad, especialmente por el desarraigo y por el contexto personal en el que se encontraba. Según relata: "Como yo no estaba actualizado, me costaba salir todavía. Mas venirme de mi provincia acá solo. Era algo grande para mí y me daba todavía 'cuiqui' (miedo) salir. Pero luego, hice la transición en la Policía". Joan señala que ingres  a la institución siendo tratado inicialmente como "ella", pero que luego pudo gestionar el cambio de identidad en su credencial: "La identidad en la credencial me la cambiaron y, en la escuela de suboficiales, siempre me trataron como él". Sin embargo, también indica que el proceso implicó dificultades en otros registros y documentos, como la obra social o la licencia de conducir, lo que permite observar que el reconocimiento institucional no se resuelve en una única instancia, sino que atraviesa múltiples circuitos administrativos.

Las experiencias de integración también presentan diferencias. Lujan evalúa positivamente su recorrido dentro de la institución y destaca haber recibido un trato respetuoso y equitativo en su entorno laboral. Al mismo tiempo, introduce una distinción relevante: no plantea la necesidad de un trato especial por su identidad de género, sino de un trato digno e igualitario. Lo expresa de la siguiente manera: "Yo como personal policial no tengo que tener un trato diferente o especial con las personas LGBTIQ+, mi trato es igual al que todos, obviamente cuidando el pudor y preguntando como se autopersibe la persona. Porque al fin y al cabo todos merecemos un trato digno por el simple hecho de ser personas".

Joan, en cambio, describe una integración más desigual. Reconoce que durante su paso por la Escuela de Suboficiales y Agentes recibí apoyo, pero al llegar a su destino encontr  resistencias y dificultades para ser reconocido plenamente en su identidad de género. Señala que se encontr  con personas "muy retrógradas, cortas de mente". Aun así, distingue el vínculo con sus pares del vínculo con algunos superiores. Según su testimonio: "Hoy en día para mis camaradas, el personal subalterno también, con ellos hacemos bromas, lo más normal. Nunca me trataron de ella, o sea, así, con suavidad, no. Soy uno más de ellos. Ya un superior es diferente". Esta diferencia permite advertir que las relaciones jerárquicas constituyen un espacio especialmente sensible para analizar la implementación efectiva de las políticas de inclusión.

En relación con las situaciones discriminatorias, los testimonios vuelven a mostrar experiencias contrastantes. Lujan afirma no haber vivido discriminación directa, aunque sí fue testigo de situaciones que afectaron a otras personas LGBTIQ+, particularmente a un hombre trans durante el ingreso a la institución. Su relato introduce una cuestión significativa: la posibilidad de que ciertas conductas discriminatorias se inhiban no necesariamente por convicción, sino por temor a sanciones. En sus palabras: "Los compañeros no la discriminan porque tienen miedo que les haga una denuncia y les hagan un sumario administrativo". Esta observación permite pensar que la existencia de normas,

protocolos y posibles sanciones puede producir límites institucionales importantes, aunque no siempre alcance para transformar de manera profunda las representaciones y prácticas discriminatorias.

Joan, por su parte, relata episodios reiterados de discriminación verbal y situaciones cercanas a la agres n física. En su testimonio, el rol de algunos superiores aparece como un punto crítico, tanto por las prácticas discriminatorias como por la falta de respuesta institucional frente a determinados hechos. Al recordar una situación ocurrida durante la evaluación ambiental, cuando se encontraba realizando tratamiento hormonal, expresa: "Porque cuando me hicieron el ambiental yo estaba haciendo el tratamiento hormonal. Cuando fueron a hacerme el ambiental a mi domicilio, no me acuerdo la jerarquía que tenía, pero me dijo la persona, de quien no me acuerdo su nombre, que pare todo porque en la policía no aceptaban personas así. Entonces yo agarr  y tuve que dejar todo". Luego agrega: "Recibí bastante discriminación, más de los superiores. Tuve muchos encuentros donde me agredieron casi físicamente y fui, le pas  la novedad y ellos no dijeron absolutamente nada. Hasta el día de hoy sigue pasando lo mismo".

Estos relatos permiten observar una distancia entre las instancias formativas y las prácticas reales. Joan reconoce que existen cursos y capacitaciones sobre diversidad de género, pero advierte que esas instancias no siempre se traducen en transformaciones concretas en la vida cotidiana de la institución. Su percepción resulta contundente: "Hay más gente retrograda adentro que afuera. O sea, afuera hay como lo normal. Pero adentro, en la institución, donde te dan cursos y capacitaciones, reiteradas veces que est n marcando lo que es la diversidad de género y todas esas cosas. Y siguen pensando que esas personas (Trans) no deberían existir, deberían morir". Esta afirmación expone una tensión central entre normativa, formación institucional y cultura organizacional.

El Centro Integral de Género aparece en ambos testimonios como un dispositivo conocido, aunque con distintos niveles de cercanía y valoración. Lujan reconoce su importancia y considera acertada su creación, aunque señala no haber tenido contacto directo con el  rea. Tamb n plantea interrogantes sobre las capacidades institucionales del dispositivo: "Me parece totalmente acertada la creación del Centro Integral de Género. Acompañar siempre y cuando sea necesario al personal de la Institución o no. Desconozco totalmente si las personas que laburan ahí est n o no capacitadas para brindar seguridad a las personas de identidad de género que conformamos la Institución o las personas civiles que tuvieron algún inconveniente con el trato del personal policial".

En el caso de Joan, el vínculo con el CIG aparece asociado a un momento de inflexión en su trayectoria institucional. Recuerda una charla del Departamento de Género en la que participaron distintas profesionales y autoridades, y señala que ese espacio lo llevó a expresar públicamente su identidad de género: "Me acuerdo que una vez fueron a hacer una charla. Fue la Comisario Jaqueline  lvarez, fue una abogada, fue una psicóloga, todo el Departamento de Género. Empezaron a hablar sobre el tema de las personas así, sobre el tema de la implementación que había personas así, que no teníamos que discriminar, que teníamos que ser mejores compañeros. Entonces yo ya no aguantaba más". Luego completa: "Me levante de la silla (en la charla del Departamento de Género) y le dije 'perdone señora, me sede la palabra. Necesito decirle algo'. Y Agarre y le dije que yo me identifico como una persona trans género. Todos me empezaron a mirar, ya no aguantaba más. Ya tenía que decirlo".

No obstante, su experiencia posterior con el CIG también permite identificar límites en la capacidad de intervención del dispositivo. Joan reconoce haber recibido acompañamiento para el trámite de cambio de identidad en su credencial, pero relata una respuesta insuficiente frente a un episodio discriminatorio. Según expresa: “Le coment  la situación al Departamento de Género y me dijeron ‘Bueno, es tu superior. Tenés que acatar las órdenes que ellos te dan. Vos todavía sos un subalterno ahí. Vas a ir conociendo, va a haber persona que te van a tratar así’. Me quede como que. Va che. No me dieron ningún tipo de solución. Y dije ‘Bueno. A partir de ahora me callo lo que pase acá adentro y me lo guardo para mí’”. Este pasaje resulta especialmente relevante porque muestra una brecha entre la existencia formal del centro y su capacidad efectiva para intervenir ante situaciones de discriminación o violencia en el ámbito laboral.

A pesar de estas limitaciones, Joan reconoce el valor potencial del CIG y afirma que lo recomendaría a otras personas que atravesaran experiencias similares. Esta valoración ambivalente permite comprender que el dispositivo no es rechazado por sus destinatarias/os, sino que aparece como una herramienta necesaria que requiere mayor fortalecimiento institucional. En esa línea, tanto Lujan como Joan coinciden en la necesidad de mejorar su presencia, visibilidad y accesibilidad dentro de la PFA.

Lujan propone una estrategia de mayor cercanía territorial: “Sería ideal que los que trabajan en dichas áreas se acerquen a los diferentes servicios y se hagan ver, mas donde trabajan personas trans”. Además, introduce una propuesta significativa vinculada con la participación de personas travestis y trans en estos espacios: “Considera que no solo es necesario estar capacitado para atender el tema, sino que sería ideal que un hombre o mujer trans lo pueda abordar ya que es más consciente de lo que siente o necesita otra persona trans”. Esta observación permite pensar la importancia de incorporar saberes situados y experiencias propias en el diseño y funcionamiento de las políticas institucionales.

Joan, por su parte, enfatiza la necesidad de acompañamiento y seguimiento, especialmente frente a situaciones de discriminación, sufrimiento o aislamiento. Su testimonio advierte sobre los efectos subjetivos que pueden producir la falta de apoyo institucional y el silenciamiento de ciertas experiencias: “Tendrían que tener un poco más de apoyo dentro de cada división. Porque yo creo que no soy el único que pasa por este tipo de cosas o se guarda las cosas y no las dice. Hay mucha gente que termina peor que yo. Quit ndose la vida y todas esas cosas. Debería haber un poco más de seguimiento”. Tamb n insiste en la necesidad de fortalecer la presencia institucional del CIG: “Yo creo que debería hacerse notar más el CIG. Hacer más charlas, capacitaciones. Precisamente más a la gente que hace años que est n”.

En conjunto, las entrevistas permiten observar que las experiencias de personas travestis y trans en la Policía Federal Argentina no son homogéneas, sino que se configuran de manera situada, según trayectorias personales, destinos laborales, vínculos jerárquicos y niveles de acompañamiento institucional. Mientras algunos relatos dan cuenta de procesos de integración relativamente favorables, otros evidencian obstáculos persistentes vinculados con el reconocimiento de la identidad de género, el trato cotidiano y la respuesta institucional ante situaciones discriminatorias.

En este marco, el Centro Integral de Género aparece como un dispositivo valorado por las personas entrevistadas, aunque también señalado como un espacio que requiere mayor presencia, visibilidad y capacidad de seguimiento. Las experiencias relevadas muestran que la existencia formal de una política

pública no garantiza, por sí misma, su apropiación efectiva en todos los niveles de la organización. Por ello, los testimonios permiten identificar una tensión central entre los avances institucionales alcanzados y los desafíos que aún persisten en la vida cotidiana de la fuerza.

Estas voces resultan relevantes porque permiten desplazar el análisis desde la descripción normativa hacia la comprensión de sus efectos concretos en las trayectorias laborales. En ese sentido, las entrevistas no buscan representar la totalidad de experiencias existentes dentro de la PFA, sino aportar indicios cualitativos sobre los modos en que las políticas de inclusión son recibidas, interpretadas y tensionadas por sus destinatarias/os. Esta lectura abre el paso a una discusión más amplia sobre la distancia entre el reconocimiento formal de derechos y la transformación efectiva de la cultura institucional.

Discusión: entre el reconocimiento normativo y la transformación institucional

El recorrido desarrollado permite advertir que la inclusión de personas travestis y trans en la Policía Federal Argentina no puede comprenderse únicamente a partir de la existencia de normas, resoluciones o dispositivos institucionales. Si bien el marco normativo nacional e internacional ha generado condiciones favorables para el reconocimiento de derechos, los hallazgos del trabajo muestran que el pasaje desde el reconocimiento formal hacia una inclusión efectiva depende de procesos institucionales más complejos, vinculados con la implementación cotidiana de las políticas públicas, la transformación de prácticas organizacionales y la revisión de sentidos arraigados en la cultura policial.

Desde esta perspectiva, la Ley de Identidad de Género N.  26.743, el Decreto 721/2020, la Ley 27.636 y las resoluciones ministeriales analizadas constituyen avances significativos en materia de igualdad, trato digno y no discriminación. En particular, la Resolución MS 37/2020 establece pautas concretas para el respeto de la identidad de género autopercebida, el uso del nombre adoptado, la adecuación de documentación, uniformes, instalaciones y procedimientos administrativos. Asimismo, la creación de los Centros Integrales de Género mediante la Resolución MS 1021/2011 representa un intento institucional de generar espacios especializados para el abordaje de situaciones vinculadas con género, diversidad, violencia laboral, violencia familiar y discriminación dentro de las fuerzas de seguridad.

Sin embargo, el análisis de las entrevistas permite observar que la existencia de estos instrumentos no garantiza, por sí sola, una transformación homogénea de la experiencia institucional. Los testimonios de Lujan y Joan muestran trayectorias diferentes, pero permiten identificar una tensión común: la distancia entre la política pública formulada y su apropiación efectiva en la vida cotidiana de la organización. Mientras Lujan reconoce una experiencia de integración más favorable y valora el trato igualitario, Joan describe situaciones de discriminación, dificultades para el reconocimiento de su identidad y respuestas institucionales insuficientes frente a determinados episodios de violencia o maltrato.

Esta diferencia entre experiencias no debe interpretarse como una contradicción, sino como un indicador de la heterogeneidad institucional. La inclusión no se produce de manera lineal ni uniforme; puede avanzar en ciertos espacios, áreas o vínculos, mientras persisten resistencias en otros. En el caso analizado, las relaciones jerárquicas aparecen como un punto especialmente sensible. Joan señala que

la aceptación entre pares resultó más fluida que en el trato con algunos superiores, lo que permite pensar que las políticas de inclusión encuentran mayores obstáculos cuando se enfrentan a estructuras verticales, prácticas de obediencia y formas tradicionales de autoridad propias de las instituciones policiales.

En este sentido, uno de los principales aportes del trabajo consiste en mostrar que la transformación normativa no siempre se traduce automáticamente en transformación cultural. Las capacitaciones, charlas de sensibilización y protocolos son herramientas necesarias, pero no suficientes si no logran incidir en las prácticas concretas, en las formas de conducción y en los mecanismos cotidianos de respuesta ante situaciones discriminatorias. El testimonio de Joan resulta especialmente relevante cuando señala que, aun existiendo instancias formativas sobre diversidad de género, persisten expresiones y conductas discriminatorias dentro de la institución. Esta observación permite problematizar la eficacia de las capacitaciones cuando quedan reducidas a instancias formales, sin seguimiento, evaluación de impacto o compromiso activo de las jefaturas.

El Centro Integral de Género ocupa un lugar central en esta discusión. Como dispositivo institucional, representa un avance importante porque ofrece una vía formal de orientación, acompañamiento y asesoramiento. Su existencia expresa una decisión política e institucional de reconocer que las problemáticas de género y diversidad requieren abordajes específicos, equipos interdisciplinarios y canales de intervención. No obstante, los testimonios también muestran que su eficacia depende de su visibilidad, accesibilidad, capacidad de intervención y legitimidad frente al personal.

En este punto, las entrevistas permiten identificar una tensión entre el CIG como dispositivo formal y el CIG como experiencia concreta. Lujan valora su creación, aunque desconoce en profundidad su funcionamiento y plantea interrogantes sobre la capacitación de quienes lo integran. Joan, por su parte, reconoce haber recibido acompañamiento en el trámite de adecuación de su credencial, pero también expresa una sensación de desamparo frente a una situación discriminatoria en la que esperaba una respuesta institucional más firme. Esta diferencia permite advertir que el CIG puede cumplir funciones administrativas relevantes, pero necesita fortalecer su capacidad de intervención frente a conflictos laborales, discriminación o violencia simbólica dentro de la estructura policial.

Otro aspecto significativo surge de las propuestas de mejora formuladas por las personas entrevistadas. Ambas coinciden en la necesidad de que el CIG tenga mayor presencia territorial, se acerque a las divisiones, realice más capacitaciones y genere mecanismos de seguimiento. Estas recomendaciones no solo expresan demandas individuales, sino que permiten pensar líneas concretas para fortalecer la política pública. La inclusión efectiva requiere dispositivos próximos, visibles y confiables, especialmente en instituciones donde el temor a denunciar, la verticalidad jerárquica o la posible exposición personal pueden desalentar la búsqueda de ayuda.

A su vez, la propuesta de incorporar personas travestis y trans en los espacios de acompañamiento resulta particularmente relevante. No se trata únicamente de una cuestión de representación, sino de reconocer saberes situados y experiencias específicas que pueden contribuir a mejorar la comprensión institucional de las problemáticas abordadas. La participación activa de las personas destinatarias de la política pública constituye, en este sentido, una condición necesaria para evitar que la inclusión sea pensada solo desde una lógica administrativa o tutelar.

El análisis también permite recuperar una cuestión central del enfoque de derechos humanos: la igualdad formal debe complementarse con mecanismos de igualdad sustantiva. Reconocer derechos en normas y protocolos es indispensable, pero la inclusión requiere remover obstáculos concretos que afectan el acceso, la permanencia, el desarrollo profesional y el bienestar laboral de las personas travestis y trans. En el ámbito policial, esto implica revisar procedimientos administrativos, prácticas de trato, criterios de conducción, canales de denuncia, sistemas de acompañamiento y formas de intervención ante situaciones discriminatorias.

Por ello, los hallazgos del trabajo permiten sostener que la inclusión de personas travestis y trans en la Policía Federal Argentina se encuentra en una etapa de avances normativos e institucionales relevantes, pero todavía atravesada por desafíos de implementación. El marco normativo reconoce derechos; el CIG constituye un dispositivo valioso; las capacitaciones instalan la temática en la agenda institucional. Sin embargo, las experiencias relevadas muestran que persisten brechas entre la formulación de la política y su recepción cotidiana por parte de quienes integran la fuerza.

En definitiva, la discusión permite afirmar que el principal desafío no reside solamente en producir nuevas normas, sino en consolidar condiciones institucionales para que esas normas se transformen en prácticas estables, reconocibles y efectivas. La inclusión no se agota en permitir el ingreso o reconocer formalmente una identidad; implica garantizar trayectorias laborales libres de discriminación, mecanismos de acompañamiento accesibles, respuestas institucionales oportunas y una cultura organizacional capaz de asumir la diversidad como parte constitutiva de la institución.

Conclusiones

El presente estudio se propuso analizar las políticas públicas implementadas en la Policía Federal Argentina orientadas a promover la inclusión de personas travestis y trans, tomando como período de referencia el proceso abierto a partir de la Ley de Identidad de Género de 2012. Para ello, se abord  el marco normativo nacional e internacional, las resoluciones ministeriales vinculadas con el trato digno y la diversidad, el funcionamiento del Centro Integral de Género y las experiencias de dos personas travestis y trans integrantes de la institución.

El análisis realizado permite sostener que, durante los últimos años, se produjeron avances significativos en materia de reconocimiento de derechos dentro de las fuerzas policiales y de seguridad federales. La derogación de requisitos discriminatorios, la creación de los Centros Integrales de Género y la aprobación de directrices específicas para el respeto de la identidad de género autopercebida constituyen medidas relevantes para la construcción de instituciones más inclusivas. Estas políticas expresan un cambio de paradigma respecto de modelos históricamente atravesados por prácticas de exclusión, criminalización y discriminación hacia la población travesti-trans.

Sin embargo, el trabajo también muestra que el reconocimiento normativo no resulta suficiente para garantizar una inclusión efectiva. Las entrevistas analizadas evidencian que las trayectorias de integración pueden ser diversas y desiguales. Mientras algunas experiencias dan cuenta de avances en el trato respetuoso y en el reconocimiento institucional, otras exponen situaciones de discriminación, dificultades de acompañamiento y respuestas insuficientes frente a conflictos concretos. Esta tensión

permite advertir que las políticas públicas no deben evaluarse únicamente por su existencia formal, sino también por su capacidad real de incidir en las prácticas cotidianas de la organización.

En este marco, el Centro Integral de Género aparece como un dispositivo institucional de gran relevancia. Su creación representa un avance porque permite canalizar consultas, asesorar, acompañar y promover acciones de sensibilización en materia de género y diversidad. No obstante, los testimonios relevados señalan la necesidad de fortalecer su presencia territorial, su visibilidad, sus mecanismos de seguimiento y su capacidad de intervención ante situaciones de discriminación o violencia laboral. De este modo, el CIG se presenta como una política pública necesaria, aunque todavía perfectible en términos de accesibilidad, legitimidad y eficacia institucional.

Uno de los principales aportes del artículo consiste en mostrar que la inclusión de personas travestis y trans en las fuerzas de seguridad debe ser pensada como un proceso institucional continuo. No se trata solamente de adecuar documentos, uniformes o registros administrativos, sino de transformar prácticas, vínculos, criterios de autoridad y formas de convivencia laboral. La igualdad real exige políticas sostenidas, formación permanente, participación de las personas destinatarias, compromiso de las jefaturas y mecanismos claros de protección frente a hechos discriminatorios.

En cuanto a las limitaciones del estudio, corresponde señalar que el componente empírico se construyó a partir de dos entrevistas, debido a las dificultades de acceso al campo y a la sensibilidad del tema abordado. Por lo tanto, los resultados no buscan representar la totalidad de experiencias de personas travestis y trans dentro de la Policía Federal Argentina. Su valor reside en aportar una aproximación cualitativa y situada, capaz de visibilizar sentidos, tensiones y desafíos que pueden orientar futuras investigaciones con mayor cantidad de casos y diversidad de trayectorias.

A partir de lo desarrollado, se considera pertinente profundizar futuras líneas de investigación sobre los modos en que las políticas de inclusión son implementadas en distintas dependencias, jerarquías y territorios de la institución. También sería relevante analizar el impacto de las capacitaciones en las prácticas concretas del personal, el funcionamiento de los canales de denuncia, la producción de registros institucionales y la participación de personas travestis y trans en el diseño, evaluación y mejora de las políticas que las involucran.

En síntesis, el caso analizado permite afirmar que la Policía Federal Argentina cuenta con herramientas normativas e institucionales importantes para promover la inclusión de personas travestis y trans. Sin embargo, el desafío pendiente consiste en consolidar esas herramientas como prácticas efectivas, sostenidas y reconocidas por quienes integran la institución. La transformación institucional requiere pasar del reconocimiento formal de derechos a una cultura organizacional capaz de garantizar trato digno, igualdad de oportunidades y respeto pleno por la identidad de género de todas las personas.

Bibliografía

Berkins, Lohana. (2003). *Un itinerario político del travestismo*. En Diana Maff a (comp.), *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*. Buenos Aires: Feminaria Editora.

Cervantes Medina, Julio César. (2018). *Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/34_DH-TRANS-TRANSEX-TRAVES.pdf.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Día Internacional de la Memoria Trans: CIDH urge a los Estados a aumentar la expectativa de vida de las personas trans en América*. Washington, D.C.: Organización de los Estados Americanos. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/137.asp>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América*. OEA/Ser.L/V/II.rev.2. Doc. 36. Washington, D.C.: Organización de los Estados Americanos. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 191/18. Washington, D.C.: Organización de los Estados Americanos. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasPublicasDDHH.pdf>.

Dirección General de Políticas de Género. Ministerio Público Fiscal. Procuración General de la Nación. (2021). *Personas travestis y trans en conflicto con la ley penal: impacto de la ley de identidad de género. Estudio de casos del período 2013-2019*. Buenos Aires: Ministerio Público Fiscal. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2021/07/DGPG-Investigaci n_5-7.pdf

González Gil, Teresa, & Cano Arana, Alejandra. (2010). *Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: tipos de análisis y proceso de codificación*. NURE Investigación: Revista Científica de Enfermería, 45, 1-10.

Guimaraes, Cristian. (2018). *Marchar contra los travesticios, otro legado de Lohana Berkins*. Disponible en <https://www.marcha.org.ar/marchar-contra-los-travesticios-otro-legado-de-lohana-berkins/>.

Hernández Sampieri, Roberto. (2014). *Metodología de la investigación: el proceso de la investigación cualitativa*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, & Baptista Lucio, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación*. 5.  ed. México: McGraw-Hill.

Lascano, Aram s. (2020). * Qu  me revis s 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), 1-26. Universidad Nacional del Litoral. Disponible en: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2468-99632020000100006.

Litardo, Emiliano (2018). El derecho a la identidad de género. Interpretación y desafío de la Ley 26743. Revista de actualidad. Derecho de familia, 7, 19-63. Disponible en: <https://www.aacademica.org/emiliano.litardo/2.pdf>.

Nazabal, Karina, (2013). Revista Institucional de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Director Dr. Horacio Corti, Coordinadora del número Lic. Josefina Fernández.

Otrans Argentina. (2017). Situación sobre el colectivo trans y travesti privadas de la libertad. Informe presentado al Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Paz, María José. (2021). El derecho a la identidad de género autopercebida y su falta de reconocimiento en el fuero penal. Una mirada crítica al fallo de la Cámara Nacional de Casación Penal en el travesticidio de Diana Sacay n. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de Río Negro.

Tamayo Sáez, Manuel. (1997). *El análisis de las políticas públicas*. En Rafael Bañón & Ernesto Carrillo (comps.), *La nueva administración pública* (pp. 281-312). Madrid: Alianza.

UNESCO. (2005). *Guidelines for inclusion: ensuring access to education for all*. París: UNESCO.

Normativa y Documentos Institucionales

Principios de Yogyakarta. (2006). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Yogyakarta. Disponible en: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf.

Argentina. Decreto N.  721/2020. Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero en el Sector Público Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina, 4 de septiembre de 2020.

Argentina. Ley N.   26.618. Matrimonio civil. Modificación del Código Civil. Boletín Oficial de la República Argentina, 22 de julio de 2010.

Argentina. Ley N.   26.743. Identidad de género. Boletín Oficial de la República Argentina, 24 de mayo de 2012.

Argentina. Ley N.   27.636. Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacay n - Lohana Berkins". Boletín Oficial de la República Argentina, 8 de julio de 2021.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Opinión Consultiva OC-24/17. *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*. San José de Costa Rica: Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución MS N.  548/2011. Derogación de la autorización para contraer matrimonio en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci C3%B3n-548-2011-184768/texto>

Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución MS N.  1021/2011. Creación de los Centros Integrales de Género en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci C3%B3n-1021-2011-188451/texto>

Ministerio de Seguridad de la Nación. Resolución MS N.  37/2020. Pautas para la intervención policial con perspectiva de género y diversidad sexual. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci C3%B3n-37-2020-335189/texto>

Ministerio de Seguridad de la Nación. *Centro Integral de Género de la Policía Federal Argentina*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/seguridad/pfa/centro-integral-de-genero>

Ministerio de Seguridad de la Nación. Policía Federal Argentina. *Centro Integral de Género*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/seguridad/pfa/centro-integral-de-genero>

Policía Federal Argentina. Orden del Día N.  242, 27 de diciembre de 2011. Creación del Centro Integral de Género en la Policía Federal Argentina.

Policía Federal Argentina. Orden del Día Interna N.  183, 2 de octubre de 2012. Protocolo de Actuación N.  12.