

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



**TEMA:**

“DIAGNÓSTICO SOBRE LAS ACTITUDES DE LOS/LAS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE SAN SALVADOR, ANTE LA COMUNIDAD DE LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGÉNERO, TRANSEXUAL, INTERSEXUAL (LGBTI). PROPUESTA DE PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN.”

**PARA OPTAR AL GRADO DE:**

LICENCIADAS EN PSICOLOGIA

**PRESENTADO POR:**

BR. MARTÍNEZ GRANADOS BLANCA LILIAN

MG04121

BR. RODRIGUEZ ALVARADO FÁTIMA MARÍA

RA11059

**DOCENTE TUTOR:**

LIC. DANIEL EDGARDO MADRID

**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO:**

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

CIUDAD UNIVERSITARIA 1 DE FEBRERO DE 2017.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES CENTRALES**



**RECTOR**

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS

**VICE-RECTOR ACADÉMICO**

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA

**VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO**

ING. CARLOS VILLALTA

**SECRETARIA GENERAL**

DRA. LETICIA ZAVALA DE AMAYA

**DECANO**

LIC. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS

**VICEDECANO**

LIC. EDGAR NICOLÁS AYALA

**SECRETARIO**

LIC. RAFAEL OCHOA GOMEZ

**ADMINISTRADORA ACADEMICA**

ING. EVELIN CAROLINA MAGAÑA DE FUENTES

**JEFE DEL DEPARTAMENTO**

LIC. WILBER ALFREDO HERNÁNDEZ

**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO**

LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

**DOCENTE TUTOR**

LIC. DANIEL EDGARDO MADRID

## DEDICATORIA

A Dios todopoderoso: Quien me ha guiado y bendecido en este proceso, con el fin lograr mis metas a lo largo de mi vida.

A mis padres: Rene y Maria, por su amor y consejo, que son mi guía en el diario vivir, gracias por su apoyo incondicional.

A mi hija: Daniela, por darle significado a mi vida y ser fuente de mi inspiración a seguir adelante en cada uno de mis proyectos.

A mi hermana: Luciana, que siempre estuviste pendiente de apoyarme y contribuir de una u otra forma, en darme ánimos para seguir adelante y creer en mí.

Al Ministerio de Diversidad Sexual de la iglesia Anglicana: Por abrirme sus puertas siempre y mostrarme su amor en cada una de sus actividades, gracias Crucito por apoyarme siempre.

A ESMULES: gracias equipa, por apoyarme en este proceso y compartir sus conocimientos conmigo, Andy y Edrian son lo mejor.

A mi compañera y amiga Fatima: Por acompañarme en esta aventura, por tu comprensión y apoyo cuando lo necesitaba, definitivamente somos el dúo dinámico, gracias por tu amistad, no hubiera sido lo mismo sin ti, mi psicóloga personal.

Gracias a todos ellos que son el significado de mi vida, permitiéndome continuar y nunca desfallecer.

Lilian Martinez.

## DEDICATORIA

A Dios todopoderoso y María Santísima por su bendición, protección y fortaleza durante este proceso y a lo largo de mi vida.

De una manera especial a mi madre: Rosa Nelly por brindarme su amor y apoyo incondicional siempre.

A mi madrina: Ana Isabel por su cariño, apoyo y consejos los cuales han hecho de mí una mejor persona.

A José Luis por su cariño, comprensión y estar conmigo en todo momento.

A ESMULES porque fueron un aparte importante para el desarrollo de la investigación. Gracias totales.

A mi amiga y compañera: Lilian porque hemos sido un buen equipo. Y me has escuchado, apoyado en las buenas y malas. Ha sido un gusto compartir contigo esta experiencia.

Gracias a toda mi familia, amigos, compañeros que de una u otra forma han formado parte de esta experiencia.

Fátima Rodríguez.

## INDICE DE CONTENIDO

Nº página

**Resumen.** . . . . . **. X**

### **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A. Situación actual.	11
B. Objetivos.	13
C. Justificación.	14
D. Delimitación	
1. Espacial.	16
2. Social.	17
3. Temporal.	17
E. Alcances y limitaciones	
1. Alcances.	18
2. Limitaciones.	18

### **CAPITULO II. MARCO TEORICO**

A. Antecedentes	
2.1 Realidad LGBTI en El Salvador.	19
2.1.1 Diversidad Sexual en El Salvador.	21
2.2 Derechos Humanos.	
2.2.1 Ley Universal Sobre los Derechos Humanos.	22
2.2.2 Decreto 56, Disposición para evitar toda forma de discriminación.	24
2.3 Diversidad Sexual	
2.3.1 ¿Qué es Diversidad Sexual?.	25
2.3.2 Sexo.	26
2.3.3 Género e Identidad de género.	26
2.3.4 Orientación Sexual.	27
2.3.5 Masculinidades mal construidas.	28

2.4 Actitudes	
2.4.1 Concepto.	30
2.4.2 Base de las actitudes.	30
2.4.3 Intensidad de las actitudes.	31
2.4.4 Funciones de las actitudes..	31
2.4.5 Las actitudes y el comportamiento.	32
2.4.6 Prejuicios.	32
2.4.7 Factores predisponentes del prejuicio.	33
2.4.8 Consecuencias del Prejuicio en la Comunidad LGBTI	34
2.4.9 Discriminación.	34
2.4.10 Tipos de discriminación.	35
2.4.11 Fases de la discriminación.	35
2.4.12 Causas de la discriminación hacia la comunidad LGBTI.	35
2.4.13 Rol de la discriminación en la vida de la comunidad LGBTI.	36
2.4.14 Impacto psicológico de la discriminación en la comunidad LGBTI.	36
2.4.15 Homofobia.	37
2.4.16 Causas de la homofobia.	37
2.4.17 Principales escenarios de discriminación y homofobia.	38
2.5 Rol de la Policía Nacional Civil	
2.5.1 Formación de la Policía Nacional Civil en temas sobre Diversidad Sexual.	38
2.5.2 Papel de la Policía Nacional Civil frente a la comunidad LGBTI.	40
2.6 Situación actual de la comunidad LGBTI en El Salvador	
2.6.1 Las muertes invisibles de los hombres y mujeres trans	41
2.6.2 Casos de denuncias de la comunidad LGBTI contra la Policía Nacional Civil.	42

### **CAPITULO III. METODOLOGÍA**

3.1 Tipo de investigación. . . . .	45
3.2 Población y muestra. . . . .	45
3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.. . . .	46
3.4 Procedimiento de recolección de datos.. . . .	49

### **CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

4.1 Resultados cuantitativos. . . . .	52
4.2 Interpretación de resultados. . . . .	96

### **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 Conclusiones. . . . .	99
5.2 Recomendaciones. . . . .	101

### **CAPITULO VI. PROPUESTA DE PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN**

Portada del proyecto. . . . .	103
6.1 Descripción del proyecto. . . . .	104
6.2 Justificación del proyecto. . . . .	105
6.3 Objetivos del proyecto.. . . .	106
6.4 Metas y logros que pretende el proyecto	
6.4.1 Metas. . . . .	107
6.4.2 Logros. . . . .	107
6.5 Beneficiarios del proyecto	
6.5.1 Directos. . . . .	108
6.5.2 Indirectos. . . . .	108
6.6 Localización física y cobertura espacial. . . . .	108
6.7 Desarrollo de actividades. . . . .	109

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS. . . . .</b>	<b>132</b>
--	------------

### **ANEXO**

## RESUMENEJECUTIVO

*Este trabajo de investigación se realizó con el objetivo de Establecer un Diagnostico sobre las Actitudes de los/las Agentes de la Policía Nacional Civil de la Región Metropolitana de San Salvador ante la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexual (LGBTI). El alcance de la investigación es que permitió a la Institución Policial establecer un parámetro sobre la violación de Derechos Humanos por parte de los/las Agentes de la PNC hacia la comunidad LGBTI.*

*Por medio de una Escala de Actitudes Tipo Likert se avaluó a 302 Agentes Operativos de la PNC. Los datos encontrados reflejaron una clara evidencia que entre más bajo conocimiento se tenga sobre el tema mayor es el desarrollo de Prejuicios y actitudes negativas hacia la población LGBTI.*

*Es urgente planificar y ejecutar acciones de intervención que sensibilicen a los/las Agentes de la PNC en las diferentes áreas de Derechos Humanos, Genero y Diversidad Sexual.*

**Palabras claves:** *Actitudes, LGBTI, Derechos Humanos, Género, Diversidad Sexual.*

## **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

### **A. Situación actual.**

El Salvador ha emergido de una devastadora guerra civil, con florecientes instituciones democráticas y una sociedad civil vibrante; sin embargo, el país está plagado por la violencia, la corrupción y la impunidad. Los niveles epidémicos de crímenes violentos y las tasas alarmantes de impunidad para tales actos son el telón de fondo contra el cual las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, intersexuales que en lo sucesivo se denominará LGBTI, experimentan violencia y hostigamiento. Los ataques contra miembros de la comunidad son perpetrados por actores privados, en particular las pandillas, pero también por miembros de la policía. El fracaso del sistema de justicia penal para reconocer e investigar los delitos motivados por el odio hacia las personas LGBTI deja a estas últimas vulnerables a los ataques y sin reparación. La mayoría de estos casos no se investigan y ninguno ha resultado en un enjuiciamiento exitoso.

Por consecuencia de ello muchos miembros de la comunidad LGBTI, no están dispuestos a presentar denuncias porque simplemente no confían en el proceso, ya que lleva demasiado tiempo, y es ineficaz. Además el miedo a las posibles represalias, especialmente en los casos en que el delito en cuestión involucró la violencia de maras, como una barrera adicional a la denuncia de delitos y violaciones de derechos, por otra parte las represalias debido al estigma asociado con su condición. Tanto el Director de la Diversidad Sexual así como un funcionario de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, afirman que muchas personas LGBTI no conocen sus derechos y el procedimiento para reportar un delito o presentar una denuncia, por lo tanto, muchas violaciones simplemente no se denuncian dejando estos casos en la impunidad, lo que vuelve más deficiente el sistema judicial.

A pesar de estas nuevas leyes, no existe una legislación que proteja explícitamente a la comunidad LGBTI y muchas de las leyes existentes no se aplican. Hay una urgente necesidad de fortalecer la protección jurídica para la comunidad LGBTI así como de reeducar y reorientar en temas sobre Diversidad Sexual a la Población en General y a los Agentes de la Policía Nacional ya que si no se toman importancia a este tema generara consecuencias graves como el alza de homicidios a los miembros de la comunidad LGBTI, mayor discriminación, abuso de autoridad, mal uso de la violencia y violaciones sexuales. Esto generará una brecha de desigualdad y serán violentados sus Derechos Humanos.

## **B. OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

- 1.1 Establecer un Diagnóstico sobre las actitudes de los/las Agentes de la Policía Nacional Civil de la Región Metropolitana de San Salvador, ante la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual, Intersexual (LGBTI)”

### **Objetivos Específicos:**

- 1.2 Determinar el nivel de conocimiento actual que poseen los/las Agentes de la Policía Nacional de la Región Metropolitana de San Salvador, en el tema de Diversidad Sexual.
- 1.3 Identificar las pautas de respuesta de los/las Agentes de la Policía Nacional Civil de la Región Metropolitana de San Salvador, ante la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual, Intersexual (LGBTI)”
- 1.4 Analizar el nivel de conocimiento que poseen los/las Agentes de la Policía Nacional Civil de la Región Metropolitana de San Salvador en materia de Derechos Humanos y Discriminación hacia la Diversidad Sexual.
- 1.5 Elaborar una Propuesta de Programa de Sensibilización dirigida a los/las Agentes de la Policía Nacional Civil de la Región Metropolitana de San Salvador, con el fin de capacitar y re orientar actitudes hacia el respeto de los Derechos Humanos y mejor calidad de vida de la población de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual, Intersexual (LGBTI)”

## C. JUSTIFICACION

La sociedad Salvadoreña a través de los años se ha educado en una masculinidad mal construida en la cual es común escuchar términos peyorativos en femenino debido a la educación machista recibida en la familia, escuela y sociedad en general. Con el paso del tiempo se han hecho pequeños esfuerzos por reeducar a la población en temas sobre Diversidad Sexual. A pesar de la información que han recibido las actitudes hacia la Comunidad LGBTI son de discriminación y rechazo, llegando en muchos casos a ejercer violencia física y psicológica.

La investigación realizada tiene su motivación en el alza de crímenes de odio por tener una orientación sexual distinta a la heterosexual o por una expresión de género diferente a la que la gente cataloga como normal. El porqué se investigó dicha temática parte de la realidad expresada en los altos índices de denuncias de casos en los cuales la comunidad LGTBI, son víctimas de maltratos, violencia física y psicológica. Ya que una de las Instituciones que más violenta sus Derechos Humanos es la PNC que por la autoridad que representan y poseen los/las Agentes se dejan guiar por su propio machismo y prejuicios, actuando de manera ilegal al violentar a la población, considerando que por su expresión o condición no son objetos de Derechos lo cual atenta contra sus Derechos Fundamentales como lo son el respeto de su dignidad humana e integridad física.

Con los resultados obtenidos en la investigación se benefició a la Comunidad LGBTI, con la creación de un Programa de Sensibilización con el objeto de reorientar y reeducar a los Agentes de la PNC y a la sociedad Salvadoreña a fin de velar porque se cumplan los derechos de la comunidad y poder erradicar la cultura de Violencia y Abusos de poder por parte de la Corporación Policial.

La proyección social de la investigación es que permitió establecer un parámetro al Estado Salvadoreño acerca de la situación de violencia que sufre la Comunidad

LGTBI, por lo cual se expuso a la División de Prevención y Familia de la PNC los resultados obtenidos de la misma a partir de ello se podrá reorientar y sensibilizar en materia de Derechos Humanos a aquellas personas con cierto grado de autoridad que son los responsables de velar y respetar los Derechos de la población independientemente de su expresión de género y por el contrario sean impulsoras de igualdad y Justicia Social hacia la comunidad LGBTI.

La investigación generara nuevo conocimiento debido a que no existen estudios previos que aborden la problemática por lo que es necesario establecer nuevos elementos que brinden una nueva perspectiva del tema.

## **D. DELIMITACION.**

### **1. Espacial.**

Región Metropolitana de San Salvador. Comprende las delegaciones de:

- ❖ Delegación San Salvador Norte C.A: Calle principal Col. Cuscatlán casa 3 y 4 atrás de Pericentro Apopa.
- ❖ Delegación de Ciudad Delgado: Col. y Edif. La Aurora Km. 10 1/2 C Troncal del Norte.
- ❖ Delegación Soyapango- Ilopango: Blvd. San Bartolo, Cton. San Bartolo frente a Insaforp Ilopango.
- ❖ Unidad de Emergencia 911: 4ª Calle Pte y 49 Av sur, frente a Estadio Mágico González.
- ❖ División de Protección a Personalidades Importantes: 8ª Av Sur entre 6ª y 8ª Calle Oriente # 42 Barrio La Vega, San Salvador.
- ❖ División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad: Col. San Mateo, calle Brasilia casa 8-D, contiguo al CENAR, S.S.
- ❖ Departamento de Seguridad Vial: Final 11 calle y 18 av. Sur, ex bodegas de café.
- ❖ Grupo de Operaciones Especiales (GOPES): Blvd. Tutunichapa y 5ª Av. Norte, Contiguo al Complejo Katia Miranda.

- ❖ Unidad de Mantenimiento del Orden (UMO): Final Ave. Peralta 44, contiguo Terminal de Oriente, S.S.

## **2. Social.**

Las características de la población son:

- ❖ Los/las agentes de la región Metropolitana de San Salvador son empleados de la administración pública.
- ❖ La población evaluada tiene contacto directo con la comunidad LGBTI.

## **3. Temporal.**

La investigación se realizó en un periodo que comprende los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto de 2016.

## **E. Alcances y Limitaciones.**

### **1. Alcances.**

- ❖ A través de la investigación se ofreció un panorama de la situación actual de violencia y abuso policial que enfrenta la comunidad LGBTI en la sociedad salvadoreña, los resultados de la misma sirvieron de indicadores a la Policía Nacional Civil para que se responsabilicen de la situación y busquen alternativas de solución a la problemática.
  
- ❖ La creación de la propuesta del programa de sensibilización, permitió educar en materia de derechos humanos, educación sexual y diversidad sexual a los/las agentes de la PNC, con ello se pretende erradicar actitudes negativas de prejuicio, discriminación y violencia contra la comunidad LGBTI.

### **2. Limitaciones.**

- ❖ La mayor dificultad al momento de iniciar con la recolección de datos fue obtener los permisos necesarios de parte de la Policía Nacional Civil para abordar a los/las agentes, y a su vez ingresar a las instalaciones de las diferentes delegaciones, sistemas de emergencias y unidades especiales debido a que sin el permiso previo no se podría tener acceso en ninguna dependencia de la policía.
  
- ❖ Debido a la complejidad de la muestra, se tornó complicado aplicar los instrumentos de recolección de datos porque los/las agentes no contaban con tiempo suficiente para responder las preguntas, ya que se encontraban en turno y no les permiten distracciones de ningún tipo, por lo cual se decidió abordarlos a la hora de las formaciones y descansos, de esta manera se logró recolectar la información.

## **CAPITULO II. MARCO TEORICO.**

### **A. ANTECEDENTES.**

#### **2.1 Realidad LGBTI en El Salvador.**

Los miembros de la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales (LGBTI) del país luchan por el reconocimiento y el pleno goce de sus derechos. Mientras que los retos que enfrentan los salvadoreños LGBTI reflejan la gama de problemas de todos los salvadoreños al luchar por satisfacer sus necesidades básicas y acceder a oportunidades hacia un futuro mejor, los miembros de la comunidad LGBTI también enfrentan una estigmatización profunda que causa que sean invisibles y a la vez blancos de abuso y discriminación. Estas violaciones, en su mayor parte, son desatendidas.

Para la mejor comprensión se aclararán términos que pueden resultar de difícil comprensión o que tienen varias acepciones en el tema de discriminación nos ubicaremos con definiciones validadas de la terminología que utilizaremos en el informe.

La discriminación se trata de un fenómeno histórico que está estrechamente ligado a la pobreza, la marginación y la ignorancia e impide que las personas puedan desarrollarse física y moralmente de acuerdo con sus capacidades. Combatir la discriminación implica no sólo la transformación de las condiciones estructurales de desigualdad e injusticia sino también un compromiso con la modificación de las pautas culturales y sociales basada en los prejuicios y la intolerancia.

Alexis de Tocqueville (1853) sostiene que:

*“que el éxito de las reglas y los principios de un gobierno democrático en sociedad depende, en gran medida, de que la ciudadanía se encuentre culturalmente preparada para recibirlos. De nada sirve que en una sociedad se instalen instituciones de corte democrático si la ciudadanía no cuenta con la educación necesaria para desarrollarlas e, incluso, mejorarlas”.*

En particular, la discriminación por orientación sexual e identidad de género se ha fomentado desde el grupo dominante o con mayor poder, el heterosexual, y desde ese patrón desde siempre se ha fomentado la discriminación hacia las personas del colectivo LGBTI. Es por tal circunstancia que existen estereotipos cargados de mitos alrededor de la forma de ser de las personas lesbianas, gays, bisexuales o trans, mitos llenos de desvalorización y discriminación. La orientación sexual e identidad de género es una característica integral de las personas, una forma de ser total, no una enfermedad o una desviación susceptible de modificarse. Esta discriminación ha llegado a manifestarse en marginación, segregación e incluso asesinatos o crímenes de odio.

En varios países del mundo se han llevado a cabo encuestas o recolección de datos al respecto de la realidad que vive la población LGBTI, algunas de las más significativas se han realizado en Europa, y particularmente, en América Latina, con mayor énfasis México, Colombia y Costa Rica, estas no solo con el objetivo de obtener datos sobre cómo viven las personas LGBTI sino también como son percibidas por la sociedad en general.

A pesar de que Europa se reconoce como un referente internacional en la reivindicación de los Derechos Humanos de la población LGBTI la percepción de la población no es del todo positiva cuando se trata de personas LGBTI, esto se traduce en prácticas discriminatorias hacia este colectivo a pesar de avanzar en el reconocimiento de sus Derechos.

En el Salvador se realizó una investigación por parte de la Secretaria de Inclusión Social, dirección de Diversidad Sexual durante los meses de julio y agosto de 2012, la cual se elaboró una encuesta de Consulta Nacional, que pretendió explorar diferentes factores sobre la vida de las personas LGBTI en nuestro país.

Esta investigación reflejo que en el departamento con más personas que reportan haber sido discriminadas /abusadas es San Salvador. Esto coincide con ser el Departamento donde se realiza la mayor cantidad de acciones políticas de repudio hacia esta población, es decir, marchas de organizaciones

autodenominadas “pro vida y familia”, marchas de iglesias en apoyo a la reforma de la constitución en sus artículos 32 y 33. A esto se agregan factores de riesgo, como el de la PNC, CAM, Ejército, Unidades de salud y otras organizaciones que juegan un papel decisivo en la lucha contra la vulneración de derechos de cualquier ciudadano, aún no se han sensibilizado en la temática LGBTI, siendo estas mismas organizaciones las que principalmente deberían buscar informarse y evitar este tipo de abusos y discriminación.

Solamente el 19% de la población total ha denunciado algún acto de discriminación/abuso. El 45% no sabe dónde interponer denuncias. La denuncia es un arma universal contra los hechos de discriminación/abuso, aunque al parecer, en nuestro país es aún un recurso desaprovechado por la mayoría de la población LGBTI. Los motivos para no denunciar y proteger al agresor van desde el desconocimiento del proceso de denuncias y el miedo ante amenazas y agresiones hasta la falta de acción por parte de las autoridades, lo que conlleva finalmente al desinterés y apatía general hacia el proceso.<sup>1</sup>

### **2.1.1 Diversidad Sexual en El Salvador**

Por otra parte, la Clínica Legal de Derechos Humanos Internacionales de la Facultad de Derecho de la Universidad de California, realizó un informe sobre la situación de Derechos Humanos de la comunidad LGBTI de El Salvador, analizando los niveles epidémicos de crímenes violentos y las tasas alarmantes de impunidad considerando tales actos como el telón de fondo contra el cual las personas LGBTI experimentan violencia y hostigamiento. Los ataques contra miembros de la comunidad son perpetrados por actores privados, en particular las pandillas, pero también por miembros de la policía.

El fracaso del sistema de justicia penal para reconocer e investigar los delitos motivados por el odio hacia las personas LGBTI deja a estas últimas vulnerables a los ataques y sin reparación. En particular, las personas transgénero han sido objeto de brutales asesinatos que demuestran una clara señal de intencionalidad.

---

<sup>1</sup> Consulta Nacional sobre realidades LGBTI en El Salvador, dirección de Diversidad Sexual, SIS, 2012

La mayoría de estos casos no se investigan y ninguno ha resultado en un enjuiciamiento exitoso.

Este informe recomienda que la Policía Nacional Civil (PNC) y la Fiscalía General de la República debería abrir inmediatamente una investigación de los asesinatos selectivos de miembros de la comunidad LGBTI, además ampliar y profundizar la capacitación de oficiales de policía en sus obligaciones de derechos humanos y el deber de respetar el Decreto Presidencial 56 que elimina toda forma de discriminación en las administraciones públicas; e instituir una política de cero tolerancia para los miembros de la policía que cometen asalto y otras violaciones de los derechos<sup>2</sup>

## **2.2 DERECHOS HUMANOS.**

### **2.2.1 Ley Universal sobre los Derechos Humanos.**

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario<sup>3</sup>, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de

---

<sup>2</sup> Informe de la Situación de Derechos Humanos de la comunidad LGBTI en El Salvador, Clínica Legal de Derechos Humanos Internacionales, 2012

<sup>3</sup> Derecho consuetudinario: también llamados usos o costumbres, es una fuente de derecho. Son normas jurídicas que no están inscritas pero se cumplen porque en el tiempo se han hecho costumbre cumplirlas.

promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

### **Universales e inalienables**

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacara inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los Estados tenían el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

### **Interdependientes e indivisibles**

Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.

### **Iguales y no discriminatorios**

La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales

como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho (*Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 1*)”

### **Derechos y obligaciones**

Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

#### **2.2.2 Decreto 56, Disposición para evitar toda forma de discriminación.**

Decreto 56.<sup>4</sup>

Es importante resaltar que desde la creación de la Dirección de Diversidad Sexual se han dirigido procesos de sensibilización a personal de la Administración Pública que buscan como resultado la reducción de estigma y discriminación la comunidad LGBTI, además de que se preste un servicio, cuando sea aplicable, que respete la

---

<sup>4</sup>Ver en Anexo 1 Decreto N° 56

dignidad de las personas independientemente de su orientación sexual e identidad de género.

Desde la creación y promulgación del Decreto Ejecutivo número 56 (Mayo 2010), donde se plantea por primera vez en la historia un cuerpo jurídico que prohíba la discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad de género de una persona, en el ámbito de la administración pública, la Dirección de Diversidad Sexual ha puesto mucho énfasis en la generación de estudios e informes que puedan ser utilizados para la creación de políticas públicas que garanticen la protección de los Derechos Humanos de la comunidad LGBTI.

Es importante resaltar que a pesar de la creación del Decreto N°56 y la Dirección de Diversidad Sexual la discriminación de las personas de la comunidad LGBTI es persistente en diferentes escenarios de la sociedad, sobre todo fuera de la Administración Pública donde el mencionado Decreto no tiene ninguna efectividad ni espectro de aplicación; lo cual implica un riesgo mayor para la garantía del ejercicio de los Derechos Humanos en El Salvador.

## **2.3 DIVERSIDAD SEXUAL**

### **2.3.1 ¿Qué es Diversidad Sexual?**

La heteronormatividad es una ideología que condiciona e indica como debe ser la sexualidad de las personas que viven en una sociedad determinada. Con la diversidad sexual nos referimos a todas aquellas sexualidades que estarían fuera de los que impone la heteronormatividad.

Aun la diversidad sexual engloba muchas categorías distintas, se refiere sobre todo a la que tiene que ver con diferir de la norma en cuanto a la orientación sexual: homosexual y bisexual y además con diferir de la norma en cuanto a la identidad sexual de género o expresión de género.

La definición según la APA (American Psychological Association): *“La orientación sexual es una atracción constante hacia otra persona en el plano emotivo, romántico, sexual o afectivo, la orientación sexual es diferente del comportamiento sexual porque se refiere a los sentimientos de una persona y a la imagen que tiene de sí misma”*.

### **2.3.2 Sexo**

Con el termino sexo se puede entender varias direcciones, el sexo biológico, el sexo psicológico y el sexo social; el sexo biológico es la suma de todos los elementos sexuados del organismo donde involucra cromosomas (xx mujer, xy hombre) gonadal (glándulas sexuales del organismo testículos u ovarios) genitales (parte externa del aparato genital pene, escroto y vulva) morfología (forma que toma el cuerpo según el sexo) hormonas sexuales (sustancias producidas básicamente por las gónadas y que son responsables de los caracteres sexuales secundarios vellos, textura de la piel, voz, etc.). Con el sexo psicológico se refiere a la identificación de la persona con un sexo u otro y con un género u otro.

El sexo social es también designado como género o sexo público que nos permite desenvolvernó en la sociedad como hombres o como mujeres el cual da paso a los roles de género que son un conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino.

### **2.3.3 Género e Identidad de Género**

El género es el estado social y legal que nos identifica como niñas o niños, mujeres u hombres, la identidad de género es como nos sentimos acerca de nuestro género y como lo manifestamos, la cultura determina los roles de género y los que es masculino y femenino.

El hecho de ser hombre o mujer no está determinado por los órganos sexuales exclusivamente, el género incluye una combinación compleja de creencias, comportamientos y características, cada persona tiene sexo, género e identidad de género, estos son todos los aspectos de la sexualidad, el sexo es biológico,

incluye la composición genética, nuestras hormonas y el cuerpo, como los órganos reproductivos y sexuales, el género se refiere a las expectativas de la sociedad sobre cómo deben de pensar y actuar las niñas y los niños, las mujeres y los hombres. Es el estado biológico, social y legal que nos identifica como hombres y mujeres, la identidad de género hace referencia a como se siente una persona con respecto a su género y los roles de género y como comunica esos sentimientos a través de la ropa, la conducta y la apariencia personal, algunas personas descubren que su identidad de género no coincide con su sexo biológica, cuando esto sucede, la persona puede identificarse como transgénero.

#### **2.3.4 Orientación Sexual**

La orientación sexual es la atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia otra, los tipos de orientación sexual son:

Heterosexual. Las personas heterosexuales sienten una atracción romántica y física por los miembros del sexo opuesto: los hombres heterosexuales sienten atracción por las mujeres, y las mujeres heterosexuales sienten atracción por los hombres. A veces, se conoce a los heterosexuales como "hetero".

Homosexual. Las personas homosexuales sienten una atracción romántica y física por las personas del mismo sexo: las mujeres que sienten atracción por otras mujeres son lesbianas; a los hombres que sienten atracción por otros hombres se los conoce frecuentemente como gais. (El término gay se utiliza a veces para describir a las personas homosexuales de cualquiera de los dos sexos).

Bisexual. Las personas bisexuales sienten una atracción romántica y física por los miembros de ambos sexos.

Las personas que no sienten una atracción sexual y no tienen interés en el sexo suelen llamarse asexuadas.

Es posible que las personas asexuadas no tengan atracción romántica y física, pero aún sienten una cercanía emocional con otras personas.

### **2.3.5 Masculinidades Mal Construidas**

Los roles de género son la forma en que las personas actúan, lo que hacen y lo que dicen, para manifestarse como niñas o niños, hombres o mujeres. Estas características son moldeadas por la sociedad, los roles de género varían mucho de una cultura a otra, de un grupo étnico a otro y de una clase social a otra, no obstante, cada cultura tiene roles de género.

Las personas tienen expectativas respecto de la manera en que hombres y mujeres, niños y niñas deben vestirse, comportarse y verse, los niños tienen conocimiento de los roles de género desde muy pequeños; dichos roles los inculcan los padres, la familia, la religión y la cultura, así como el mundo exterior, incluso la televisión, las revistas y demás medios de comunicación.

A medida que los niños crecen, adoptan comportamientos que son recompensados con amor y elogios, dejan de comportarse de manera por la que son ridiculizados, avergonzados o castigados u ocultan dichos comportamientos. Esto sucede cuando son muy pequeños, para cuando tienen tres años, los niños suelen haber aprendido a preferir juguetes y ropa que son “apropiados para su género.

Este tipo de educación da a paso a estereotipos sobre los roles de género, un estereotipo es una tendencia o criterio muy aceptado, aunque excesivamente simplificado, con respecto a una persona o grupo. Los estereotipos de género pueden causar un trato desigual e injusto debido al género de una persona. Esto se denomina sexismo.

Existen cuatro tipos básicos de estereotipos de género, los cuales son:

**Rasgos de personalidad:** se suele esperar que las mujeres sean pasivas y sumisas, mientras que se espera que los hombres sean seguros de sí mismos y agresivos.

**Comportamiento doméstico:** por ejemplo, se suele considerar que las mujeres cuidan mejor de los niños; mientras que los hombres se desempeñan mejor en las reparaciones de la casa.

Ocupaciones: por ejemplo, hasta no hace mucho se consideraba que las mujeres eran quienes se desempeñaban como enfermeras y secretarias, y los hombres, como médicos y trabajadores de la construcción.

Apariencia física: por ejemplo, se espera que las mujeres sean menudas y llenas de gracia, mientras que de los hombres se espera que sean altos y anchos de espalda.

Esto da pie a estereotipos exagerados de conducta sobre los roles de género, las cuales son la hiperfeminidad y la hipermasculinidad.

La hiperfeminidad es la exageración de los estereotipos de conducta femenina. Las mujeres hiperfemeninas, así como algunos hombres gay y mujeres transgénero, exageran las cualidades que consideran femeninas. Creen que deben elevar el ego de los hombres y comportarse de manera pasiva, ingenua, inocente, suave, insinuante, llena de gracia, educada y complaciente.

La hipermasculinidad es la exageración de los estereotipos de conducta del género masculino. Los hombres hipermasculinos, así como algunas lesbianas u hombres transgénero, exageran las cualidades que consideran masculinas. Creen que deben competir con otros hombres y dominar a las mujeres, y comportarse de manera agresiva, demostrar ser de mundo, ser sexualmente experimentados, ser físicamente impresionantes, ambiciosos y exigentes.

Estos estereotipos de género exagerados pueden dar origen a relaciones difíciles. Las mujeres hiperfemeninas tienen más probabilidades de aceptar el abuso físico y emocional por parte de sus parejas sexuales. Los hombres hipermasculinos tienen más probabilidades de ser física y emocionalmente abusivos con sus parejas o personas que consideren inferiores a ellos. La hipermasculinidad considerada como un conjunto de significados siempre cambiantes, que construimos a través de las relaciones con los otros, y con el mundo. La virilidad no es ni estática ni atemporal; es histórica; no es la manifestación de una esencia interior; es construida socialmente; no sube a la conciencia desde nuestros componentes biológicos; es creada en la cultura. La virilidad tiene diferentes

significados en diferentes épocas para diferentes personas. Se posee un significado de que es ser un hombre en nuestra cultura al ubicar nuestras definiciones en oposición a un conjunto de otros, minorías raciales, minorías sexuales, y, por sobre todo, las mujeres.

## **2.4 ACTITUDES**

### **2. 4.1 Concepto**

Existen múltiples y variadas definiciones de actitud, ya en 1935 (Allport, 1967) recopiló más de cien. Esta gran cantidad de definiciones existentes nos informa ya de la ambigüedad del concepto y por lo tanto también de las dificultades metodológicas en su investigación. Así, nos encontramos con que frecuentemente las actitudes se asimilan a valores, creencias, estereotipos, sentimientos, opiniones, motivación, prejuicios e ideología Claramunt y Huertas, (1999).

La actitud se define como una predisposición aprendida a valorar cómo comportarse de una manera favorable o desfavorable a una persona, objeto o situación.

Un aspecto importante de las actitudes es que son aprendidas, la familia, los amigos, los grupos de referencia, la escuela, los medios de comunicación y el trabajo son los principales agentes de socialización implicadas en la adquisición y modificación de las actitudes.

### **2.4.2 Base de las actitudes.**

La actitud es un constructo psicológico no observable, de carácter evaluativo, que media entre un objeto y las respuestas que da la persona ante ese objeto. Las actitudes se infieren a partir de su expresión en forma de respuestas que se dan al objeto de actitud. Estas respuestas pueden ser de tres tipos: cognitivas, afectivas y conductuales

**Componente cognitivo:** Creencias y conocimientos

**Componente afectivo:** Sentimientos y emociones

**Componente conductual:**Experiencias en comportamientos anteriores.

Cada uno de estos componentes pueden constituir la estructura que da origen a una determinada actitud, favorable o desfavorable, hacia un objeto.

### **2.4.3 Intensidad de las actitudes.**

Una característica de las actitudes es que, en sí misma no son directamente observables si no que es una variable latente, que se infiere a través de la conducta o las declaraciones verbales de las personas. Otro impedimento para medir las actitudes de los individuos, es que si estos saben que se están midiendo sus actitudes pueden modificar sus respuestas o comportamientos sobre la base de lo que se considera socialmente aceptable o lo que se cree espera el investigador de él, este fenómeno es conocido como reactividad<sup>5</sup>.

Así mismo la magnitud de una actitud depende de su valencia (positiva o negativa) y de su intensidad (grado o extremosidad de esa valencia). La intensidad o fuerza de una actitud depende de las siguientes variables:

- a) Importancia de la actitud para esa persona.
- b) Intensidad o extremosidad de su evaluación.
- c) Conocimiento del objeto de la actitud.
- d) Accesibilidad de la actitud (nivel mental).

Cuanto más extensa es una actitud, más persistente es en el tiempo, más resistente al cambio y más influye en la conducta.

### **2.4.4 Funciones de las actitudes.**

Las actitudes tienen cuatro funciones que son:

**Función de conocimiento:** Ayuda a comprender el entorno a darle significado. La división en positivo y negativo permiten diferenciar entre lo que es beneficioso y dañino para cada individuo. Influyen en el procesamiento de la información, siendo esta influencia más potente cuanto más fuerte es la actitud.

---

<sup>5</sup>Alteración del comportamiento o conducta

**Función instrumental:** Las actitudes pueden servir a la persona para obtener refuerzos o evitar castigos. Clasifica los objetos de actitud de acuerdo a los resultados que proporcionan.

**Función defensiva del Yo:** Las actitudes pueden contribuir a mejorar la autoestima.

**Función expresiva de valores:** Las actitudes pueden servir a la persona para obtener refuerzos o evitar castigos.

#### **2.4.5 Las actitudes y el comportamiento.**

Las actitudes y el comportamiento no siempre son congruentes. Esto es debido a que sobre las actitudes y el comportamiento inciden variables relacionadas con: la situación, las propias actitudes y los individuos. Un importante factor que modera la relación entre las actitudes y el comportamiento son las restricciones situacionales. Otro aspecto que afecta el vínculo actitud-comportamiento es la presión temporal, cuando las personas están bajo presión temporal y han de decidir y actuar rápidamente lo hacen de forma impulsiva. Algunas personas, parece ser que utilizan sus actitudes como una importante guía de comportamiento, otros por el contrario, centran su atención hacia el exterior, ven lo que otros dicen o hacen y tratan de comportarse de modo que será más confortable para la gente que los rodea.

Razón por la cual hay muchas personas que adoptan actitudes frente a la homosexualidad, las cuales oscilan entre la aceptación y la condena sin restricciones, es por ello que los homosexuales deben afrontar prejuicios sociales, religiosos y legales, culpa de las actitudes estereotipadas de cierto sector de la población.

#### **2.4.6 Prejuicios**

##### Concepto.

Feldman (1998) define el prejuicio como:

*Evaluaciones o juicios negativos o positivos respecto a los integrantes de un grupo, que están basados principalmente en la pertenencia de dichos*

*individuos al grupo, más que en el comportamiento de un individuo particular.*

Allport (1963) señala que:

*La gente puede ser prejuiciosa a favor de otros; puede pensar bien de otros, sin motivo suficiente; es decir, un juicio es inmotivado cuando no se fundamenta en hechos; en ocasiones, el que piensa mal o bien, carece de toda experiencia directa que pueda justificar su juicio.*

Como característica constitutiva de todo ser social, el prejuicio como tal, se mueve en todos los escenarios de la vida, influyendo en el proseguir cotidiano de la gente y en muchas ocasiones, rigiendo el desarrollo de la sociedad en un modo negativo (muy raras veces el prejuicio es positivo) y sumamente perjudicial. En efecto, casi de forma automática, un sujeto suele pensar en alguna clase de impresión sobre cómo puede ser otro sujeto u otro grupo. Estas opiniones suelen conducir a la formación de prejuicios.

#### **2.4.7 Factores predisponentes del prejuicio.**

- a) Actitud favorable o desfavorable la cual está vinculada a una creencia excesivamente generalizada y por lo tanto errónea.
  
- b) Las declaraciones prejuiciosas expresan a veces el factor actitud, a veces el factor creencia.
  
- c) Las manifestaciones del prejuicio de un ser humano hacia otro pueden diferenciarse en grados, según la gravedad de la acción que encamina el prejuicio negativo.
  
- d) Como toda actitud, funciona con un esquema cognitivo, que nos ayuda a ordenar, clasificar, la información sobre los grupos sociales. Prestamos más atención a la información más oportuna para el prejuicio, por lo que la recordamos mejor.

e) El prejuicio no solo incluye evaluaciones negativas, sino que también incluye emociones, afectos, sentimientos.

#### **2.4.8 Consecuencias del prejuicio en la Comunidad LGBTI.**

- ❖ *“Aunque cada vez existe mayor conciencia y aceptación de la diversidad humana en variados planos, el tema de la diversidad sexual sigue provocando intensas reacciones emocionales en muchas personas, y se percibe a los individuos homosexuales como enfermos, desviados y peligrosos” (Withley, 1987, p.61).*

Tales percepciones y reacciones emocionales, en muchos casos negativas, suelen afectar el estado de ánimo favorable o desfavorable de los miembros de dicha comunidad.

- ❖ En un estudio realizado por las Naciones Unidas (Caroll A, 2016, estudio jurídico mundial) señala cómo la opinión pública ha introducido el “sentimiento” de que la orientación homosexual es una conducta contra la naturaleza, que ataca los fundamentos morales de la sociedad, generando un rechazo y un desprecio hacia la comunidad LGBTI. A menudo, los prejuicios se institucionalizan, o se reflejan en la política gubernamental, las escuelas, las iglesias y son impuestas por las estructuras del poder social. Así, pues, tener que escoger entre la religión y la sexualidad significa realmente tener que escoger entre la religión y uno mismo. Ya que buscan justificar el rechazo a las personas que mantienen relaciones homosexuales, motivos que han contribuido, a generar situaciones de discriminación.

#### **2.4.9 Discriminación**

##### **Concepto.**

Es una forma de violencia pasiva, convirtiéndose en algunos casos en ataques y agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en

cuanto a los derechos y consideraciones sociales de las personas, organizaciones y Estados. Para reconocer cuando una persona discrimina es importante saber sobre los tipos de discriminación, los cuales se detallan a continuación:

#### **2.4.10 Tipos de Discriminación.**

La Academia Americana de Psicología propone 4 tipos de discriminación:

- ❖ **Discriminación racial:** muchas veces quienes discriminan lo hacen por el color de piel.
- ❖ **Discriminación religiosa:** Se discrimina su inclinación hacia una determinada religión.
- ❖ **Discriminación ideológica:** Este rechazo es causado desde la incomprensión hacia los ideales de la otra persona.
- ❖ **Discriminación sexual:** Diferencia entre los géneros y la homofobia.

La discriminación se da por fases las cuales se van agudizando a lo largo del tiempo, estas son:

#### **2.4.11 Fases de la discriminación.**

- 1- Estigmatización, Aislamiento de la familia, del contexto social.
- 2- Pérdida del empleo.
- 3- Violencia física y/o psicológica.
- 4- Negatividad en brindar servicios sanitarios, seguros de vida.
- 5- Rechazo a brindar alojamiento.
- 6- Actitud negativa para brindar acceso a la educación, especialmente a los niños.

Como todo problema social la discriminación presenta causas las cuales son:

#### **2.4.12 Causas de la discriminación hacia la comunidad LGBTI.**

- ❖ La discriminación puede ser originada por los prejuicios previamente aprendidos en la familia y el medio social.

- ❖ La homosexualidad ha pasado de ser una conducta natural, a un delito, una enfermedad, una desviación de la norma social lo que ha generado desigualdad de Derechos en este sector de la población.
- ❖ Las personas homosexuales se enfrentan a diferentes formas de estigmatización, prejuicios y exclusión social, entre estas están la violencia interpersonal.<sup>6</sup>
- ❖ Se niega el acceso a oportunidades, recursos y servicios a los individuos, trayendo como consecuencia una limitación en el desarrollo de las potencialidades de los mismos. Goffman (1989)

Estas causas mencionadas provocan la discriminación social en la comunidad LGBT esto conlleva a que se vulnere la dignidad humana y se muestren conductas de violencia y exclusión lo cual genera un impacto psicológico en la vida de las personas LGBTI.

#### **2.4.13 Rol de la discriminación en la vida de la Comunidad LGBTI.**

La discriminación contra la orientación sexual puede tomar muchas formas. Los fuertes prejuicios “antigay” se manifiestan en la alta tasa de acoso y violencia dirigidos hacia la comunidad. Numerosas investigaciones indican que el acoso y abuso verbal son experiencias prácticamente universales, otras formas de discriminación se reflejan en la carencia de empleo y vivienda debido a que los empleadores tienen percepciones equivocadas sobre estas personas, considerándolas incapaces de poder ser el sustento de una familia.

#### **2.4.14 Impacto psicológico de la discriminación en la comunidad LGBTI.**

La discriminación tiene un impacto a nivel social y personal. A nivel social la discriminación hacia la comunidad LGBTI, se reflejan en los estereotipos cotidianos de los miembros de estos grupos. Estos estereotipos persisten a pesar

---

<sup>6</sup>Violencia Interpersonal: Uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, causando daño físico o psicológico a personas, grupos, etc.

de la falta de evidencia que los respalden y a menudo se usan para justificar el trato desigual que reciben.

A nivel personal, pueden presentarse consecuencias negativas, especialmente si intenta ocultar su orientación sexual. Aunque muchos aprenden a enfrentar el estigma social relacionado con la homosexualidad, este patrón puede generar graves efectos negativos sobre la salud y el bienestar.

Los prejuicios, la discriminación y la violencia a la que se ven expuestos, constituyen preocupaciones importantes con respecto a la salud mental. Pues son fuentes generadoras de estrés. Aunque el apoyo social es crucial para manejar el estrés, las actitudes homofóbicas que se generan debido a los prejuicios y la discriminación dificultan percibir el apoyo social que necesitan.

#### **2.4.15 Homofobia.**

##### **Concepto**

*Se define como la hostilidad general, psicológica y social, respecto a aquellos y aquellas de quienes se supone desean a individuos de su propio sexo o tienen prácticas sexuales entre ellos. (Borrilo, 2001, pág. 8).*

La homofobia afectiva (psicológica) se caracteriza por la condena de la homosexualidad y la homofobia cognitiva (social) pretende simplemente mantener la diferencia homo/hetero, promoviendo la tolerancia pero no los mismos derechos.

#### **2.4.16 Causas de la homofobia.**

- ❖ Fenómeno psicológico y social
- ❖ Raíces en las relaciones complejas: estructura psíquica de tipoautoritario y organización social de la heterosexualidad como ideal afectivo y sexual.
- ❖ Ayuda a garantizar el equilibrio individual y la cohesión social del ordensocial establecido.
- ❖ Como elemento constitutivo de la identidad masculina
- ❖ Como guardián de la diferenciación sexual

- ❖ Como posible causante de la desintegración social y psíquica
- ❖ Personalidad homofóbica (lucha contra los propios deseos homosexuales que no acepta)
- ❖ Celos a los gay por tener el ideal masculino (mayor libertad sexual).

#### **2.4.17 Principales escenarios de discriminación y homofobia.**

López (2006), señala que los homosexuales solo tendrán dificultades si la familia, la escuela y la sociedad se los crea. Por lo general en estos medios encuentran numerosas barreras y dificultades que les impiden en muchos casos desarrollarse a nivel personal y profesional.

Es habitual que los padres y madres se sientan mal y tengan miedo ante la posibilidad de que sus hijos/as sean homosexuales o bisexuales ya que dan por hecho la heterosexualidad de sus hijos/as por lo que es frecuente que se desconcierten si no es así entrando en un periodo de negación, confusión y culpabilidad, lo que conlleva al rechazo y discriminación de sus hijos, provocando que estos se aislen y se sientan como fenómenos ante una sociedad que no comprende sus preferencias sexuales, en la cual la escuela en lugar de ser entes de aprendizaje se convierten en jueces recriminando dichas conductas.

### **2.5 ROL DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL**

#### **2.5.1 Formación de la Policía Nacional Civil en temas sobre Diversidad Sexual.**

Según la Clínica Legal de Derechos Humanos Internacionales de la Facultad de Derecho de la Universidad de California, quien realizó un informe sobre la situación de Derechos Humanos de la comunidad LGBTI de El Salvador, destacó que la Policía Nacional Civil ha sido una de las instituciones que más ha violentado los Derechos Humanos de la Comunidad LGBTI<sup>7</sup>, a raíz de ello las

---

<sup>7</sup> Informe de la Situación de Derechos Humanos de la comunidad LGBTI en El Salvador, Clínica Legal de Derechos Humanos Internacionales, 2012

Organizaciones de derechos humanos denuncian que desde 1995 más de 500 personas LGBTI han sido asesinadas sin que se investiguen siquiera sus casos. *“La Policía admite tímidamente que tiene un problema interno de homofobia, pero apenas empieza a enfrentarlo. La Fiscalía calla. Cuando una persona trans<sup>8</sup> es atacada en El Salvador, no solo no encuentra justicia: puede terminar en juicio convertida en victimaria” (Dra. Vanda Pignato, Discurso en el lanzamiento de Manual Autoformativo sobre Diversidad Sexual, PNC).*

Dada la gravedad de los hechos de violencia contra la comunidad LGBTI y en concordancia con el enfoque de respeto absoluto a los derechos humanos que promueve el Gobierno, desde la Secretaría de Inclusión Social se decidió que era urgente hacer un esfuerzo para realizar procesos de sensibilización y de formación con el personal policial.

Así, con el apoyo del PNUD, se ejecutó el proyecto denominado “Habilidades de vida para agentes de las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana a nivel nacional y formadores de la Academia de Seguridad Pública, para reducir estigma y Discriminación respecto de la población LGBTI” y se elaboró el Manual Autoformativo sobre Diversidad Sexual, el cual contiene un conjunto de elementos sobre el trato y abordaje digno para la comunidad LGBTI, en base a sus derechos, así como procedimientos de actuación ante diferentes delitos. Este Manual debe ser estudiado y tomando en cuenta por la PNC y la ANSP en la implementación institucional del Decreto Ejecutivo 56 (en el que se prohíbe toda forma de discriminación en la Administración Pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual), vigente desde mayo de 2010.

Por medio del proyecto se capacitó a más de 300 agentes de las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana, a nivel nacional. También se capacitó a personal docente de la Academia Nacional de Seguridad Pública y también se incluyó, en acciones de sensibilización, a más de 1,000 agentes policiales y estudiantes de la ANSP.

---

<sup>8</sup>Trans: Transexual, Transgenero.

Al continuar este tipo de procesos se busca la profesionalización de la Policía Nacional Civil, ya que es una pieza importante y fundamental en la construcción de un Estado más democrático y respetuoso de los derechos humanos. Razón por la cual es necesario tener un personal policial más sensibilizado, con mejores herramientas de abordaje, eso dará apertura a un país más seguro para todas y todos, y es en definitiva un país más humano.

### **2.5.2 Papel de la Policía Nacional Civil frente a la Comunidad LGBTI.**

A la complejidad de la herencia violenta de El Salvador, se le suma el historial de abusos contra los derechos humanos realizados por agentes de la fuerza pública. La Policía Nacional Civil (PNC), la principal fuerza policial de la nación.

La Oficina del Inspector General de la PNC recibió 2.230 denuncias de mala conducta policial denunciadas en el año 2009. Ese mismo año, se encontró que la policía nacional era responsable por 545 casos denunciados de violencia, incluidos las “ejecuciones extrajudiciales, intentos de ejecuciones extrajudiciales, agresiones y otros delitos que causaron injurias físicas.”

#### **Una activista transgénero señala que:**

*La relación entre la policía y la comunidad transgénero es un caos total. Abuso de autoridad, abusos de derechos humanos, abusos de violencia, violaciones sexuales...bueno, de la policía podemos decir oprobios. En la policía hay personas que nos agreden, nos insultan, nos violan, nos acosan, nos extorsionan, y todo ¿Por qué? Porque para ellos, nosotros somos delincuentes y no tenemos derechos. Simple y sencillamente no tenemos derechos.*

Algunas ciudades más grandes, incluyendo la capital San Salvador, también tienen Cuerpos de Agentes Metropolitanos (CAM). Una persona que se auto-identifica como un travesti gay, señaló que el CAM no difería de la PNC, a menudo eligiendo a la comunidad travesti en particular como blanco.

Activistas LGBTI reportaron que la policía asalta sexualmente y viola a los miembros de la comunidad LGBTI. Otras organizaciones no gubernamentales locales que siguen tales incidentes afirmaron que agentes de la policía corruptos fuerzan a la participación en actos sexuales a la comunidad LGBTI utilizando tácticas de manipulación y utilizando la violencia.

Es lamentable conocer la situación que enfrenta este sector de la población, por ello es necesario que las entidades pertinentes tomen cartas sobre la problemática para que puedan surgir medidas eficaces para prevenir estas conductas.

Debido a que en El Salvador a menudo se presentan hechos de violencia que son la mayor prueba de la situación de conflicto y homofobia por parte de los Agentes de la Policía Nacional Civil hacia la comunidad LGBTI.

## **2.6 SITUACION ACTUAL DE LA COMUNIDAD LGBTI EN EL SALVADOR.**

### **2.6.1 Las muertes invisibles de las mujeres y los hombres trans.**

El 10 de junio de 2009 por la tarde, Mónica Hernández llegó a las oficinas del Instituto de Medicina Legal en Ciudad Merliot, Santa Tecla, a preguntar por el cadáver de una mujer trans que, se rumoraba, había sido asesinada en la finca El Espino. Mónica, de 36 años, transgénero desde la adolescencia, llevaba años haciendo activismo, denunciando violencia, acompañando a víctimas, recorriendo despachos y hablando en público, para la Asociación Arcoiris, que vela por los derechos de las mujeres trans. Ya en la morgue, después de mirar una y otra vez el cuerpo deforme encima de la mesa de metal, descubrió que el cadáver era el de su mejor amiga.

“A mi amiga Natasha le dijeron: ‘Hey, mira, mataron a un maricón’”, recuerda Mónica, “Y nos contó a Paty y mí”. Ya en la morgue, un forense mostró a Mónica y a Paty un cadáver dispuesto sobre una mesa de metal. “Este es el travesti que encontramos en la finca El Espino”, les dijo. Y agarró el cuerpo como si fuera el de un maniquí, del pelo, y le dio vuelta. “Lo volteó como cuando los bulteros agarran

un saco de papas”, se queja Mónica todavía hoy, seis años después. “¡No la agarre así, pobrecita!”, le dijeron. “Ya está muerta. No siente”, contestó el forense.

La autopsia reveló que a Katherine no solo la asesinaron, sino que su verdugo, o sus verdugos, se esforzaron para desfigurarle el rostro. Tanto ella como Tania fueron violadas, torturadas y asesinadas. Sus cuerpos fueron arrojados en un montarrascal donde ahora se encuentra el bulevar Monseñor Romero, contigua al Parque Bicentenario, un semibosque al que las familias capitalinas acuden a trotar, a pasear a sus perros, a respirar un poco de aire menos contaminado. “En el dictamen forense los médicos decían que ambas tenían traumas en la cabeza, en todo el cuerpo. Y que a una de ellas hasta le habían metido un bate o algo grueso atrás”, recuerda Mónica.

Según ASPIDH Arcoiris, Katherine y Tania son dos casos entre el más de medio millar de asesinatos de personas LGBTI (526 en total) registrados desde 1995 a la fecha. El cálculo de la organización no tiene aval oficial, pero se apoya en recortes de noticias de periódicos recolectados durante 20 años. En El Salvador, hasta 2016, la Fiscalía General de la República se niega a dar a las organizaciones de derechos humanos y a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) el número de homicidios cometidos contra miembros de la población LGBTI. La falta de estadística es apenas la punta del iceberg de un problema institucional en el que la sombra de la negligencia es casi una certeza. Para las organizaciones, lo grave es que ni la Fiscalía ni la Policía se interesan por investigar estos crímenes, rodeados a menudo, dicen, de pruebas suficientes para ser enmarcados dentro de la categoría de crímenes de odio.

### **2.6.2 Casos de denuncias de la Comunidad LGBTI contra la Policía Nacional Civil.<sup>9</sup>**

Cuando se le pregunta, la Policía Nacional Civil (PNC) de El Salvador tiene muy poco que decir sobre las investigaciones de asesinatos contra la población LGBTI,

---

<sup>9</sup>Ver anexo 2 Estadísticas de casos de Denuncia de la Comunidad LGBTI.

pero mucho que explicar sobre la discriminación y violaciones a los derechos humanos que la misma PNC comete contra esta comunidad.

El 27 de junio del año 2015, un hombre trans de 31 años de edad fue vapuleado por un grupo de agentes de la Delegación de Ciudad Delgado. El altercado tuvo como origen, según la versión oficial, en la denuncia de un conductor de autobús, que acusó a Álex Peña, el hombre transgénero, agente del Cuerpo de Agentes Metropolitanos de la Alcaldía de San Salvador, de haberlo amenazado de muerte por no detener el bus en una parada.

Al llegar al lugar, un agente de la PNC ordenó el alto a Peña y lo sometió con una llave aplicada al cuello. La novia de Álex Peña gritó al agente que lo soltara, que podía hacerle daño, que tomara en cuenta su condición de hombre trans (es decir, el de una mujer que por su identidad de género actúa y se viste como hombre). El agente respondió a la mujer con un golpe en la cara, a lo que Peña respondió con un empujón. El policía reaccionó en escalada y vapuleó en el suelo a Álex, sentándose en su estómago, asfixiándolo, golpeándolo. Luego, otros cinco policías se sumaron con patadas y puñetazos. La noticia de la paliza, sucedida el día de la marcha del orgullo gay, saltó a los medios de comunicación y mereció la condena pública del alcalde de San Salvador y de la secretaria presidencial de Inclusión Social.

Cinco meses después del incidente, el caso de Álex Peña logró llegar a juicio. Una anomalía en el sistema de justicia de un país que habitualmente no investiga los crímenes contra la comunidad LGBTI. Ante la pasividad de las autoridades, la tarea de registrar los ataques a población LGBTI en El Salvador ha recaído en las organizaciones de derechos humanos. En 2015, ASPIDH Arcoíris contabilizó 21 asesinatos de personas LGBTI, 15 de las víctimas eran mujeres trans. Desde 2011, la organización Comunicando y Capacitando Mujeres Trans (Comcavis) registra 90 crímenes contra la comunidad LGBTI, que van desde la exclusión en oportunidades de educación hasta amenazas, agresiones y asesinatos. Los registros de las organizaciones muestran que las mujeres son asesinadas, en general, muy jóvenes. Según el registro de ASPIDH ninguna de las mujeres trans

asesinadas el año pasado había superado los 31 años. Según un estudio de la OEA, en el continente americano, donde una vida promedio supera los 70 años, la esperanza de vida de una mujer trans está entre los 30 a 35 años.

En un país con un sistema legal y de justicia funcional, este conjunto de tratados debería ser suficiente para asegurar la protección de las personas LGBTI. Pero en El Salvador de 2015, un juicio por la paliza que seis policías han infligido a un hombre trans ejemplifica que la justicia a veces funciona como un reloj que da la hora al revés.

En la mañana del 3 de diciembre de 2015, Aldo Alexander Peña está a siete horas de escuchar un veredicto que lo hace sudar y comerse las uñas. Ahora Álex ya no está tirado en una acera con las manos del agente alrededor de su cuello, asfixiándolo. Está sentado en el lateral derecho de la sala de audiencias. Luce nervioso. Hacia la izquierda, el hombre que se le sentó en la cintura para hacerle contrapeso y que trató de ahorcarlo viste una camiseta gastada por el uso, jeans y tenis. Él también se ve nervioso.

En El Salvador es excepcional que un miembro de la comunidad LGBTI logre llevar a juicio a sus victimarios. Particularmente porque la mayoría de las víctimas no sobreviven a los ataques y torturas a las que son sometidas, sus victimarios permanecen anónimos y nadie los persigue.

## **CAPITULO III. METODOLOGIA.**

### **3.1 Tipo de investigación**

El estudio realizado tuvo un enfoque cualitativo pues se elaboró un análisis de los aspectos actitudinales de los/las Agentes de la Policía Nacional civil de la Región Metropolitana de San Salvador para establecer un diagnóstico sobre dichas actitudes. La investigación fue de tipo exploratoria porque incursiono en un tema poco estudiado y permitió elaborar un diagnóstico sobre la situación actual en cuanto a las actitudes de los/las Agentes de la Policía Nacional Civil hacia la comunidad LGBTI.

### **3.2 Población y Muestra.**

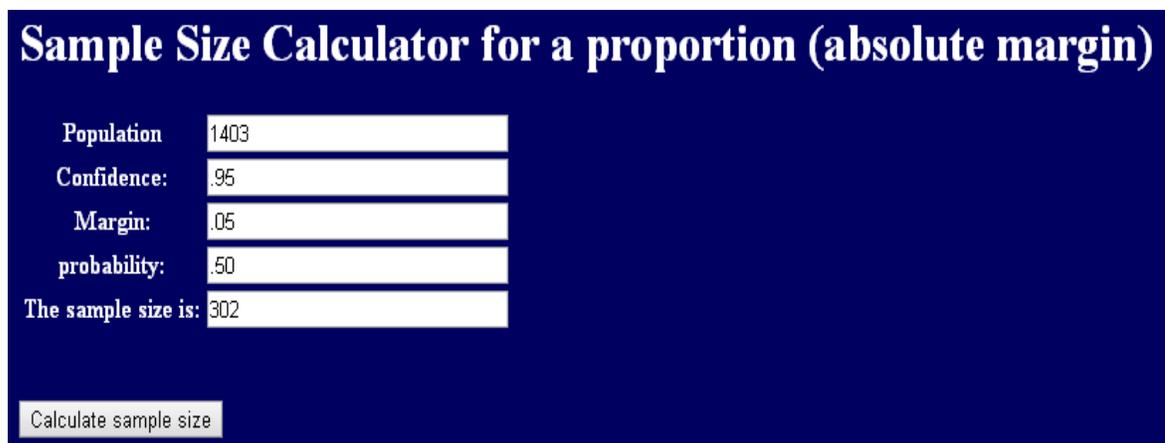
#### **a) Población:**

El universo poblacional con el cual cuenta la Región Metropolitana de San Salvador es de 1,403 Agentes estos se encuentran destacados en las diferentes Delegaciones, Sub delegaciones, Unidades Especiales y Sistema de Emergencia 911 de los cuales 1,250 son Hombres y 153 son Mujeres.

#### **b) Muestra:**

La muestra que se tomó para realizar la investigación fue de 302 Agentes de los cuales 250 hombres y 52 mujeres, todos los sujetos que participaron en la investigación son Agentes Operativos de la Policía Nacional Civil y se tomaron como muestra debido a la interacción que tienen con los miembros de la comunidad LGBTI a la hora de realizar su trabajo ya que ellos son los encargados de velar por la seguridad e integridad de la población y del cumplimiento de sus derechos humanos.

Para obtener dicha muestra se hizo uso de una dirección web: <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>, en la cual se ingresó la población total y automáticamente arrojó el total de la muestra a utilizar.



**Sample Size Calculator for a proportion (absolute margin)**

Population	1403
Confidence:	.95
Margin:	.05
probability:	.50
The sample size is:	302

Calculate sample size

### c) Tipo de Muestreo:

Se utilizó la Técnica del Muestreo Probabilístico. Específicamente el Muestreo Aleatorio Simple ya que todos los participantes eran Agentes Operativos y tenían la misma posibilidad de ser seleccionados sin importar su sexo, edad, nivel académico y tiempo de trabajo como Agentes de la PNC lo cual facilitó la recolección de datos.

### 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La Técnica de Recolección de Información utilizada para obtener los datos fue: Cuestionario Estructurado: Es aquel en el que las preguntas y posibles respuestas están formalizadas y estandarizadas (siempre en el mismo orden y de la misma forma). Dicho cuestionario se aplicó a una muestra representativa de Agentes de la Policía Nacional Civil de la Región Metropolitana de San Salvador con el propósito de conocer las actitudes que influyen en el Desempeño y relación de los/las Agentes ante la comunidad LGBTI.

La información que se obtuvo fue concreta y confidencial y se utilizó para establecer un parámetro de la situación actual de la PNC en temas de Diversidad Sexual por lo cual se elaboró una Propuesta de Programa de Sensibilización para que sirva como herramienta practica con el fin de capacitar a los/las Agentes de la Policía Nacional Civil.

### **Instrumentos**<sup>10</sup>

- Escala de Actitudes Tipo Likert.

El objetivo de la Escala es conocer las Actitudes de los/las Agentes de la Policía Nacional Civil ante la comunidad de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgenero, Transexual, Intersexual (LGBTI).

Los tópicos y categorías son los siguientes:

- ❖ Conocimiento sobre el Tema de Diversidad Sexual
- ❖ Tipos de actitudes que poseen los/las Agentes de la Policía Nacional Civil ante la comunidad LGBTI
- ❖ Conocimiento en Materia de Derechos Humanos.

La Escala está diseñadapara realizarla en un tiempo estimado de 15 minutos debido a la población ya que estos no pueden abandonar por tiempo prologando sus puestos, es de fácil comprensión, cada apartado tiene sus indicaciones pertinentes y las respuestas son de opción múltiple lo que facilita su llenado.

Al iniciar el llenado de la escala los participantes deben complementar sus datos personales como: sexo, edad, nivel académico, estado familiar, tiempo de trabajo como agentes de la PNC.

Posteriormente la Escala se divide en 6 partes:

**Parte I:** Conocimientos Previos en la cual se le pregunta a los sujeto si han recibido información sobre Diversidad Sexual si lo han hecho deben seleccionar la opción si y responder las preguntas 2 y 3 que tratan sobre las fuentes de

---

<sup>10</sup>Ver Anexo 3 (Instrumento de Recolección de datos)

información y que tan completa consideración la información recibida, si por el contrario desconocen el tema deben seleccionar No y pasar a la Segunda Parte de la Escala.

**Parte II:** Se presentan 7 Afirmaciones que las personas comúnmente piensan y expresan sobre la comunidad LGBTI. Se muestran 3 opciones de respuesta que son falsa, verdadero y no sabe lo único que se debe hacer es seleccionar y colocar un cheque en la respuesta que consideren apropiada.

**Parte III:** Se refiere a los sentimientos del sujeto hacia la comunidad LGBTI, contiene 8 enunciados los cuales debe responder si está muy de acuerdo, de acuerdo, no sabe, en desacuerdo y muy en desacuerdo, se le aclara que no hay respuestas correctas o incorrectas sino que lo importante es que señale lo que piensa y siente al respecto. De la misma forma son respuesta de opción múltiple.

**Parte IV:** Contiene una lista de 10 situaciones comunes que vive la comunidad LGBTI en El Salvador, para lo cual se le presenta 5 opciones de respuesta que son totalmente de acuerdo, algo de acuerdo, normal, algo inadecuada, totalmente inadecuada el sujeto debe seleccionar 1 opción para cada situación según su punto de vista.

**Parte V:** Es esta parte se plantean 4 tipos de reacciones que comúnmente tienen los/las Agentes de la PNC hacia la comunidad LGBTI, las opciones de respuesta son nunca, casi nunca, no lo recuerdo, algunas veces, siempre. Debe seleccionar con un cheque la opción que más se acerque a la reacción que tiene ante tal situación.

**Parte VI:** Se presenta 7 interrogantes en las cuales se indaga si conoce sobre casos de Abusos por parte de compañeros policiales hacia miembros de la comunidad LGBTI. Las opciones de respuesta son no conoce ninguno, pocos, no lo recuerdo, Conoce varios, Conoce muchísimos.

Para calificar la Escala, se ingresó cada uno de los instrumentos en línea accediendo al enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf77cldqXC6sXxii8zjZjrR0DGngLQriECZooOWJtCSBXbjHw/viewform>

Posteriormente la misma página arrojó un documento con todas las respuestas de los encuestados lo cual facilitó el análisis de los hallazgos más significativos en las respuestas del cuerpo policial.

### **Validación del instrumento.**

El instrumento fue validado por un equipo de consultores de la IPS (Integral Professional Services Consultora en área legal) en coordinación estrecha con el Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (CIPAC).

El cual está adaptado al contexto salvadoreño gracias a la colaboración del Espacio de mujeres Lesbianas Salvadoreñas por la Diversidad (ESMULES) en estrecha coordinación con la IPS y con el CIPAC, por lo que no se realizará una prueba piloto para esta investigación porque se aplica al contexto salvadoreño.

### **3.4 Procedimiento de recolección de datos.**

#### **Primera fase**

- 1- Planteamiento del tema a investigar
- 2- Aprobación del tema de investigación
- 3- Elaboración del perfil del proyecto
- 4- Entrega del perfil del Proyecto al Coordinador del Proceso de Grado.
- 5- Asesoría impartida por el Asesor para explicar la Vertebración del Marco Teórico e Instrumento de Recolección de datos.
- 6- Elaboración de Vertebración de Marco Teórico e Instrumento de Recolección de Datos.
- 7- Revisión y aprobación de la Vertebración de Marco Teórico e Instrumento.
- 8- Elaboración del Marco Teórico
- 9- Revisión y aprobación del Marco Teórico.
- 10-Elaboración del Proyecto de Investigación

- 11-Revisión y aprobación del Proyecto de Investigación por parte del tutor.
- 12-Revisión y aprobación del Proyecto de Investigación por parte del Coordinador del Proceso de Grado.

## **Segunda fase**

- 13-Se coordinó una reunión con ESMULES y la Secretaria de Inclusión Social, específicamente la Dirección de Diversidad Sexual para solicitarles su apoyo y poder contactar a la PNC.
- 14-Se realizó una reunión con el Sub Inspector Ramos y la Sub Inspectora Morales de la División de Prevención y Familia de la PNC, juntamente con el Director de la Dirección de Diversidad Sexual de la SIS y la encargada del Área de Comunicaciones de ESMULES para solicitar el apoyo y poder recolectar los datos requeridos.
- 15-Se calendarizo las visitas a las Delegaciones, Sub Delegaciones, Unidades Especiales, Sistema de Emergencia de la PNC en la Región Metropolitana de San Salvador.
- 16-Se realizó las visitas a la Policía Nacional Civil en la Región Metropolitana de San Salvador para aplicarle el instrumento de Recolección de Datos a los Agentes Operativos, en la cual se contó con el apoyo del Cabo Campos perteneciente a la División de Prevención y Familia.
- 17-La muestra de la población a la cual se les aplico el instrumento fue seleccionada por los diferentes Jefes, Inspectores, Sub inspectores de cada delegación y unidades especiales ya que ellos tenían el conocimiento de la cantidad de agentes que se encontraba dentro de las instalaciones a los cuales se les podía abordar. Este proceso se realizó en todos los lugares visitados.
- 18-Se inició la aplicación del instrumento de recolección de datos en la Delegación de San Salvador Norte (Apopa)

- 19-La segunda visita se realizó en el Cuartel Central de la Policía los sujetos evaluados pertenecían a la División de Protección a Personalidades Importantes (PPI).
- 20-La tercera visita se hizo en El Sistema de Emergencia 911.
- 21-Al cuarto lugar que se asistió fue en la Unidad de Mantenimiento del Orden (UMO).
- 22-El quinto lugar en el que se recolectaron datos fue la Delegación de Ciudad Delgado.
- 23-El Sexto lugar visitado fue la Subdirección de Tránsito Terrestre.
- 24-La séptima visita se realizó en el Grupo de Operaciones Especiales GOPES.
- 25-La octava visitada registrada fue en la Delegación de Soyapango-Ilopango.
- 26-Finalmente la Octava visita se hizo en la División de Registro y Control de Servicios Privados de Seguridad.

### **Tercera fase**

- 27- Ingreso en línea de cada una de las escalas para obtener la tabulación de los resultados.
- 28- Análisis e interpretación de resultados.
- 29-Elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- 30-Elaboración del informe final de investigación
- 31-Con los resultados obtenidos en la investigación se elaboró la Propuesta de Programa de Sensibilización dirigido a los Agentes de la Policía Nacional Civil de la Región Metropolitana de San Salvador.
- 32-Revisión del Informe final de investigación por parte del asesor.

## CAPITULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Este capítulo constituye el eje central del trabajo de investigación, en el cual se concentra la información relacionada al objetivo de estudio y su análisis. Se pretende interpretar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la escala tipo Likert la cual busca medir las actitudes de los/las agentes de la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador.

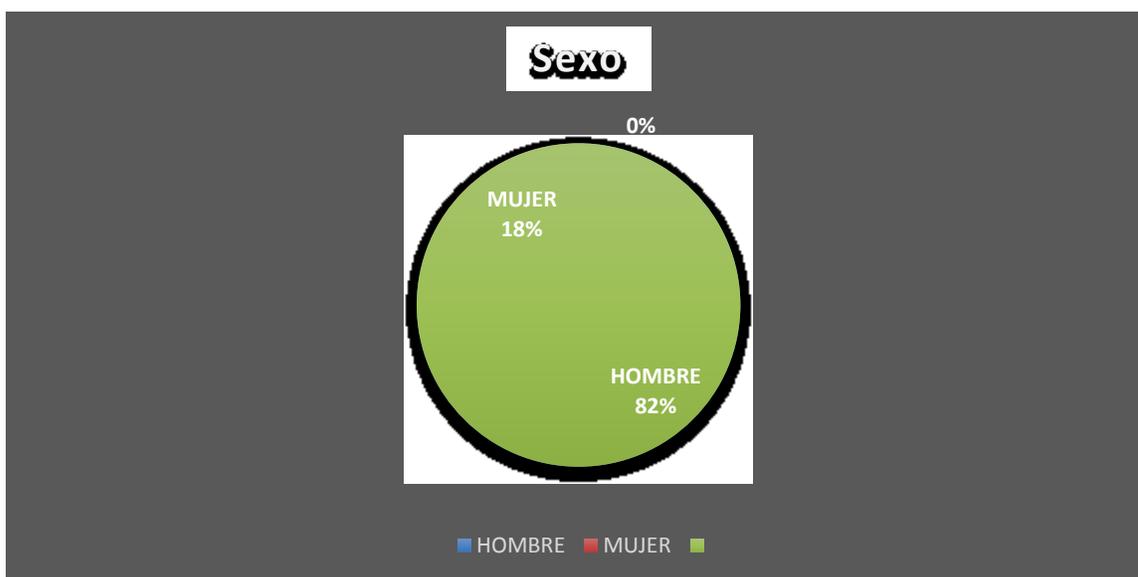
### 4.1 Resultados cuantitativos

#### DATOS GENERALES

##### SEXO DE LA POBLACION

**Tabla 1.** Porcentaje de hombres y mujeres.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	250	77%
Mujer	52	17%
TOTAL	302	100%



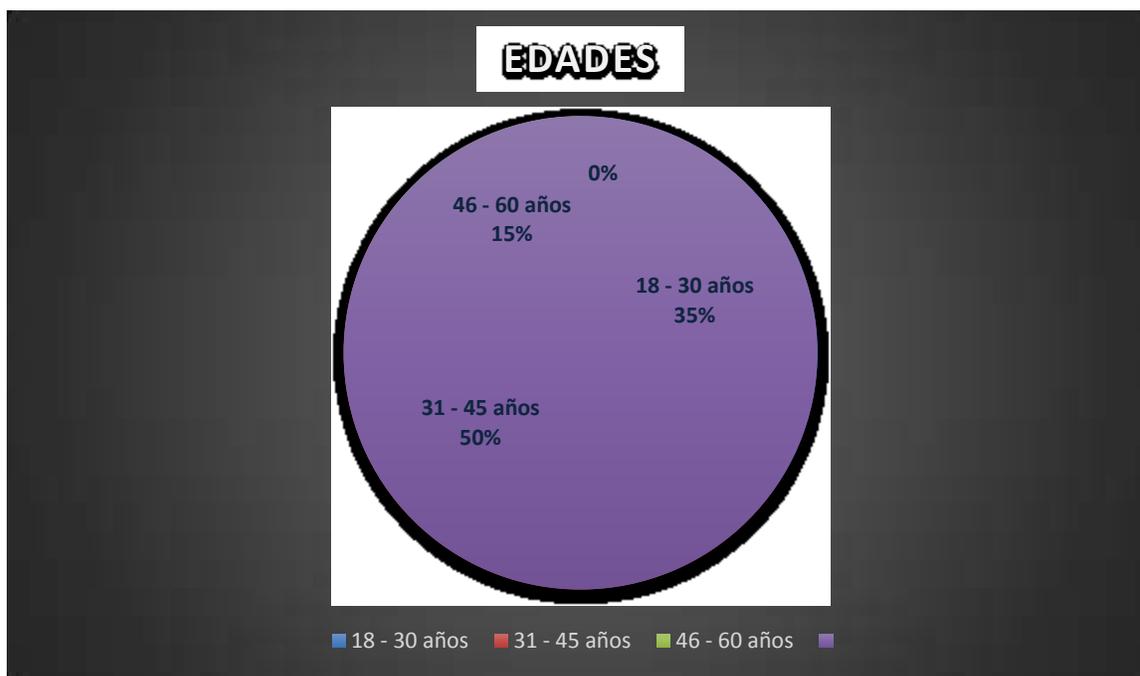
**Figura 1:** Sexo de los participantes.

De acuerdo a los resultados que muestra la gráfica el 82% de la población son hombres y un 18% son mujeres.

## EDAD DE LA POBLACION

**Tabla 2.** Porcentaje de edades de la población.

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 30 años	106	35%
De 31 a 45 años	151	50%
De 46 a 60 años	45	12%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>

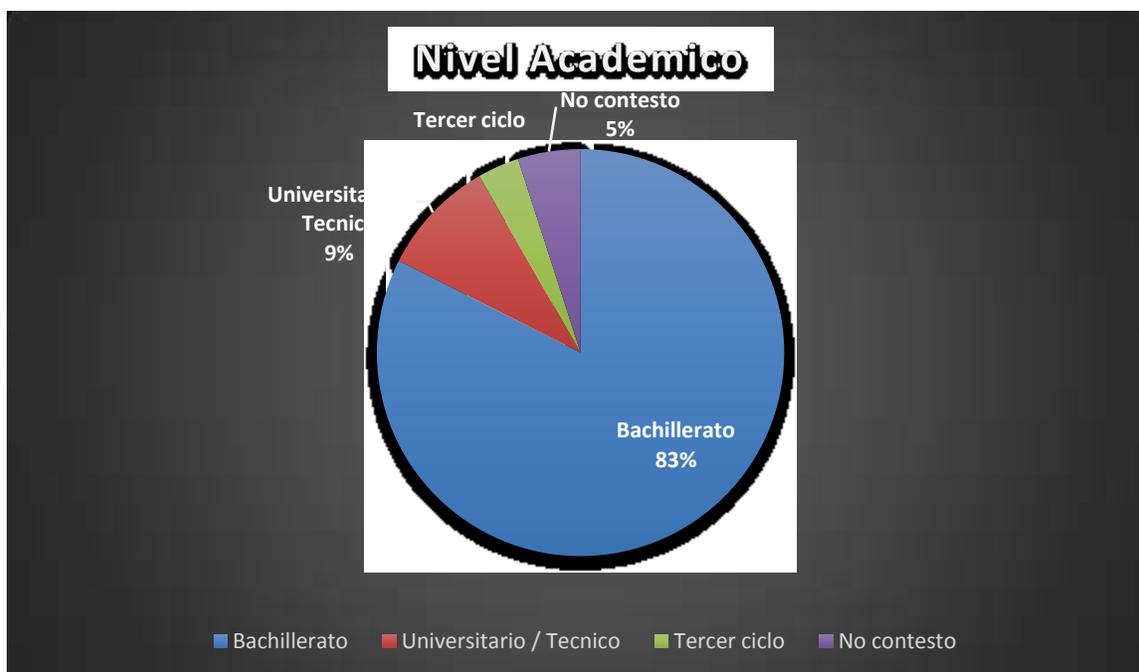
**Figura 2.** Edades de los participantes.

Según los resultados obtenidos se puede observar que el 50% de la población ronda por edades entre 31 a 45 años, un 35% se ubica en edades entre 10 a 30 años y el 15% se encuentra en edades de 46 a 60 años.

## NIVEL ACADÉMICO DE LA POBLACION

**Tabla 3.** Porcentaje de personas según su Nivel Académico.

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bachillerato</b>	<b>249</b>	<b>83%</b>
<b>Universidad / Técnico</b>	28	9%
<b>Tercer ciclo</b>	10	3%
<b>No contesto</b>	15	5%



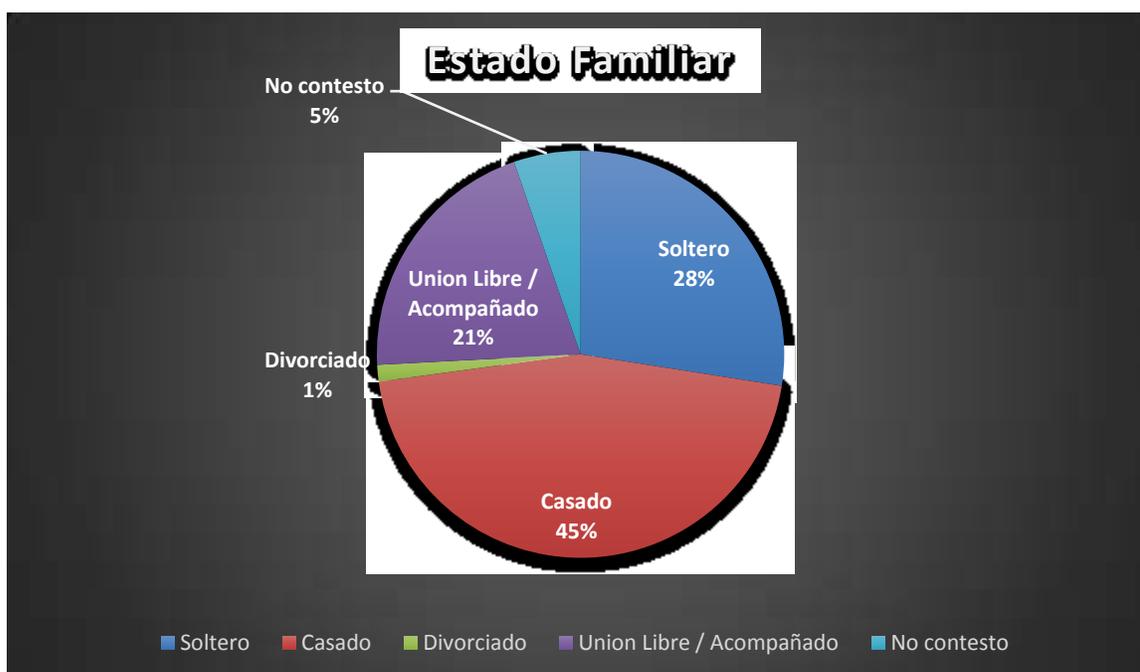
**Figura 3.** Nivel Académico.

Como se puede observar en la gráfica el 83% de la población son bachilleres, el 9% tiene estudios universitarios y técnicos, un 3% ha estudiado hasta tercer ciclo y un 5% de la población no completo el dato.

## ESTADO FAMILIAR

**Tabla 4.** Estado Familiar de la población.

Estado Familiar	Frecuencia	Porcentaje
<b>Soltero</b>	83	28%
<b>Casado</b>	137	45%
<b>Divorciado</b>	4	1%
<b>Unión Libre / Acompañado</b>	62	21%
<b>No contesto</b>	16	5%
<b>TOTALES</b>	302	100%

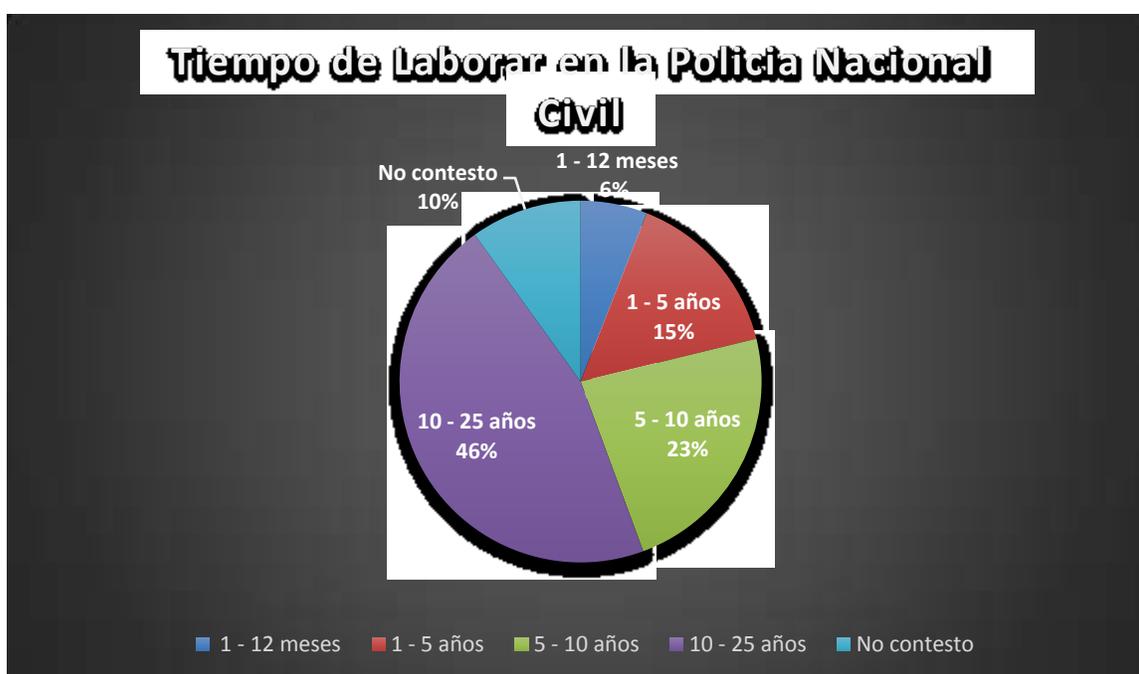
**Figura 4.** Estado Familiar.

La grafica 4 muestra que, el 45% de la población indican estar casados, un 28% son solteros, mientras que un 21% están en unión libre y el 1% divorciados. Únicamente el 5% no contesto el dato.

## TIEMPO DE TRABAJO EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

**Tabla 5.** Tiempo de trabajo como Agente de la Policía Nacional Civil

Tiempo de Laborar	Frecuencia	Porcentaje
1 – 12 meses	18	6%
1 – 5 años	46	15%
5 – 10 años	70	23%
10 – 25 años	138	46%
No contesto	30	10%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 5.** Tiempo de laborar como Agente de la PNC.

La grafica 5, muestra la tendencia en cuanto a los años de trabajo como agentes de la PNC, el 46% de la población tienen entre 10-25 años de trabajar como policías, un 23% tienen entre 5-10 años, otro 15% han trabajado entre 1-5 años y el 6% tienen únicamente 1-12 meses. Un 10% de la población no respondió el dato.

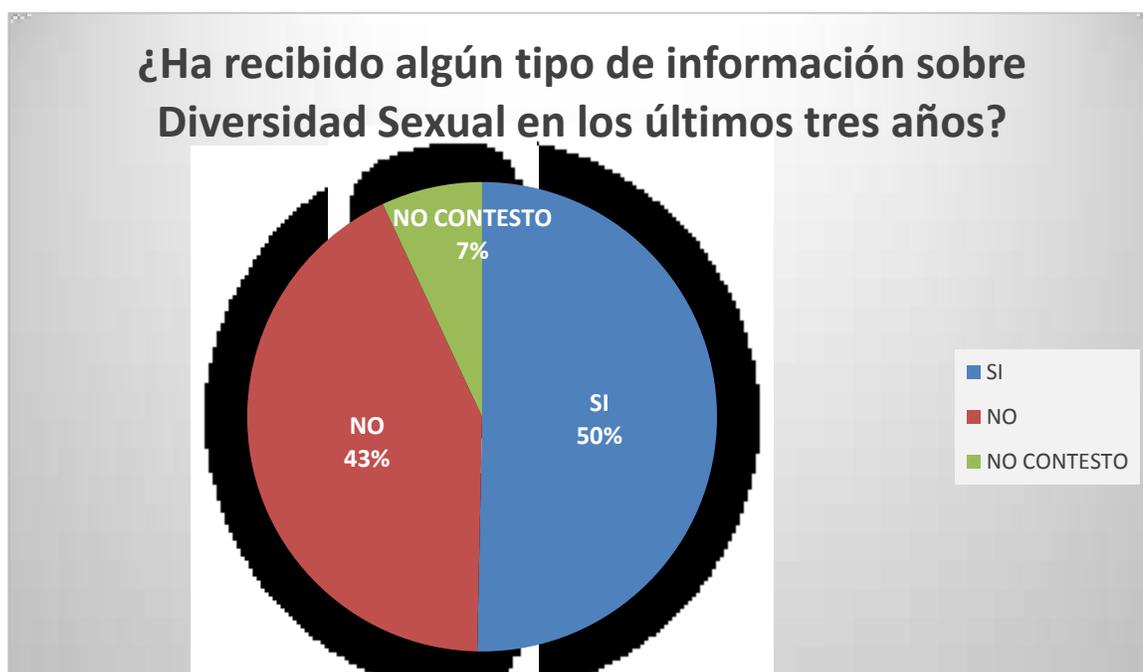
## PARTE I. CONOCIMIENTOS PREVIOS

### PREGUNTA 1

¿Ha recibido algún tipo de información sobre Diversidad Sexual en los últimos tres años?

**Tabla 6.** Personas que han recibido Información sobre Diversidad Sexual

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	152	50%
No	129	43%
No contesto	21	7%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 6.** Conocimientos Previos

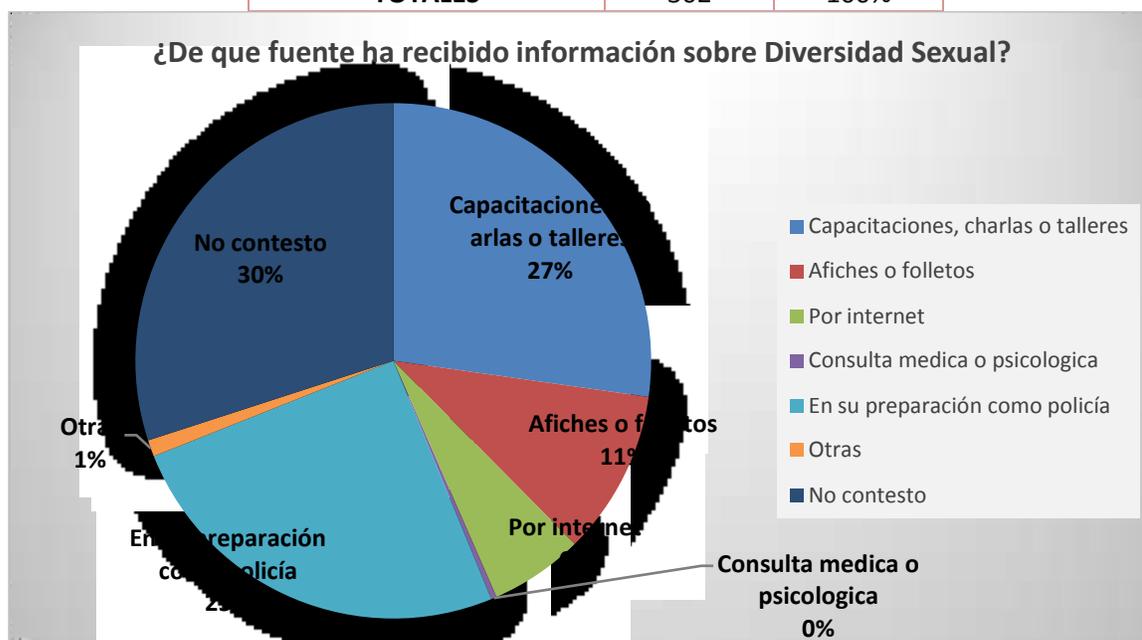
En los resultados obtenidos de la primera pregunta el 50% de los agentes afirmo tener conocimiento sobre el tema de diversidad sexual mientras que el 43% no conoce del tema y un 7% no respondió la pregunta. Por lo cual se puede inferir que la mitad de la población desconoce acerca del tema de diversidad sexual, esto puede generar situaciones de prejuicio, desigualdad y discriminación hacia la comunidad LGBTI.

## PREGUNTA 2

¿De cuál fuente ha recibido información sobre diversidad sexual?

**Tabla 7.** Fuentes que brindar información sobre diversidad sexual

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Capacitaciones, charlas o talleres.	79	27%
Afiches o folletos	30	11%
Por internet	17	6%
Consulta médica o psicológica	1	0%
En su preparación como policía	73	25%
Otras	87	1%
No contesto	3	30%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 7.** Información sobre diversidad sexual.

Los resultados muestran que el 30% de la población no contesto la pregunta, el 27% afirmó haber recibido información en capacitaciones, charlas o talleres, por su parte un 25% recibió información en su preparación como policía, el 11% recibió información por medio de afiches o folletos, un 6% conoce del tema en internet y solo 1% por otros medios. A partir de estos resultados se puede observar que la Institución Policial no logra capacitar a todos sus agentes sobre el tema esto genera ignorancia sobre el mismo provocando actitudes inadecuadas hacia la comunidad LGBTI.

## PREGUNTA 3

¿Cómo considera la información que ha recibido?

**Tabla 8.** Opinión de la información recibida.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy completa	78	29%
Apenas suficiente	66	25%
Insuficiente	28	11%
Muy insuficiente	4	1%
No contesto	89	34%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 8.** Calificación de la información recibida.

El 34% de los agentes no contestaron la pregunta, un 29% calificó como muy completa la información, para el 25% es una información apenas suficiente, mientras que un 11% opina que es insuficiente y solo el 1% afirma que es muy insuficiente. Estos resultados indican que la información obtenida sobre el tema es básica y no es suficiente lo cual podría generar falta de conocimiento sobre el tema.

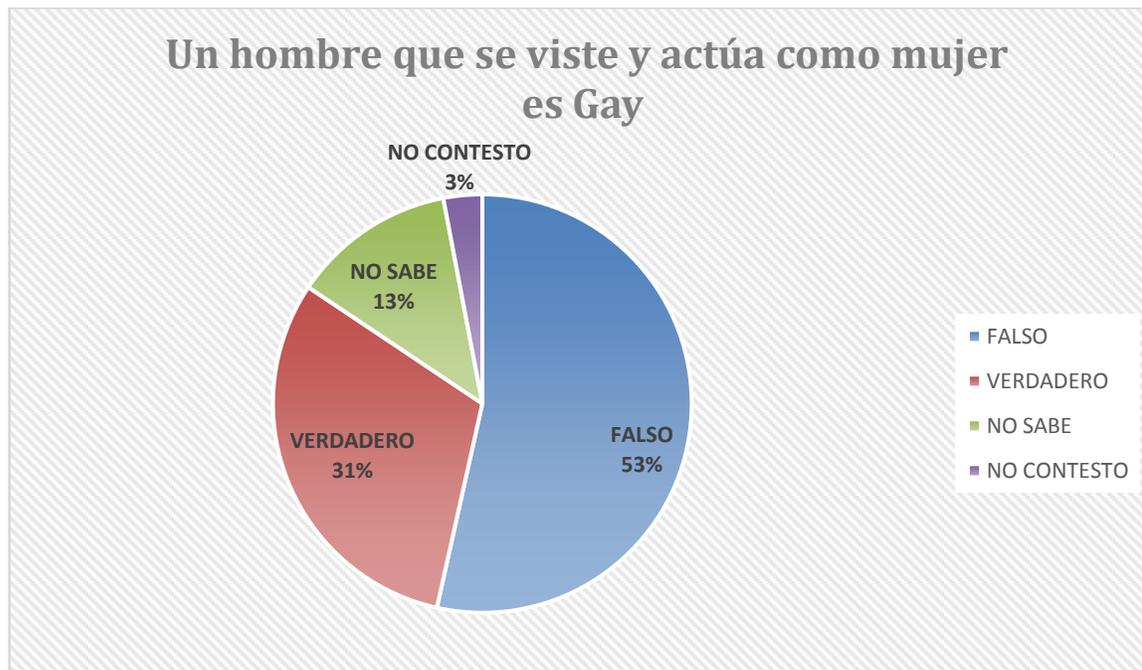
## PARTE II. AFIRMACIONES.

### PREGUNTA 4

Un hombre que se viste y actúa como mujer es Gay

**Tabla 9.** Porcentaje de personas que opinan que un hombre que se viste y actúa como mujer es Gay.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falso	161	53%
Verdadero	93	31%
No sabe	38	13%
No contesto	9	3%
TOTALES	302	100%



**Figura 9.** Opinión sobre el vestir y actuar

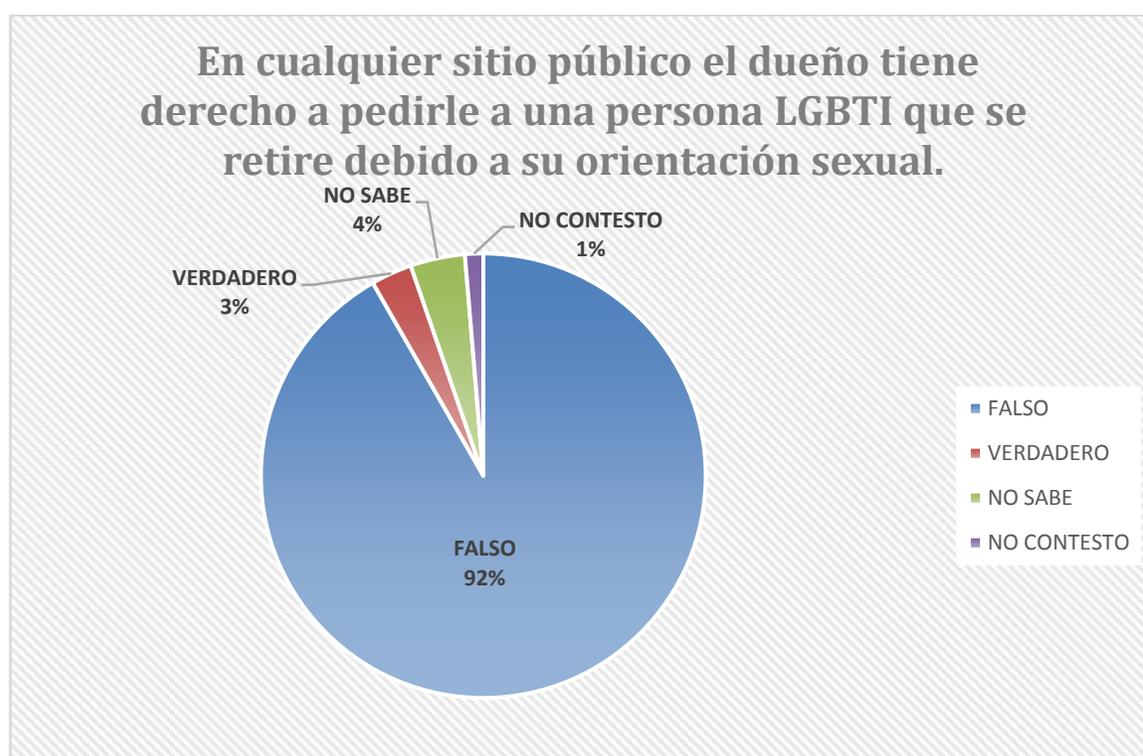
Según los resultados obtenidos el 53% afirma que es falso que un hombre es Gay porque se viste y actúa como mujer, un 31% considera que es verdadera la afirmación, por su parte el 13% tiene dudas y solo un 3% no contesto la pregunta. A partir de estos resultados se puede inferir que existe deficiencia en cuanto a diferenciar orientación sexual e identidad de género.

## PREGUNTA 5

En cualquier sitio público el dueño tiene derecho a pedirle a una persona LGBTI que se retire debido a su orientación sexual.

**Tabla 10.** Porcentaje de personas que opinan que el dueño tiene derecho a pedirle a una persona LGBTI que se retire.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falso	277	92%
Verdadero	9	3%
No sabe	12	4%
No contesto	4	1%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 10.** Exclusión de lugares públicos.

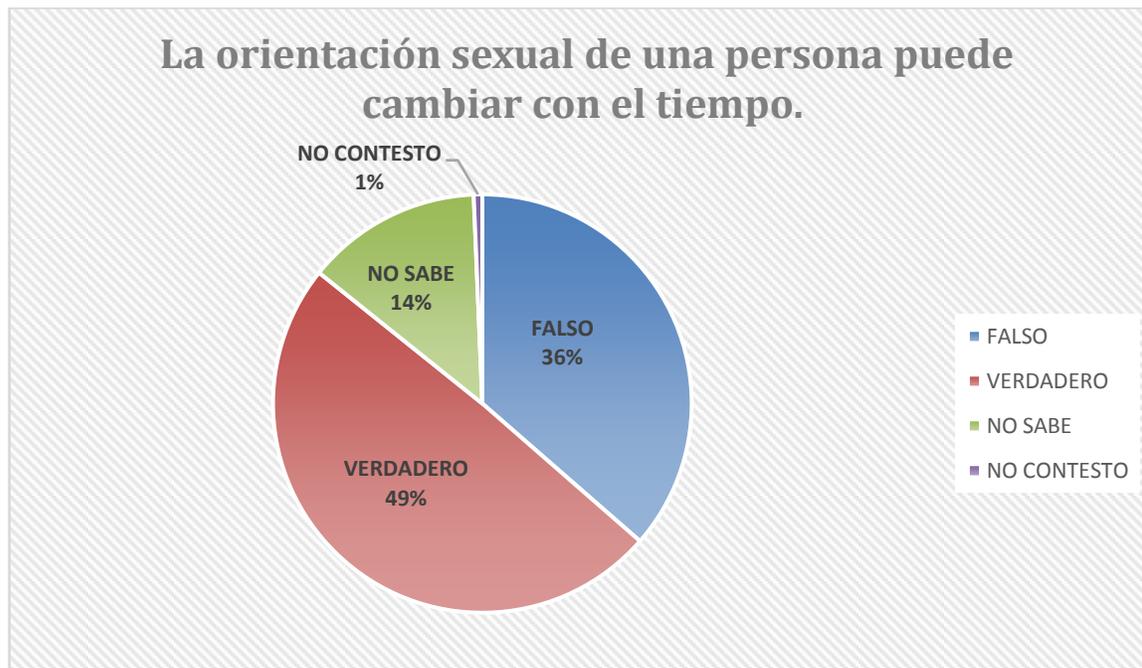
La grafica muestra que el 92% de la población opina que es falsa la afirmación de que el dueño tiene derecho a pedirle a una persona LGBTI que se retire, solo un 3% expresa que es verdadero, un 4% no sabe si es verdadero o falso y un 1% no contesto la pregunta. A partir de estos resultados se puede evidenciar que la población respeta el acceso a los servicios básicos de las personas LGBTI ya que demuestran estar en contra de su exclusión al menos en lugares públicos.

## PREGUNTA 6

La orientación sexual de una persona puede cambiar con el tiempo.

**Tabla 11.** Porcentaje de personas que opinan que la orientación sexual cambia a través del tiempo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falso	110	36%
Verdadero	149	49%
No sabe	41	14%
No contesto	2	1%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 11.** Cambio de Orientación Sexual a través del tiempo.

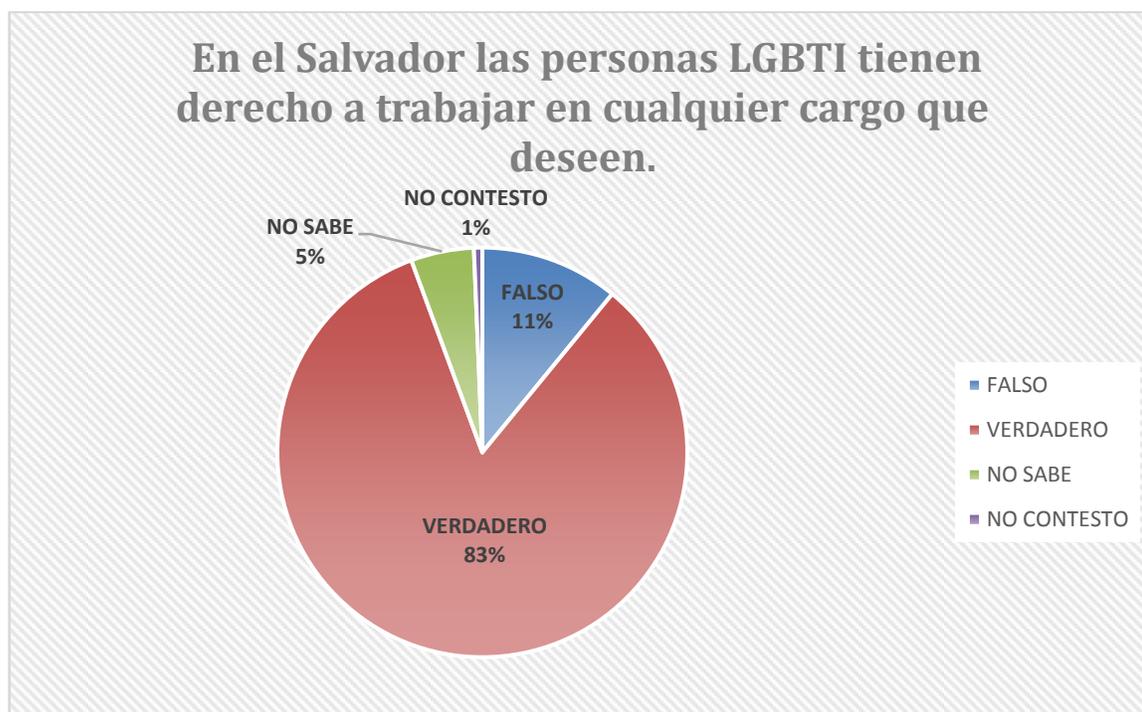
Los resultados obtenidos muestran que el 49% de la población considera verdadero que la orientación sexual puede cambiar con el tiempo, mientras que el 36% piensa que es falso, el 14% no sabe si puede cambiar o es estable, y solo el 1% no contesto la afirmación. Estos resultados indican nuevamente la falta de conocimiento sobre el tema de diversidad sexual lo que provoca conceptos erróneos sobre la orientación sexual de una persona LGBTI. Ya que esta no es cambiante sino estable.

## PREGUNTA 7

En El Salvador las personas LGBTI tienen derecho a trabajar en cualquier cargo que deseen.

**Tabla 12.** Porcentaje de personas que consideran que las personas LGBTI tienen derecho a trabajar en cualquier cargo.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falso	33	11%
Verdadero	252	83%
No sabe	15	5%
No contesto	2	1%
TOTALES	302	100%



**Figura 12.** Derecho al trabajo sin discriminación.

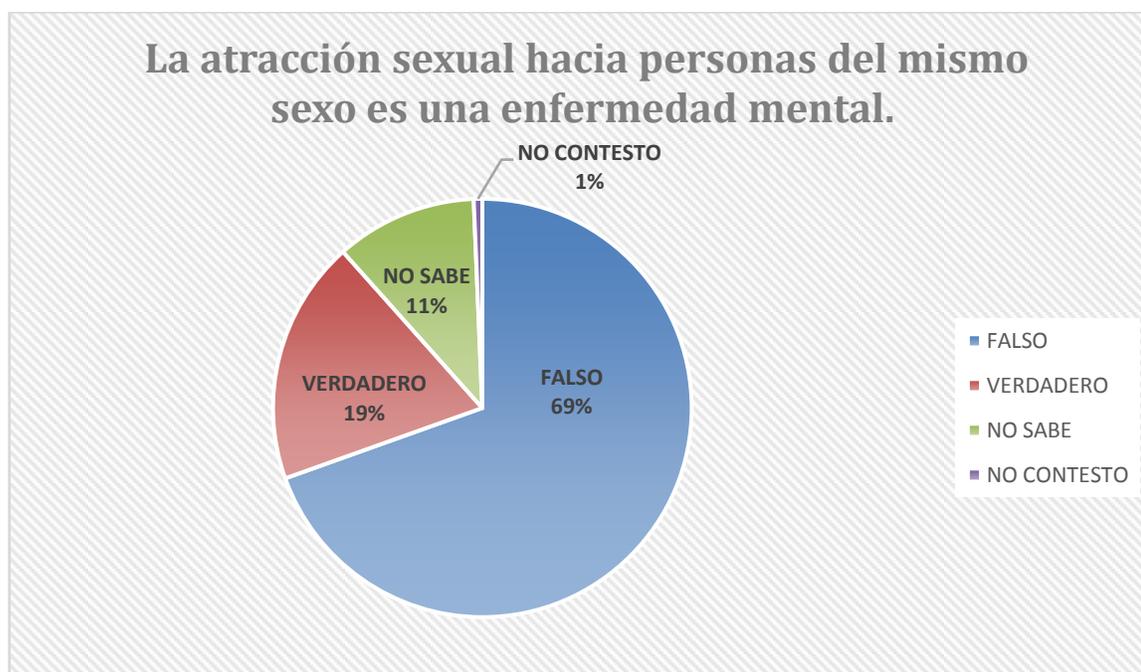
El 83% de los agentes afirma que las personas LGBTI tienen derecho a trabajar en cualquier cargo, un 11% piensa que es falso es decir que no tienen derecho a ello, mientras que un 5% no sabe si tienen derecho y únicamente el 1% evita responder. Mediante estos resultados queda clara la posición de los agentes en cuanto al derecho de las personas LGBTI de tener acceso en lugares públicos lo cual es una posición favorable.

## PREGUNTA 8

La atracción sexual hacia personas del mismo sexo es una enfermedad mental.

**Tabla 13.** Porcentaje de personas que opinan que la atracción sexual hacia personas del mismo sexo es una enfermedad mental.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falso	210	69%
Verdadero	57	19%
No sabe	33	11%
No contesto	2	1%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 13.** Atracción sexual y enfermedad mental.

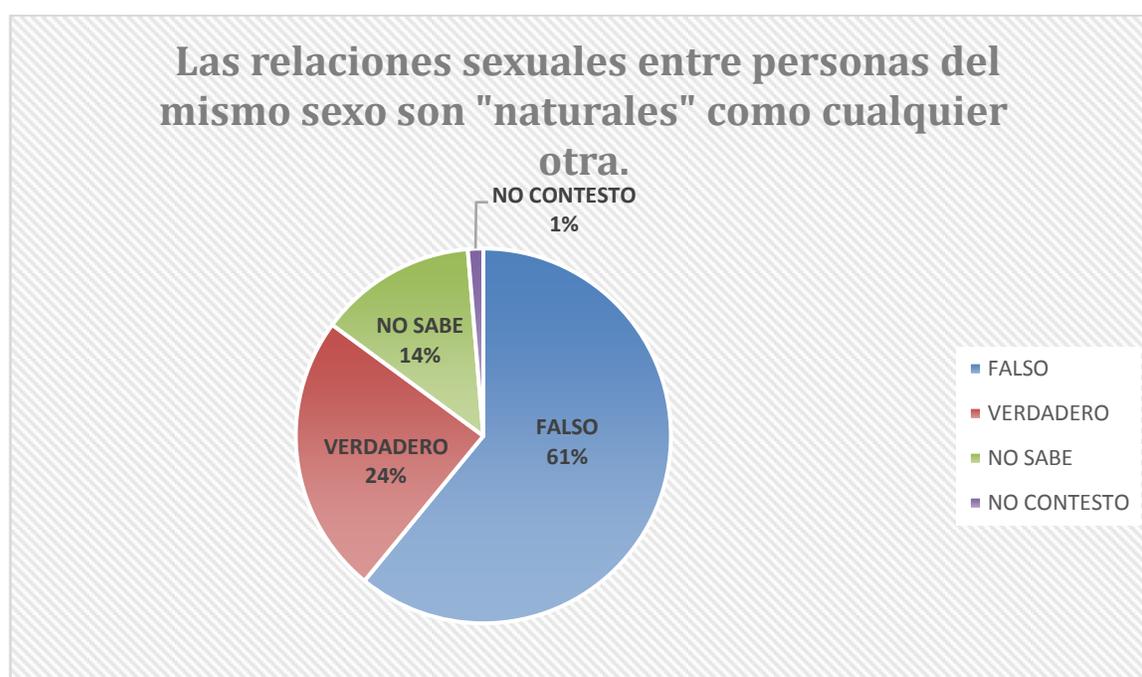
Según la gráfica el 69% de la población piensa que es falso que la atracción sexual hacia personas del mismo sexo sea una enfermedad mental, el 19% considera que es verdadero, un 11% no sabe que responder y el 1% no contesto. Como muestran los resultados obtenidos un poco más de la mitad de agentes no considera la homosexualidad como una enfermedad mental lo cual es favorable, pero es preocupante el resto de la población que afirma o no sabe si lo es, esta situación probablemente se deba a la falta de información recibida sobre el tema de diversidad sexual y es con esta población que se debe trabajar para capacitar en estos vacíos de conocimiento.

## PREGUNTA 9

Las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son “naturales” como cualquier otra.

**Tabla 14.** Porcentaje de personas que opinan que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son naturales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falso	184	61%
Verdadero	73	24%
No sabe	41	14%
No contesto	4	1%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 14.** Desnaturalización de las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo.

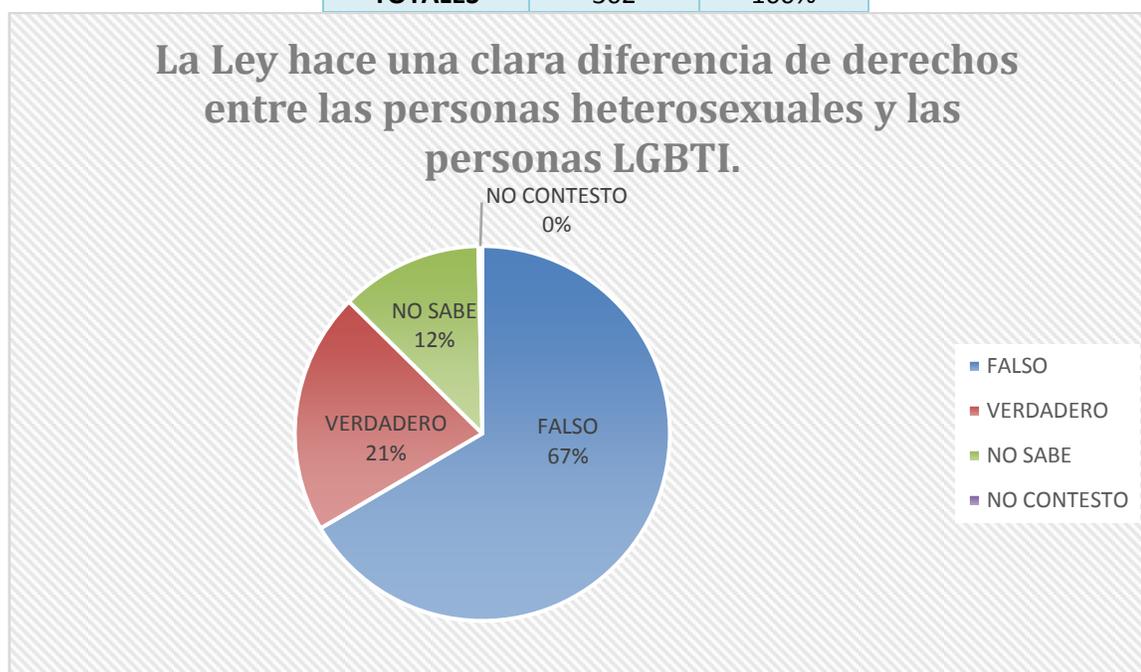
Según los resultados obtenidos el 61% afirman que es falso que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son naturales, solo un 24% opina que es verdadera la afirmación, el 14% no sabe que responder y el 1% se abstuvo de contestar la pregunta. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que la mayoría de la población considera anormal las relaciones entre personas del mismo sexo lo cual provoca actitudes negativas hacia las personas LGBTI traduciéndolas en prejuicios y discriminación.

## PREGUNTA 10

La Ley hace una clara diferencia de derechos entre las personas heterosexuales y las personas LGBTI.

**Tabla 15.** Porcentaje de personas que opinan que la ley hace una diferencia de derechos entre personas heterosexuales y personas LGBTI.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falso	201	67%
Verdadero	63	21%
No sabe	37	12%
No contesto	1	0%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 15.** La ley y Derechos Humanos entre personas heterosexuales y LGBTI.

El 67% de los agentes opinan que es falsa la afirmación ya que la ley no establece diferencias entre personas heterosexuales y las personas LGBTI, un 21% piensan que es verdadero y que existen tales distinciones, mientras que el 12% no sabe si es falso o verdadero. Mediante estos resultados se puede observar que un poco más de la población estima que los derechos humanos no hace distinción para personas LGBTI y heterosexuales esto demuestra una actitud favorable, pero es preocupante la otra parte de la población que considera que si lo es, este pensamiento probablemente se debe a la falta de conocimiento sobre el tema lo cual facilita la aparición de prejuicios y discriminación.

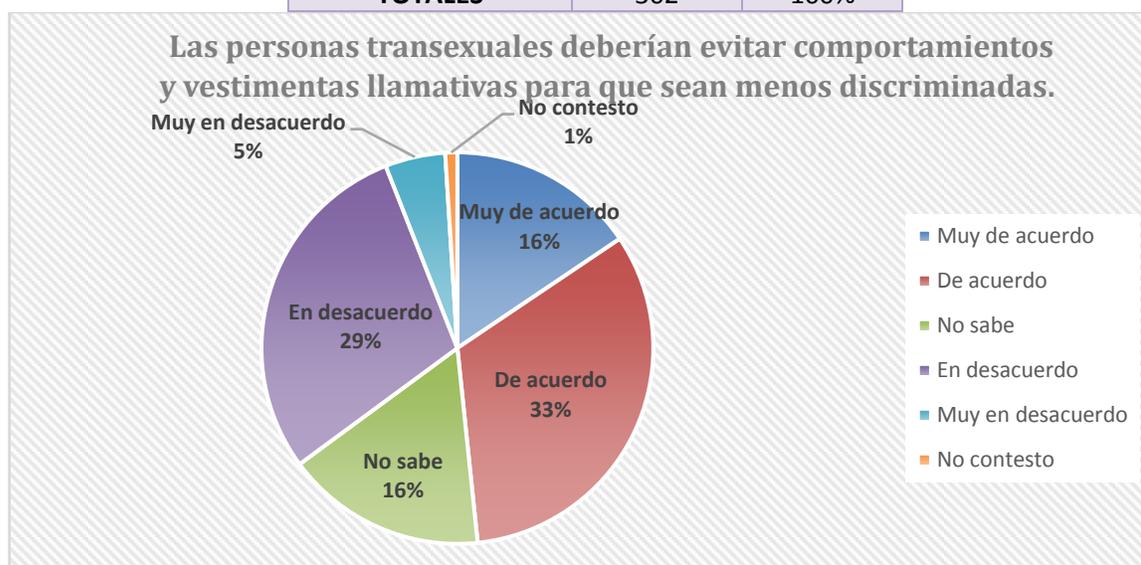
### PARTE III SENTIMIENTOS HACIA LA COMUNIDAD LGBTI.

#### PREGUNTA 11

¿Las personas transexuales deberían evitar comportamientos y vestimentas llamativas para que sean menos discriminadas?

**Tabla 16.** Porcentaje de personas que opinan sobre el comportamiento y vestimenta de personas transexuales.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	47	16%
De acuerdo	99	33%
No sabe	50	16%
En desacuerdo	88	29%
Muy en desacuerdo	15	16%
No contesto	3	1%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 16.** Discriminación a personas transexuales por su vestir.

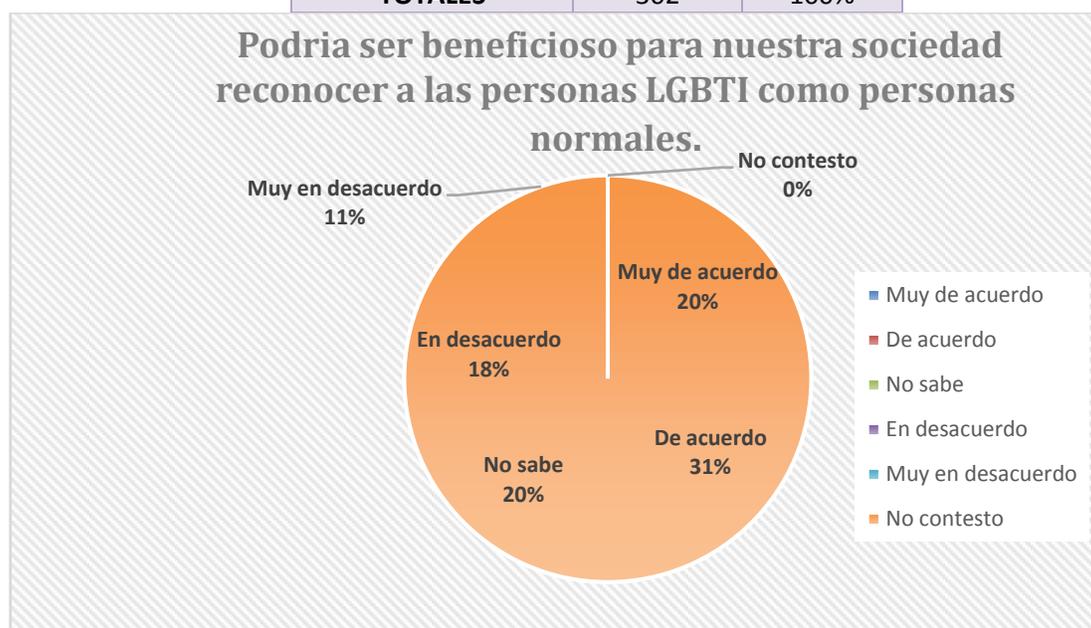
A partir de los resultados obtenidos en la gráfica se observa que el 33% está de acuerdo que las personas transexuales deberían evitar comportarse y vestirse llamativas para ser menos discriminados, un 16% está muy de acuerdo que deberían evitarlo el otro 16% no sabe que responder. Por otra parte un 29% está en desacuerdo y un 5% se encuentra muy en desacuerdo con el planteamiento, solo 1% no contesto la pregunta. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que más de la mitad de la población presenta una actitud de discriminación y prejuicio hacia las personas LGBTI ya que consideran que si se vistieran de diferente forma no serían discriminados por las demás personas.

## PREGUNTA 12

Podría ser beneficioso para nuestra sociedad reconocer a las personas LGBTI como personas normales

**Tabla 17.** Porcentaje de personas que consideran beneficioso para la sociedad reconocer a las personas LGBTI como normales

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy de acuerdo</b>	62	20%
<b>De acuerdo</b>	93	31%
<b>No sabe</b>	60	20%
<b>En desacuerdo</b>	55	18%
<b>Muy en desacuerdo</b>	32	11%
<b>No contesto</b>	0	0%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 17.** Reconocimiento de las personas LGBTI como normales.

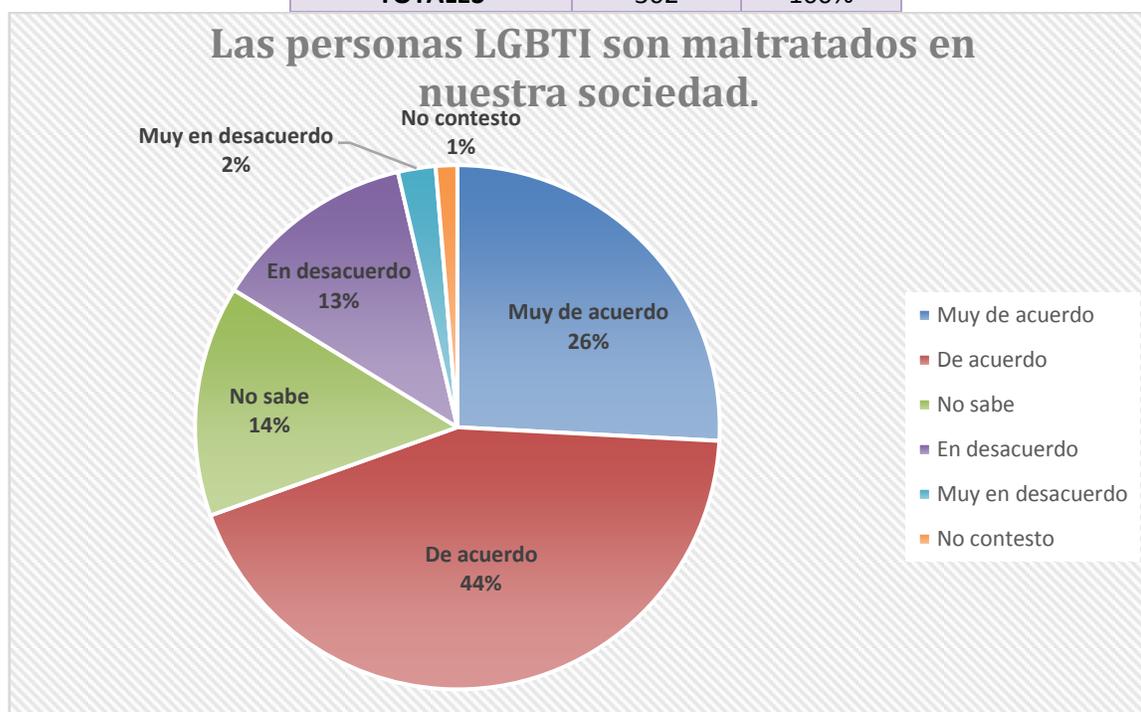
Según los resultados obtenidos el 31% de los agentes está de acuerdo que se reconozca a las personas LGBTI como normales, el 20% está muy de acuerdo mientras que el otro 20% no sabe que responder. Por otra parte el 18% de agentes se encuentra en desacuerdo con la idea y un 11% está muy en desacuerdo. Estos resultados indican una clara violación a los Derechos Humanos y a la dignidad de las personas LGBTI ya que más de la mitad de la población opina que no es beneficioso para la sociedad que sean reconocidos como personas normales, además esta actitud denota el poco conocimiento que los agentes tienen sobre temas de diversidad sexual.

## PREGUNTA 13

Las personas LGBTI son maltratados en nuestra sociedad.

**Tabla 18.** Porcentaje de personas que opinan que las personas LGBTI sufren maltrato en la sociedad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy de acuerdo</b>	78	26%
<b>De acuerdo</b>	132	44%
<b>No sabe</b>	43	14%
<b>En desacuerdo</b>	38	13%
<b>Muy en desacuerdo</b>	7	2%
<b>No contesto</b>	4	1%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 18.** Maltrato de las personas LGBTI en la sociedad.

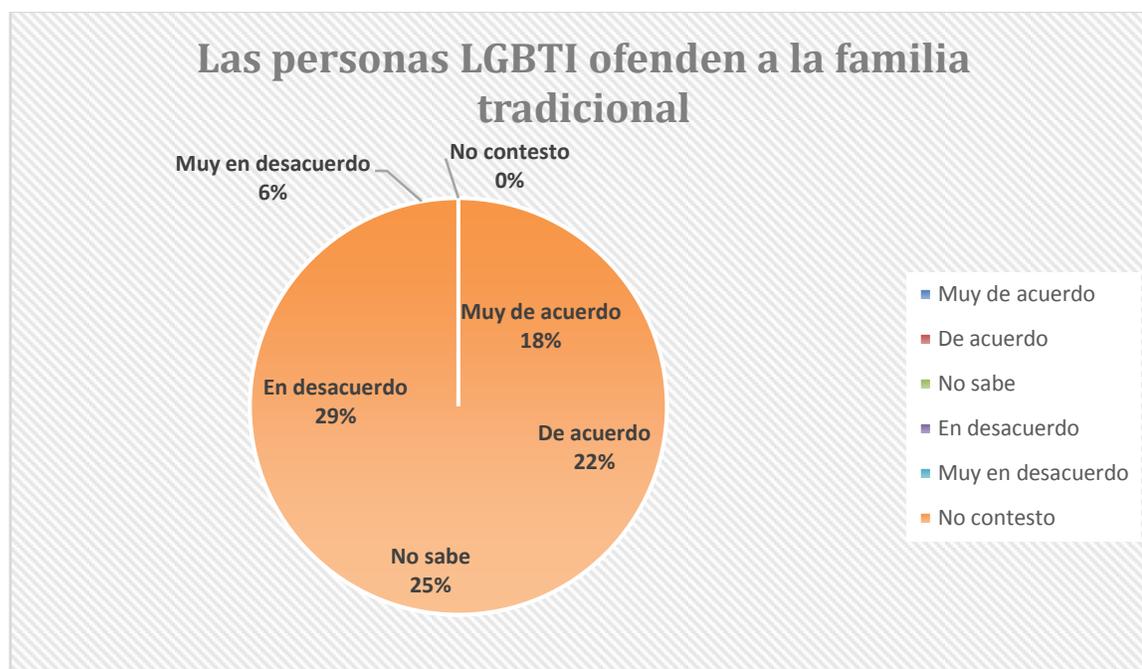
Los resultados obtenidos muestran que el 44% de la población está de acuerdo en el hecho que las personas LGBTI sufren maltrato en la sociedad, un 26% muestra estar muy de acuerdo, mientras que el 14% no sabe que responder, Por otro lado el 13% está en desacuerdo ya que opina que no sufren maltrato y un 2% está muy en desacuerdo, únicamente el 1% no contesto la pregunta. Estos resultados muestran una posición favorable que ya que la mayoría de agentes reconocen el maltrato del cual son víctimas las personas LGBTI esto reafirma el apoyo a rechazar toda forma de discriminación social.

## PREGUNTA 14

Las personas LGBTI ofenden a la familia tradicional.

**Tabla 19.** Porcentaje de personas que consideran que las personas LGBTI ofenden la familia tradicional.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	54	18%
De acuerdo	67	22%
No sabe	75	25%
En desacuerdo	89	29%
Muy en desacuerdo	17	6%
No contesto	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 19.** Personas LGBTI como ofensa de la familia tradicional

El 25% de los Agentes no supo cómo responder la pregunta pues le genera duda si las personas LGBTI ofenden a la familia tradicional, un 22% está de acuerdo en que representan una ofensa y otro 18% se encuentra muy de acuerdo. Por otra parte solo un 29% está en desacuerdo ya que no ven a las personas LGBTI como una ofensa y un 6% está muy en desacuerdo. De acuerdo a estos resultados queda en evidencia que la mayoría de la población opina que las personas LGBTI ofenden a la familia tradicional lo cual es una actitud negativa hacia ellos aumentando los índices de prejuicio y discriminación.

## PREGUNTA 15

Los que apoyan a la comunidad LGBTI también son homosexuales

**Tabla 20.** Porcentaje de personas que opinan que quienes apoyan a la comunidad LGBTI son también homosexuales.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	15	5%
De acuerdo	21	7%
No sabe	61	20%
En desacuerdo	144	48%
Muy en desacuerdo	56	18%
No contesto	5	2%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 20.** Apoyar a la comunidad LGBTI sinónimo de Homosexualidad.

Según los resultados obtenidos el 48% de la población está en desacuerdo ya que consideran que apoyar a la comunidad LGBTI no los convierte en homosexuales, un 20% no sabe que responder, otro 18% se encuentra muy en desacuerdo con el planteamiento. Por otra parte un 7% está de acuerdo un 5% muy de acuerdo y solo el 2% no contesto la pregunta. De acuerdo a estos resultados se puede evidenciar que los/las Agentes aunque presentan ciertas actitudes negativas hacia la comunidad LGBTI, respetan el hecho que las demás personas sean activistas de dicha población ya que estos no las convierten en homosexuales, el pequeño porcentaje que opina lo contrario denota la falta de conocimiento sobre el tema.

## PREGUNTA 16

Las personas LGBTI podrían ser heterosexuales si se proponen cambiar.

**Tabla 21.** Porcentaje de personas las cuales opinan que una persona LGBTI podría ser heterosexual si se propone cambiar.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	44	15%
De acuerdo	80	26%
No sabe	106	35%
En desacuerdo	52	17%
Muy en desacuerdo	20	7%
No contesto	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 21.** Cambio en la Orientación Sexual

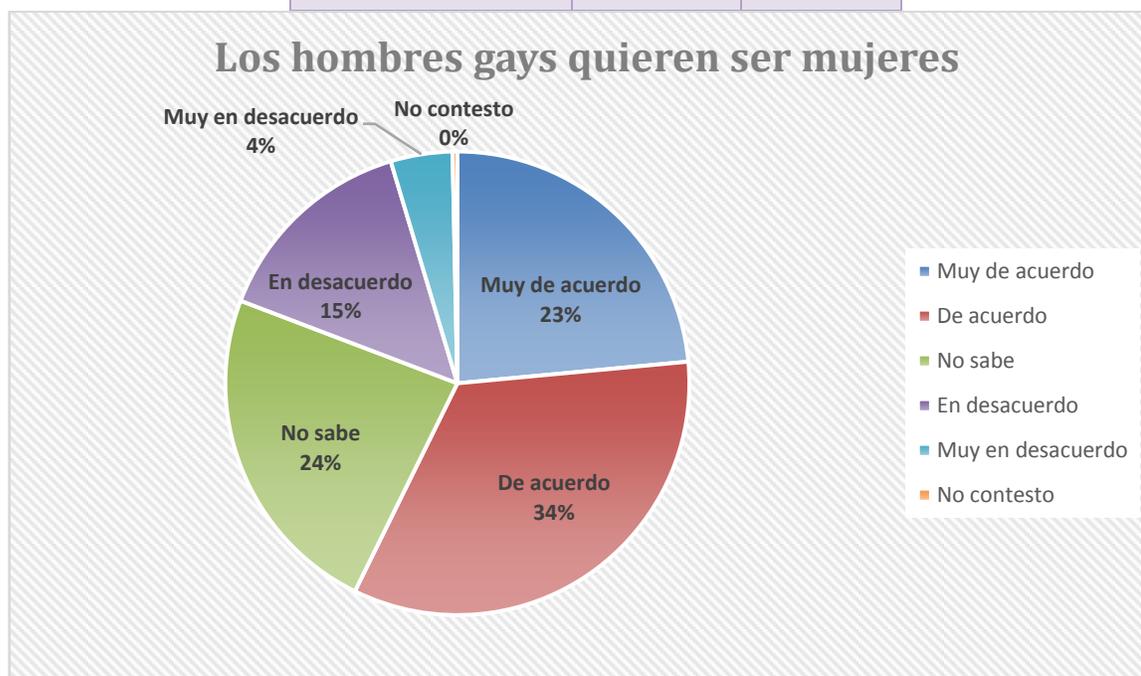
En los resultados obtenidos se puede observar que el 35% de la población no supo responder la pregunta, un 26% está de acuerdo considerando que las personas LGBTI podrían ser heterosexuales, otro 15% está muy de acuerdo con el planteamiento. Mientras que otro 17% se coloca en desacuerdo y un 7% muy en desacuerdo. Dichos resultados son alarmantes ya que más del 75% de los agentes reflejan un pensamiento errado y nuevamente demuestran la falta de conocimiento sobre el tema ya que la orientación sexual no es una enfermedad por lo tanto no se puede cambiar con terapia o por la propia voluntad de la persona.

## PREGUNTA 17

Los hombres gays quieren ser mujeres

**Tabla 22.** Porcentaje de personas que tienen la creencia de que los hombres gays quieren ser mujeres.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy de acuerdo</b>	71	23%
<b>De acuerdo</b>	102	34%
<b>No sabe</b>	71	24%
<b>En desacuerdo</b>	44	15%
<b>Muy en desacuerdo</b>	13	4%
<b>No contesto</b>	1	0%
<b>TOTALES</b>	302	100



**Figura 22.** Deseo de los hombres gays por ser mujeres.

El 34% de la población está de acuerdo y creen que los hombres gay quieren ser mujeres, un 23% está muy de acuerdo con el planteamiento, otro 24% no sabe que responder ante la pregunta. Mientras que un 15% está en desacuerdo y un 4% se coloca muy en desacuerdo con dicha interrogante. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que los/las agentes tienen ideas erróneas sobre temas de diversidad sexual, orientación sexual y un nulo conocimiento en temas de género e identidad de Género ya que la mayoría de la población opina que los hombres gay desean ser mujeres lo cual provoca prejuicios y actitudes negativas hacia la comunidad LGBTI.

## PREGUNTA 18

Las personas LGBTI nunca deberían ser policías

**Tabla 23.** Porcentaje de personas que consideran que las personas LGBTI nunca deberían ser policías.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy de acuerdo</b>	48	16%
<b>De acuerdo</b>	38	13%
<b>No sabe</b>	50	16%
<b>En desacuerdo</b>	122	40%
<b>Muy en desacuerdo</b>	41	14%
<b>No contesto</b>	3	1%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 23.** Personas LGBTI no deberían ser policías.

Según los resultados mostrados en la gráfica un 40% de la población está en desacuerdo y consideran que las personas LGBTI pueden llegar a ser policías, lo acompaña un 14% que están muy en desacuerdo, mientras que un 16% no sabe que responder a la pregunta. Un 16% de la población opina estar muy de acuerdo ya que consideran que las personas LGBTI no deberían ser policías lo apoya otro 13% que están de acuerdo con la pregunta. Únicamente el 1% de la población no contesto la interrogante. Estos resultados indican una clara diferencia de opiniones, ya que la mitad de la población está a favor de que las personas LGBTI puedan ser policías y la otra mitad en contra. Dicha situación puede ser debido a que no todos han recibido formación sobre el tema de Diversidad Sexual demostrando esa falta de conocimiento en actitudes negativas de prejuicio y Violación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI debido a que los consideran débiles para poder realizar efectivamente una labor policial.

## PARTE IV. SITUACIONES COMUNES QUE VIVE LA COMUNIDAD LGBTI.

### PREGUNTA 19.

En su empleo lo despiden al enterarse de su orientación sexual

**Tabla 24.** Porcentaje de personas que opinan sobre despidos de las personas LGBTI por su misma orientación sexual.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	10	3%
<b>Algo adecuada</b>	22	7%
<b>Normal</b>	49	16%
<b>Algo inadecuada</b>	116	39%
<b>Totalmente inadecuada</b>	97	32%
<b>No contesto</b>	8	3%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 24.** Despidos debido a la orientación sexual.

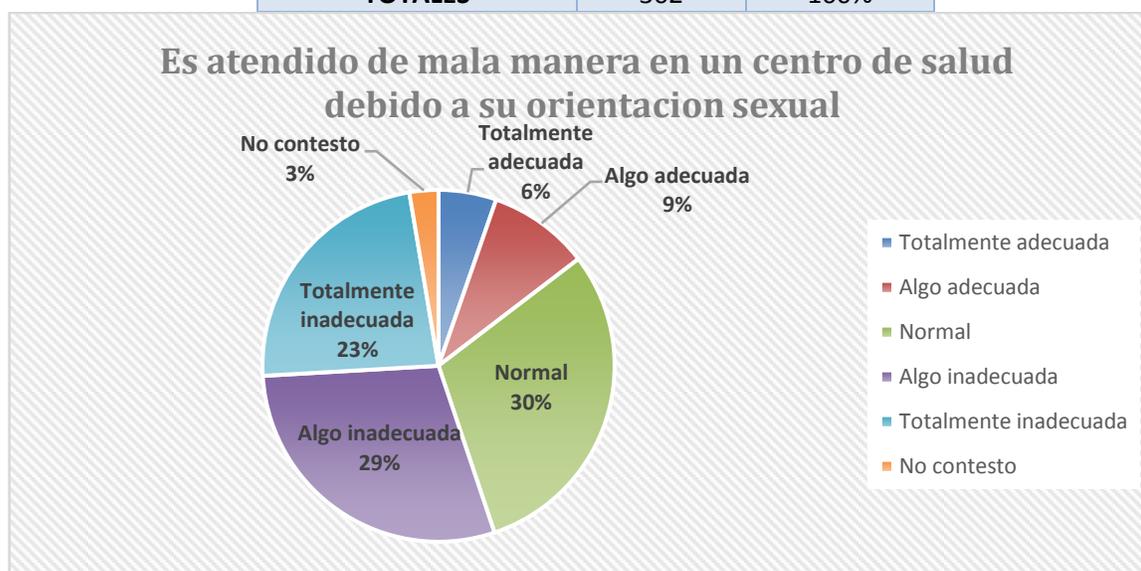
De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 39% de los agentes toma como algo inadecuada la situación que a un empleado lo despidan al enterarse de su orientación sexual, un 32% lo miran totalmente inadecuado tal hecho. Por otra parte un 16% considera que es normal que despidan a una persona LGBTI, otro 7% opina que es algo adecuado esta situación, un 3% considera totalmente adecuado tal violación a los derechos de las personas LGBTI y únicamente el 3% de la población no contesto la pregunta. Mediante estos resultados se puede evidenciar que la mayoría de agentes considera inapropiada dicha situación lo cual representa una actitud favorable hacia los derechos humanos de las personas LGBTI.

## PREGUNTA 20.

Es atendido de mala manera en un centro de salud debido a su orientación sexual.

**Tabla 25.** Porcentaje de personas que opinan sobre la Inadecuada atención de las personas LGBTI en los centros de salud.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	16	6%
<b>Algo adecuada</b>	28	9%
<b>Normal</b>	91	30%
<b>Algo inadecuada</b>	88	29%
<b>Totalmente inadecuada</b>	70	29%
<b>No contesto</b>	8	3%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 25.** Mala atención en centros de salud debido a la orientación sexual.

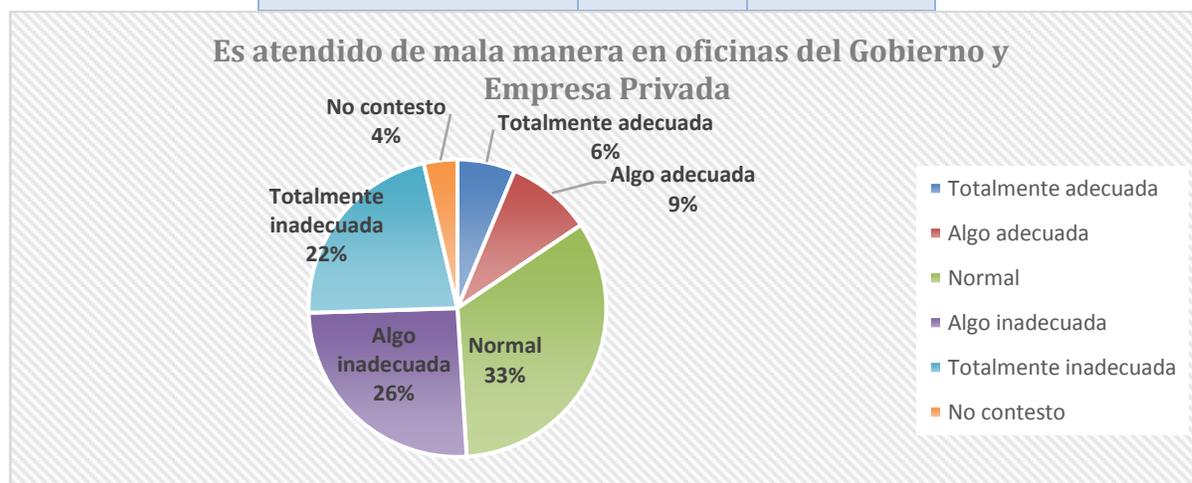
En los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que el 30% de la población considera normal que atiendan de mala manera en los centros de salud a personas LGBTI, otro 9% piensan que es algo adecuado tal situación, un 6% mira totalmente adecuado este hecho. Por otra parte el 29% opina que es algo inadecuado que sean atendidos ineficazmente, un 23% considera como totalmente inadecuado que sean atendidos de mala manera y únicamente un 3% no contesto la pregunta. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que la mitad de la población percibe como normal o adecuado que una persona LGBTI sea atendida de mala manera en Centros de Salud esto indica discriminación y violación de derechos humanos esto se puede deber a la naturalización del fenómeno de violencia hacia esta comunidad, por el contrario la otra mitad de la población opina que es inadecuada estas situaciones.

## PREGUNTA 21

Es atendido de mala manera en oficinas del Gobierno y Empresa Privada.

**Tabla 26.** Porcentaje de personas que opinaron sobre la Atención de mala calidad en Oficinas de Gobierno y Empresa privada por ser personas LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	19	6%
<b>Algo adecuada</b>	28	9%
<b>Normal</b>	101	33%
<b>Algo inadecuada</b>	77	22%
<b>Totalmente inadecuada</b>	66	26%
<b>No contesto</b>	11	4%
<b>TOTALES</b>	302	100



**Figura 26.** Atención de mala calidad en Oficinas de Gobierno y Empresa Privada.

El 33% de la población mira como normal que a las personas LGBTI se les atienda de mala manera en oficinas gubernamentales y privadas, otro 9% considera que es algo adecuado que se les atienda ineficazmente y un 6% opina que es totalmente adecuado tal atropello. Por otra parte un 26% mira como algo inadecuado la falta de atención a personas LGBTI otro 22% considera que es totalmente inadecuada tal situación y un 4% no contesto la pregunta. De acuerdo a estos resultados se puede observar que la mitad de la población considera adecuada la mala atención brindada a personas LGBTI sabiendo que el Decreto 56 plantea la NO discriminación en la administración pública, mientras tanto el sector privado tiende a mirar con mayor recelo y violenta los derechos humanos de las personas LGBTI. Por otra parte la mitad de la población que está en contra de esta forma de violencia posiblemente ha recibido orientación acerca de la temática por lo tanto tienen un criterio más amplio sobre el mismo.

## PREGUNTA 22

Es discriminado por sus compañeros y profesores.

**Tabla 27.** Porcentaje de personas que opinan sobre la discriminación que sufren las personas LGBTI por sus compañeros y profesores.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	29	10%
<b>Algo adecuada</b>	22	7%
<b>Normal</b>	73	24%
<b>Algo inadecuada</b>	93	31%
<b>Totalmente inadecuada</b>	68	22%
<b>No contesto</b>	17	6%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 27.** Discriminación escolar

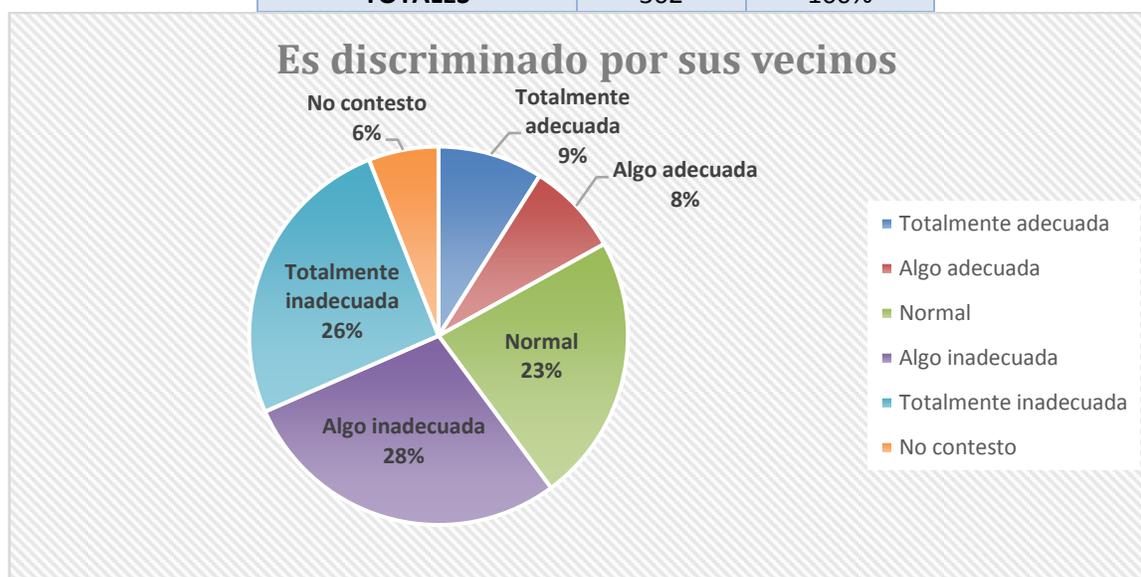
Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que el 31% de la población ven algo inadecuado la discriminación que las personas LGBTI sufren en la escuela, otro 22% lo miran totalmente inadecuado tal situación, mientras que el 24% toman como normal el hecho que sean discriminadas las personas LGBTI por sus compañeros y profesores. Por su parte el 10% consideran que es totalmente adecuado y un 7% opina que es algo adecuado. Únicamente el 6% no contesto la pregunta. Mediante estos resultados se puede inferir que la mitad de la población considera como adecuada la discriminación escolar que sufren las personas LGBTI esto se puede deber a factores sociales, familiares y culturales que influyen en el comportamiento de las personas lo cual desencadena deserción escolar de la comunidad LGBTI.

## PREGUNTA 23

Es discriminado por sus vecinos.

**Tabla 28.** Porcentaje de personas que opinan sobre la discriminación de las personas LGBTI por sus vecinos.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente adecuada	27	9%
Algo adecuada	24	8%
Normal	69	23%
Algo inadecuada	86	28%
Totalmente inadecuada	77	26%
No contesto	18	6%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 28.** Discriminación por vecinos.

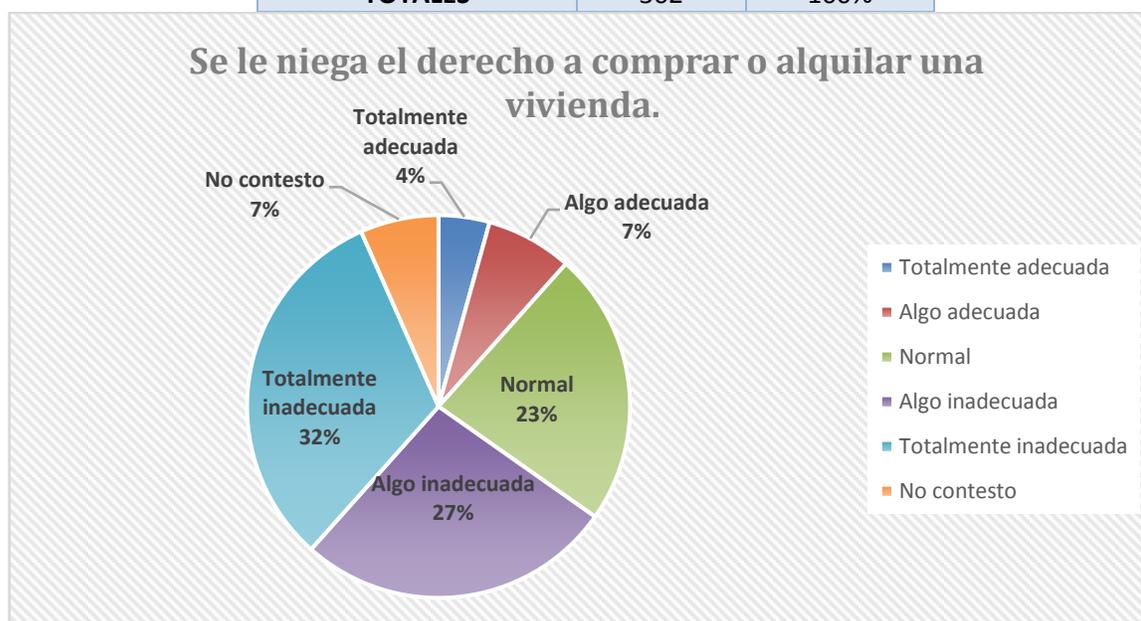
Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que el 28% de la población miran algo inadecuado la discriminación de las personas LGBTI por sus vecinos, un 26% consideran totalmente inadecuada tal situación. Por su parte un 23% opina que es normal que las personas LGBTI sean discriminadas por sus vecinos, mientras que un 9% consideran totalmente adecuada este hecho y un 8% lo mira algo Adecuado. Solo un 6% de la población no contesto la pregunta. Mediante estos resultados se puede observar que la mitad de la población mira normal la discriminación de las personas LGBTI por sus vecinos, esto indica que los prejuicios son previamente aprendido en el seno de la familia y en el entorno social aparte de ello se agrega un componente cultural como lo es el machismo esto agrava la situación ya que se le enseña a los hijos de los hijos a discriminar a las demás personas por tener preferencias sexuales distintas.

## PREGUNTA 24

Se le niega el derecho a comprar o alquilar una vivienda.

**Tabla 29.** Porcentaje de personas que opinan sobre el derecho de comprar o alquilar vivienda las personas LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	13	4%
<b>Algo adecuada</b>	22	7%
<b>Normal</b>	70	23%
<b>Algo inadecuada</b>	81	27%
<b>Totalmente inadecuada</b>	96	32%
<b>No contesto</b>	20	7%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 29.** Derecho a comprar o alquilar vivienda.

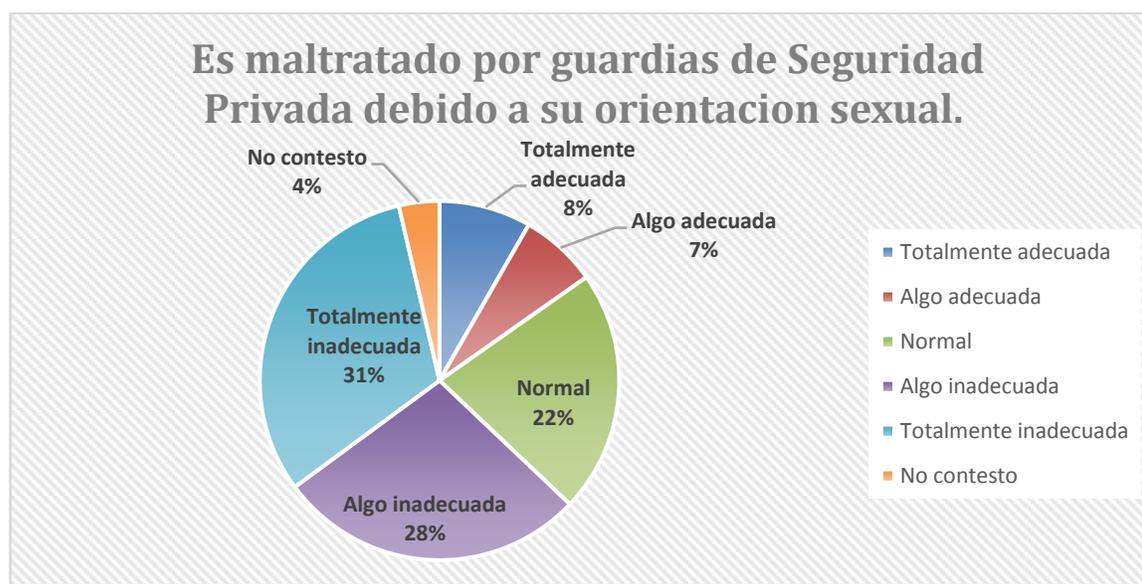
Según los datos obtenidos en la gráfica se puede observar que el 32% de la población considera totalmente inadecuado el negarle la vivienda a personas LGBTI, un 27% opina que es algo inadecuado tal situación. Mientras que el 23% mira normal negarles la vivienda a personas LGBTI, por su parte un 7% cree que es algo adecuado y un 4% lo mira totalmente adecuado. Únicamente el 7% no contesto la pregunta. Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede inferir que cierto porcentaje significativo de la población opina que es inadecuado negarle el derecho a la vivienda ya que son personas que poseen los mismos derechos que los heterosexuales, por otra parte la población restante tiende a mostrar una postura negativa al ver normal e incluso adecuada dicha situación lo cual provoca discriminación y una actitud negativa hacia las personas LGBTI.

## PREGUNTA 25

Es maltratado por guardias de Seguridad Privada debido a su orientación sexual.

**Tabla 30.** Porcentaje de personas que opinan que las personas LGBTI sufren maltrato por guardias de Seguridad Privada.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	25	8%
<b>Algo adecuada</b>	21	7%
<b>Normal</b>	66	22%
<b>Algo inadecuada</b>	84	28%
<b>Totalmente inadecuada</b>	95	31%
<b>No contesto</b>	11	4%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 30.** Maltrato por parte de guardias de seguridad privada.

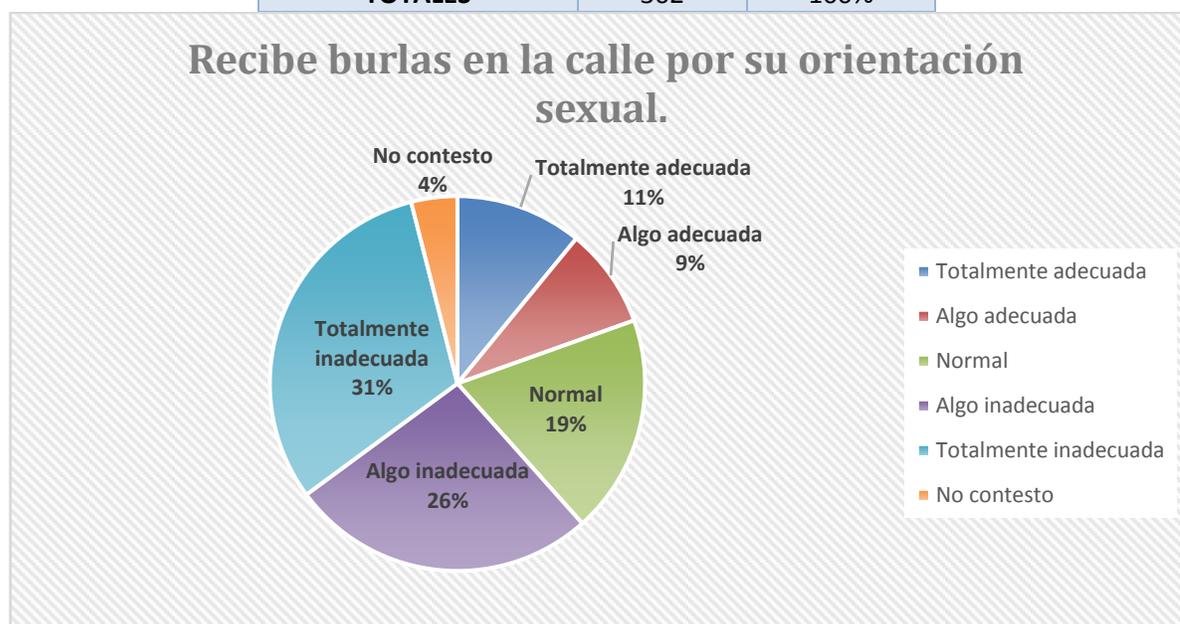
Como se puede observar en la gráfica el 31% de la población opina que es totalmente inadecuado que las personas LGBTI sufran maltrato por parte de guardias debido a su orientación sexual, un 28% lo mira algo inadecuado tal hecho. Por su parte el 22% considera normal tal situación, A su vez el 8% cree que es totalmente adecuado que se les maltrate y un 7% lo mira como algo adecuado. El 4% faltante no contesto la pregunta. Según los resultados obtenidos en la gráfica se observa que más mitad de la población considera inadecuado el maltrato hacia personas LGBTI por parte de guardias de Seguridad Privada lo cual demuestra una actitud favorable ya que indican no estar a favor de la violencia o agresión física hacia personas LGBTI.

## PREGUNTA 26

Recibe burlas en la calle por su orientación sexual.

**Tabla 31.** Porcentaje de personas que opinan que las personas LGBTI reciben burlas en la calle.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente adecuada	33	11%
Algo adecuada	26	9%
Normal	57	19%
Algo inadecuada	80	26%
Totalmente inadecuada	94	31%
No contesto	12	4%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 31.** Burlas en la calle por la orientación sexual.

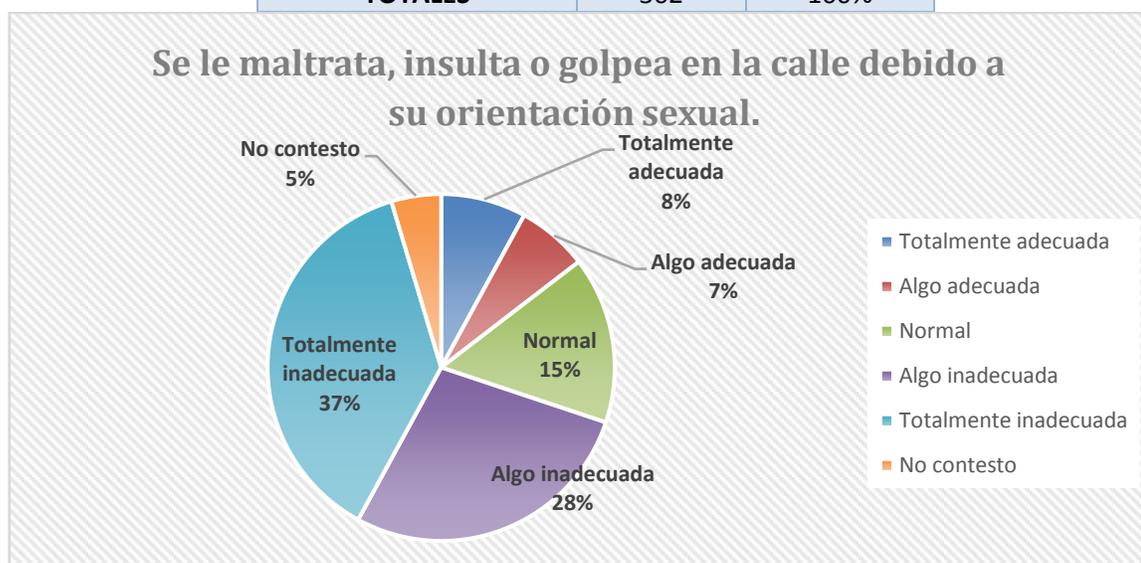
De acuerdo a los resultados obtenidos en la gráfica se observa que un 31% de la población tacha como totalmente inadecuado el hecho que una persona LGBTI sufra de burlas en la calle por su orientación, le sigue un 26% que lo considera algo inadecuado. Por otra parte el 19% de la población cataloga como normal dicha situación, un 11% indica que es totalmente adecuado que reciban burlas y el 9% expresa que es algo adecuado. Únicamente el 4% de la población no respondió la pregunta. De acuerdo a la opinión de los/las agentes se puede inferir que la mayoría considera inapropiado que las personas LGBTI reciban burlas en la calle debido a su orientación sexual ya que esta es una forma de violencia que atenta la dignidad humana.

## PREGUNTA 27

Se le maltrata, insulta o golpea en la calle debido a su orientación sexual.

**Tabla 32.** Porcentaje de personas que opinaron que a las personas LGBTI en la calle les maltratan, insultan o golpean.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	24	8%
<b>Algo adecuada</b>	20	7%
<b>Normal</b>	47	15%
<b>Algo inadecuada</b>	84	28%
<b>Totalmente inadecuada</b>	113	37%
<b>No contesto</b>	14	5%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 32.** Maltrato Físico y Psicológico a personas LGBTI en la calle.

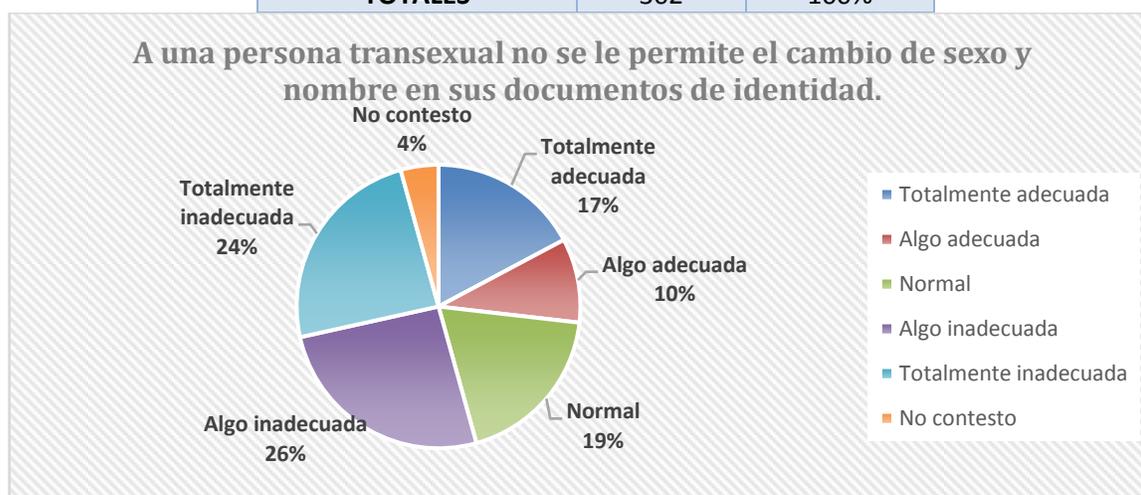
Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que el 37% de la población considera totalmente inadecuado el maltrato físico y humillaciones que reciben las personas LGBTI en la calle, un 28% lo mira algo inadecuado dicha acción. Por su parte un 15% ve como normal que las persona LGBTI se les violente. Un 8% cataloga como totalmente adecuado dichos actos de violencia y el 7% lo valora como algo adecuado. El 5% restante no contesto la pregunta. Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede inferir que más de la mitad de la población toma como inadecuado aquellas situaciones de maltrato físico y psicológico hacia las personas LGBTI, lo cual refleja una actitud favorable en pro de la dignidad humana. Por otra parte el porcentaje de la población que considera normal o apropiada dichas situaciones posiblemente no ha recibido orientación sobre el tema, muestran prejuicio y discriminación reflejando actitudes negativas.

## PREGUNTA 28

A una persona transexual no se le permite el cambio de sexo y nombre en sus documentos de identidad.

**Tabla 33.** Porcentaje de personas que opinan que a personas transexuales no se les permite el cambio de sexo y documentos de identidad.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>Totalmente adecuada</b>	52	17%
<b>Algo adecuada</b>	29	10%
<b>Normal</b>	57	19%
<b>Algo inadecuada</b>	78	26%
<b>Totalmente inadecuada</b>	73	24%
<b>No contesto</b>	13	4%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 33.** Cambio de sexo e Identidad a personas Transexuales.

El 26% de la población considera que es algo inadecuado que una persona transexual no se le permita el cambio de sexo e identidad, un 24% lo mira totalmente inadecuado tal situación. Mientras que un 19% considera normal que puedan cambiarse el sexo y sus documentos. Otro 17% piensa que es totalmente adecuado realizarlo y un 10% lo toma como algo adecuado. Únicamente el 4% no contesto la pregunta. De acuerdo a los datos obtenidos en la gráfica se puede observar que la opinión de la población se encuentra dividida ya que la mitad considera adecuado que las personas transexuales puedan cambiarse el sexo si así lo desean y la otra mitad lo toma como inadecuado tal acción. Este punto de vista se torna interesante debido a que en El Salvador no existen leyes que garanticen y amparen estos derechos fundamentales para las personas trans como la ley de identidad.

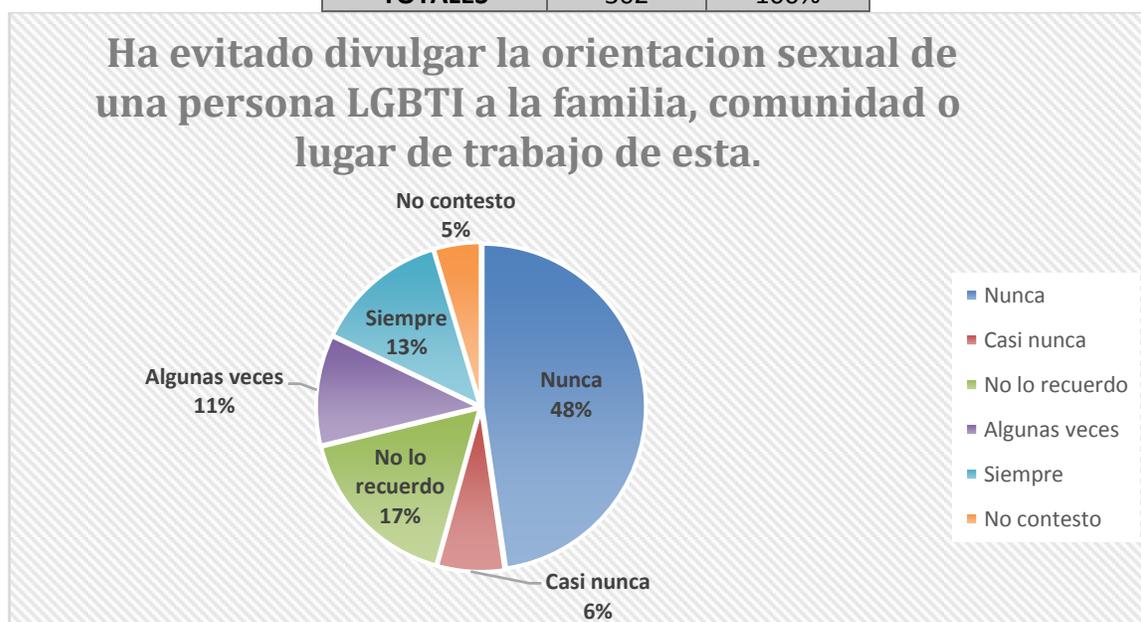
## PARTE V. REACCIONES COMUNES HACIA LA COMUNIDAD LGBTI

### PREGUNTA 29

¿Ha evitado divulgar la orientación sexual de una persona LGBTI a la familia, comunidad o lugar de trabajo de esta?

**Tabla 34.** Porcentaje de personas que han evitado divulgar la orientación sexual de una persona LGBTI

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	144	48%
Casi nunca	20	6%
No lo recuerdo	51	17%
Algunas veces	33	11%
Siempre	40	13%
No contesto	14	5%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 34.** Ocultar la orientación sexual de una persona LGBTI.

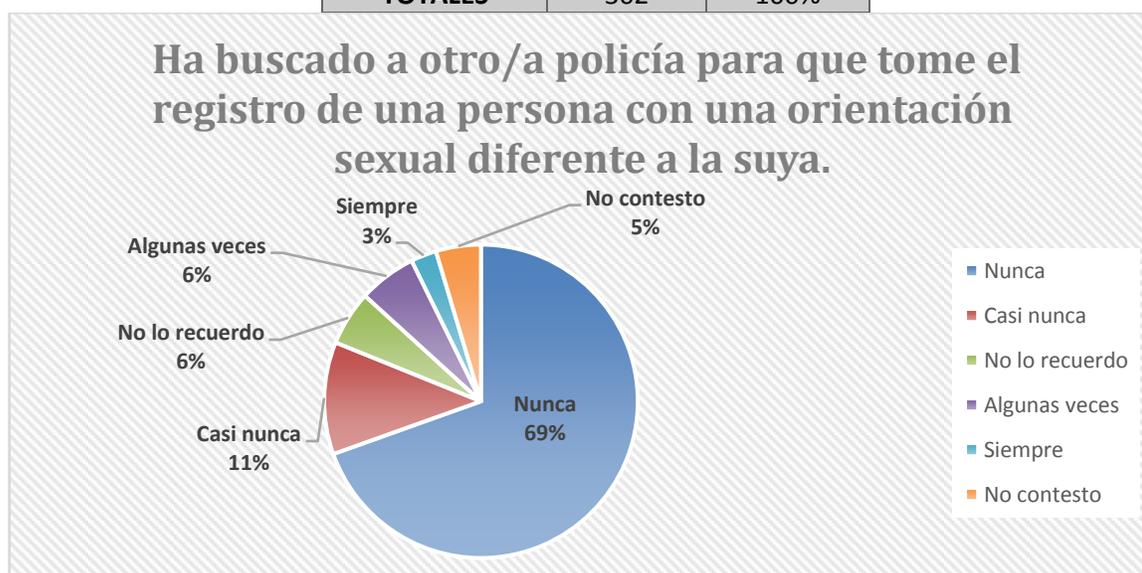
Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que el 48% de la población nunca ha divulgado la orientación sexual de una persona LGBTI, un 17% no recuerda haberlo hecho, por su parte un 13% siempre divulga la orientación sexual de otra persona, otro 11% algunas veces lo hace y un 5% no respondió la pregunta. Esto indica que la población posiblemente prefiere evitar cualquier contacto con personas LGBTI por lo cual prefieren no hacer comentarios para no involucrarse con ellos.

## PREGUNTA 30

¿Ha buscado a otro/a policía para que tome el registro de una persona con una orientación sexual diferente a la suya?

**Tabla 35.** Porcentaje de personas que ha buscado apoyo en otros policías para tomarle registro a una persona LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	210	69%
Casi nunca	35	11%
No lo recuerdo	17	6%
Algunas veces	18	6%
Siempre	8	3%
No contesto	14	5%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 35.** Evitar tomarles registro a personas LGBTI.

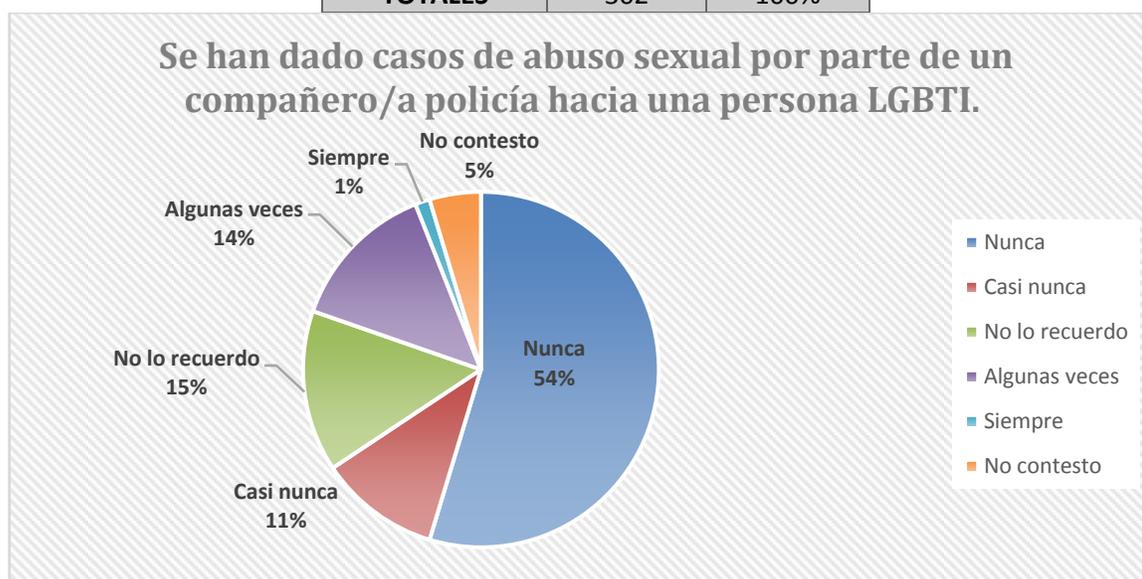
El 69% de la población afirma que nunca ha buscado a otro compañero policía para que tome el registro de una persona LGBTI, un 11% expresa que casi nunca lo ha hecho, seguido de un 6% que no recuerda si ha realizado tal acción. Por otra parte un 6% manifiesta haberlo hecho algunas veces y solo un 3% lo hace siempre. Únicamente un 5% no contesto la pregunta. Según los datos obtenidos en la gráfica se puede observar que la mayoría de los/las agentes nunca evitan atender a personas LGBTI ni piden el apoyo a otros compañeros, esto muestra una actitud favorable aunque en algunos casos estas respuestas podrían deberse a una opinión “políticamente correcta” a pesar de que los resultados son anónimos.

## PREGUNTA 31

Se han dado casos de abuso sexual por parte de un compañero/a policía hacia una persona LGBTI.

**Tabla 36.** Porcentaje de personas que comentan que se han dado casos de abuso sexual por parte de policías hacia una persona LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	164	54%
Casi nunca	33	11%
No lo recuerdo	44	15%
Algunas veces	41	14%
Siempre	4	1%
No contesto	14	5%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 36.** Casos de abuso sexual

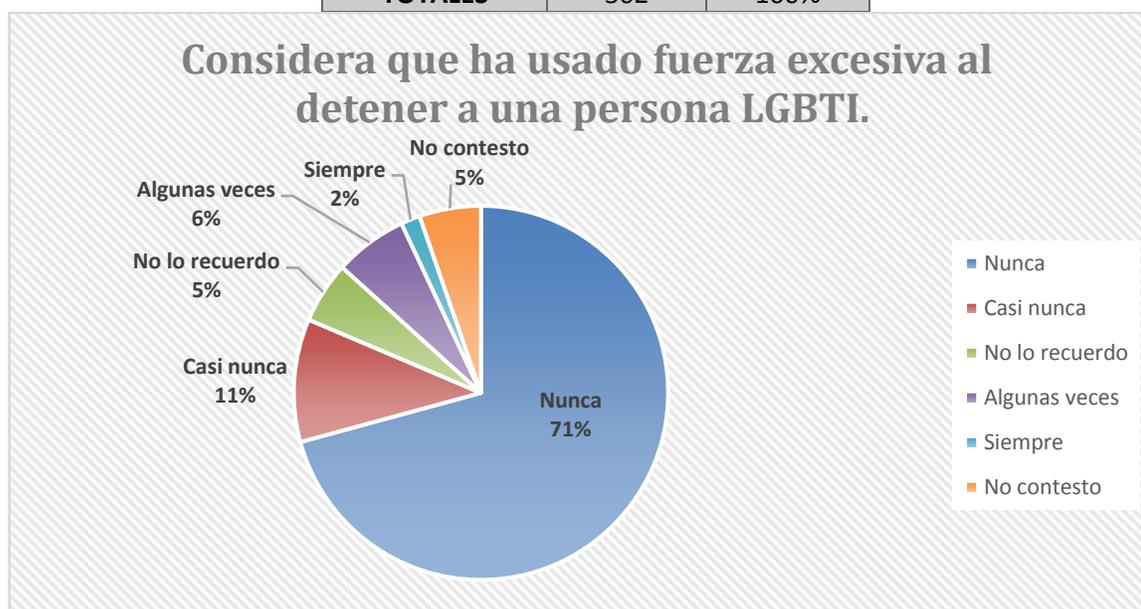
El 54% de la población afirma que nunca se han dado casos de abuso sexual de parte de policías hacia una persona LGBTI, un 11% expresa que casi nunca se han dado estos casos, otro 15% no recuerda que se haya dado alguna vez. Por otra parte un 14% supone que algunas veces se ha dado tal situación, el 1% afirma que siempre se ha dado y un 5% no respondió la pregunta. Mediante estos resultados se puede inferir que la mayoría de los/las agentes afirman que nunca se han dado o no conocen situaciones de casos de abuso sexual esto representa una actitud favorable en cuanto al respeto a los Derechos Humanos y a la dignidad de las personas. Estos resultados a su vez podrían indicar una tendencia a responder según lo creen correcto por temor a que se conozca la verdadera situación y la posible existencia de casos de abuso sexual.

## PREGUNTA 32

Considera que ha usado fuerza excesiva al detener a una persona LGBTI.

**Tabla 37.** Porcentaje de personas que ha usado fuerza excesiva al detener a una persona LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	213	71%
Casi nunca	32	11%
No lo recuerdo	16	5%
Algunas veces	19	6%
Siempre	5	2%
No contesto	16	5%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 37.** Fuerza excesiva en la detención de una persona LGBTI.

Según los resultados obtenidos en la gráfica un 71% de la población dice nunca haber usado fuerza excesiva contra una persona LGBTI, un 11% dice casi nunca haberlo hecho. Así también hay un 5% que no lo recuerda. Por otra parte existe un 6% que indica que algunas veces lo ha hecho y un 2% que siempre hace uso de fuerza excesiva. Únicamente un 5% de la población no contesto. Mediante estos resultados se puede inferir que la mayoría de la población nunca o casi nunca ha utilizado fuerza excesiva al detener a personas LGBTI esto muestra un actitud favorable y de respeto a los derechos humanos. Por otra parte los/las agentes podrían haber respondido de dicha forma debido al temor de ser mal evaluados y ya que se conoce el porcentaje de casos de denuncia que hay en su contra por maltrato a la comunidad LGBTI.

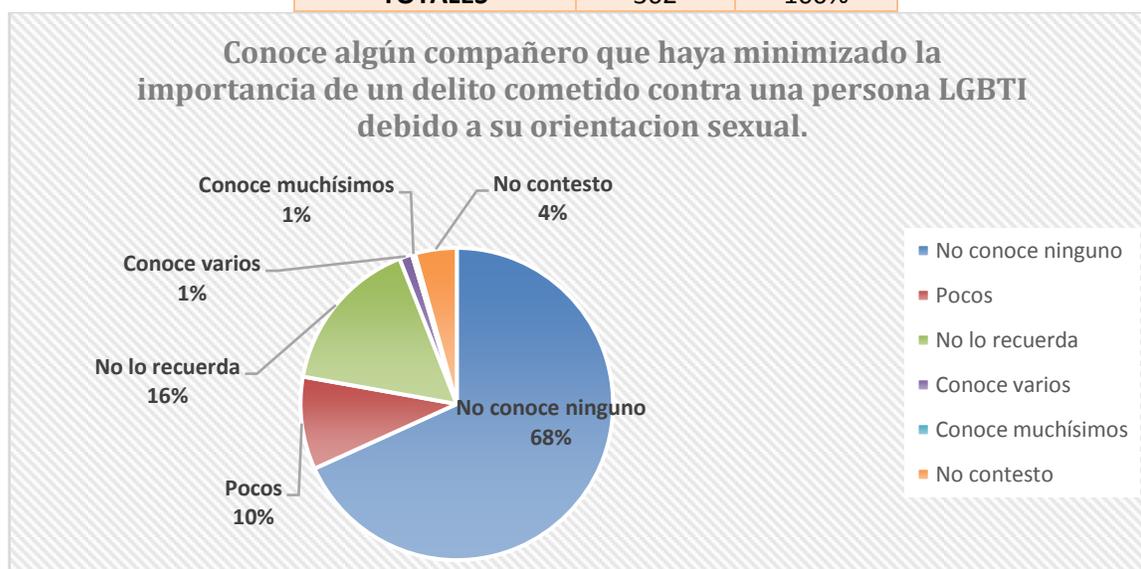
## PARTE VI. REACCIONES QUE TIENE LA PNC HACIA LA COMUNIDAD LGBTI

### PREGUNTA 33

¿Conoce algún compañero que haya minimizado la importancia de un delito cometido contra una persona LGBTI debido a su orientación sexual?

**Tabla 38.** Porcentaje de personas que conocen compañeros que han minimizado la importancia de delitos cometidos contra una persona LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
No conoce ninguno	206	68%
Pocos	29	10%
No lo recuerda	49	16%
Conoce varios	4	1%
Conoce muchísimos	1	1%
No contesto	13	4%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 38.** Minimización de delitos contra la comunidad LGBTI.

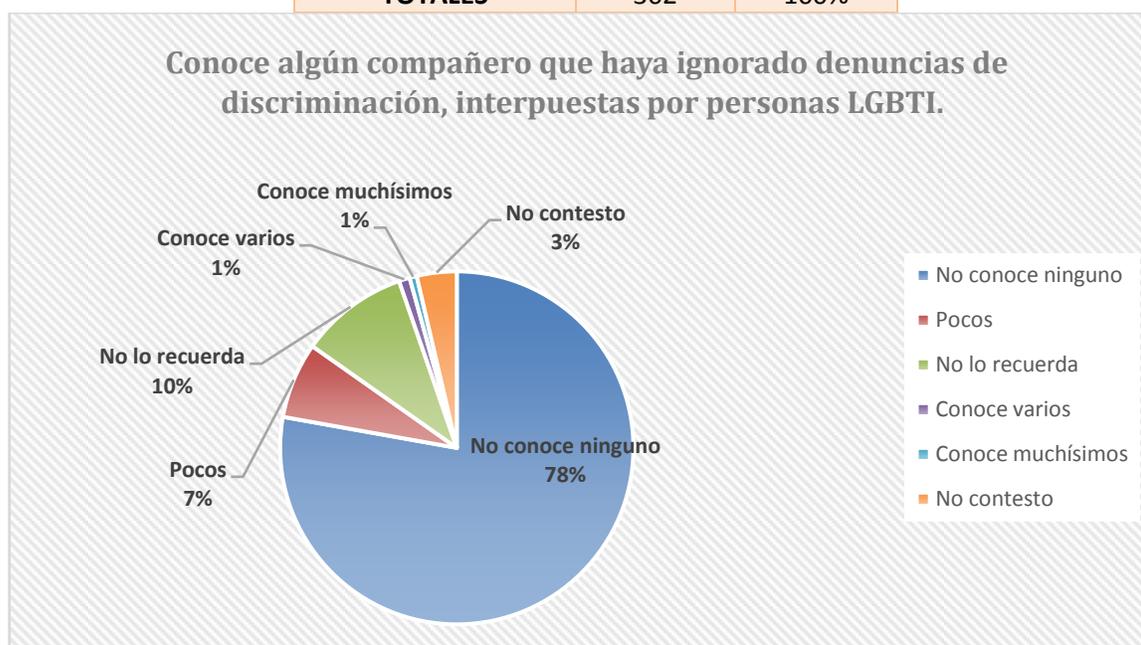
Según los resultados de la gráfica se puede observar que el 68% de la población no conoce ningún compañero que haya minimizado un delito contra una persona LGBTI, un 16% no recuerda, mientras que el 10% afirma conocer pocos casos y el 1% expone conocer varios casos y otro 1% conoce muchísimos casos de minimización de delitos. Un 4% no contesto la pregunta. Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que la mayoría de los/las agentes conocen pocos o ningún caso de minimización de delitos lo cual podría indicar que una posición favorable hacia la PNC en cuanto a respetar los derechos de las personas LGBTI, por otra parte sus respuestas pudieron ser afectadas por miedo a los resultados a pesar que se les informó serían totalmente anónimos.

## PREGUNTA 34

¿Conoce algún compañero que haya ignorado denuncias de discriminación, interpuestas por personas LGBTI?

**Tabla 39.** Porcentaje de personas que conocen algún compañero que hay ignorado denuncias de discriminación interpuestas por personas LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>No conoce ninguno</b>	235	78%
<b>Pocos</b>	21	7%
<b>No lo recuerda</b>	30	10%
<b>Conoce varios</b>	3	1%
<b>Conoce muchísimos</b>	2	1%
<b>No contesto</b>	11	3%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 39.** Casos de agentes que ignoraron denuncias de discriminación.

En los resultados obtenidos se puede observar que el 78% de la población no conoce ningún caso de omisión de denuncias interpuestas por personas LGBTI, un 10% no recuerda haber conocido un caso, el 7% dice saber de pocos. Por otra parte únicamente 1% de la población dice que conoce varios y otro 1% afirma conocer muchísimos. Únicamente el 3% no respondió. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que la mayor parte de agentes desconocen casos en los cuáles hayan sido ignoradas las denuncias interpuestas por discriminación lo que puede indicar respuestas políticamente aceptables de parte de los agentes por temor a salir mal evaluados.

## PREGUNTA 35

¿Conoce si algún compañero/a no le ha tomado importancia a una denuncia de violencia familiar en parejas del mismo sexo?

**Tabla 40.** Porcentaje de personas que opinaron acerca de compañeros/as que no han tomado importancia a una denuncias de violencia familiar en parejas del mismo sexo.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
No conoce ninguno	226	75%
Pocos	21	7%
No lo recuerda	30	10%
Conoce varios	9	3%
Conoce muchísimos	4	1%
No contesto	12	4%
<b>TOTALES</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>



**Figura 40.** Agentes que ignoran denuncias de violencia familiar en homosexuales.

Según los resultados obtenidos el 75% de la población no conocen ningún caso en el cual agentes no hayan tomado importancia a las denuncias de violencia familiar en personas LGBTI, un 10% no recuerda haber conocido una situación de estas, otro 7% menciona que sabe de pocos casos. Por otra parte un 3% afirma conocer varios casos en los cuales no les prestan atención a las denuncias de las personas LGBTI y solamente 1% expresa conocer muchísimos casos, Un 4% no respondió la pregunta. Según los resultados se puede observar que la mayor parte de agentes afirmar conocer pocos o ningún caso en los cuales se haya ignorado denuncias de violencia familiar en parejas homosexuales, dichas respuestas son superficialmente favorables para la Institución policial, pero al conocer la opinión de personas LGBTI se da un contraste con los resultados lo cual puede indicar que las respuestas expresadas por los agentes son manipuladas y posiblemente evaden responder con sinceridad.

## PREGUNTA 36

Conoce usted a algún compañero/a que haya realizado un registro injustificado a una persona LGBTI.

**Tabla 41.** Porcentaje de personas que conocen compañeros/as agentes que han realizado registros injustificados a personas LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>No conoce ninguno</b>	236	78%
<b>Pocos</b>	22	7%
<b>No lo recuerda</b>	18	6%
<b>Conoce varios</b>	11	4%
<b>Conoce muchísimos</b>	2	1%
<b>No contesto</b>	13	4%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 41.** Registros injustificados a personas LGBTI.

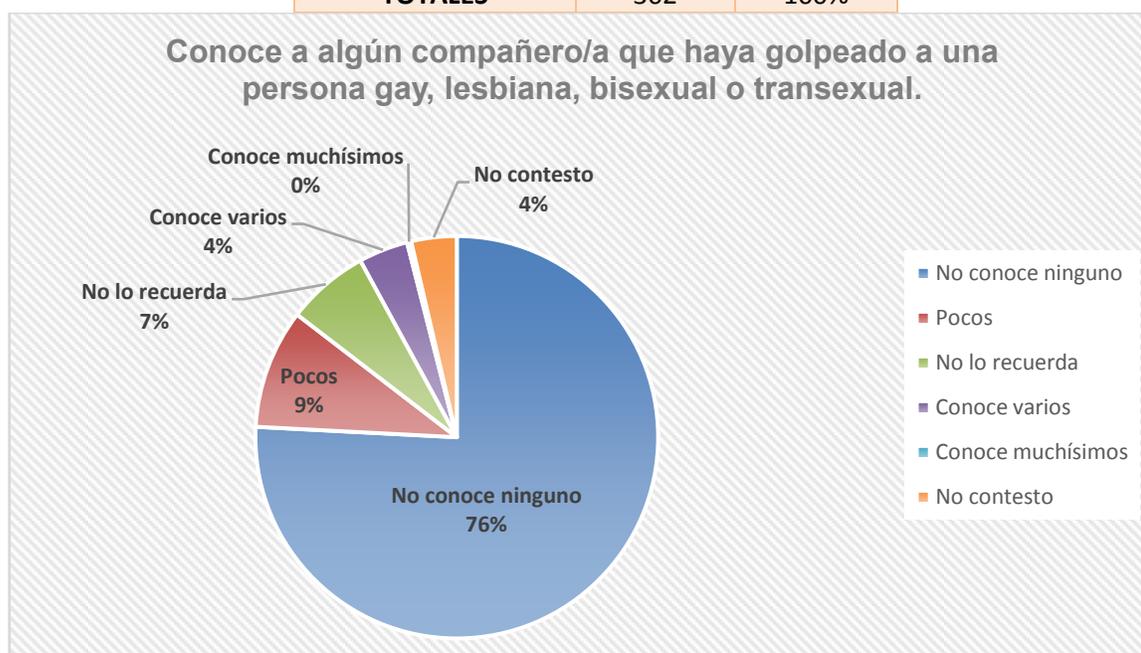
Según los datos obtenidos en la gráfica se puede observar que el 78% de la población no conoce ningún caso en el cual algún compañero haya realizado un registro injustificado a una persona LGBTI, otro 7% afirma conocer pocos casos, un 6% no recuerda haber conocido algún caso. Por otra parte el 4% afirma conocer varios casos de abuso de autoridad por parte de compañeros policías y solo 1% dicen conocer muchísimos casos. Únicamente el 4% de la población no contesto la pregunta. De acuerdo a los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que la mayor parte de la población desconoce casos de registros injustificados a personas LGBTI lo cual muestra una actitud favorable en torno a los derechos de los mismos, por otra parte las respuestas obtenidas de los agentes podrían ser políticamente aceptables ya que consideran que obtendrán buenos resultados.

## PREGUNTA 37

Conoce a algún compañero/a que haya golpeado a una persona gay, lesbiana, bisexual o transexual.

**Tabla 42.** Porcentaje de personas que conocen a compañeros que han golpeado a personas LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>No conoce ninguno</b>	229	76%
<b>Pocos</b>	29	9%
<b>No lo recuerda</b>	20	7%
<b>Conoce varios</b>	12	4%
<b>Conoce muchísimos</b>	1	0%
<b>No contesto</b>	11	4%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 42.** Violencia física hacia personas LGBTI.

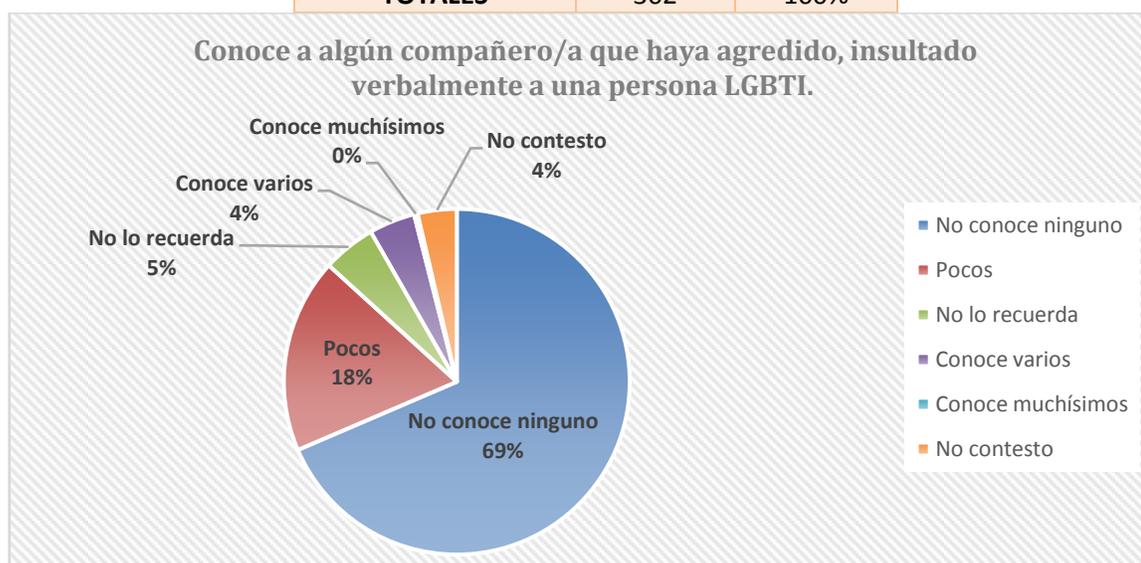
El 76% de la población dice no conocer ningún caso de agresión física de parte de algún compañero hacia personas LGBTI, un 9% expresa que conoce pocos casos de esta magnitud, el 7% indica que no recuerda haber conocido algún caso. Por otra parte hay un 4% el cual conoce varios casos en donde compañeros han golpeado a personas LGBTI. Un 4% restante no contesto la pregunta. Mediante los resultados obtenidos se puede inferir que los/las agentes posiblemente no respondieron con sinceridad las interrogantes ya que estadísticamente se muestra que las personas LGBTI sufren de violencia física y que sus principales agresores son Agentes de la PNC.

## PREGUNTA 38

Conoce a algún compañero/a que haya agredido, insultado verbalmente a una persona LGBTI.

**Tabla 43.** Porcentaje de personas que conocen compañeros que han agredido verbalmente a personas LGBTI.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
<b>No conoce ninguno</b>	207	69%
<b>Pocos</b>	55	18%
<b>No lo recuerda</b>	15	5%
<b>Conoce varios</b>	13	4%
<b>Conoce muchísimos</b>	1	0%
<b>No contesto</b>	11	4%
<b>TOTALES</b>	302	100%



**Figura 43.** Violencia verbal hacia personas LGBTI.

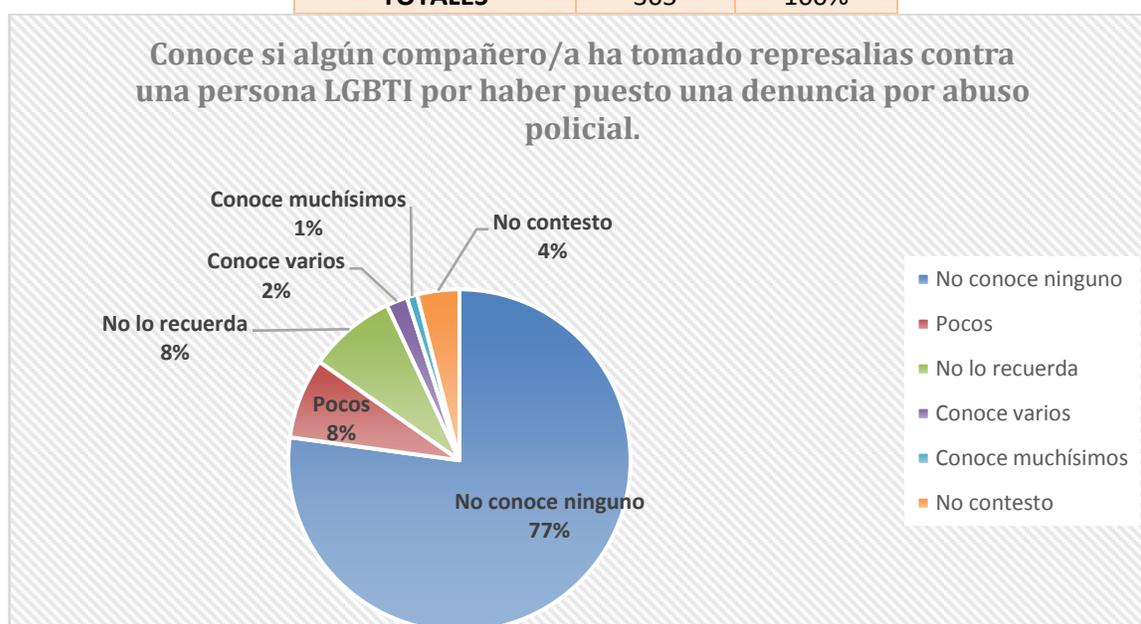
De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar en la gráfica que el 69% de la población no conoce ningún caso en el cual algún compañero agente haya agredido o insultado a una persona LGBTI, un 18% expresa conocer pocos casos y un 5% no recuerda una situación como esta. Por otra parte un 4% de la población afirma conocer varios casos de violencia verbal y un 4% no contesto la pregunta. Mediante los resultados se puede inferir que la mayor parte de la población desconoce casos en los cuales sus compañeros agentes hayan violentado verbalmente a personas LGBTI, esto muestra una actitud favorable de respeto y no discriminación. Por otra parte resulta preocupante el hecho que la población no haya respondido con sinceridad únicamente para obtener excelentes resultados.

## PREGUNTA 39

Conoce si algún compañero/a ha tomado represalias contra una persona LGBTI por haber puesto una denuncia por abuso policial.

**Tabla 44.** Porcentaje de personas que conocen compañeros que han tomado represalias contra una persona LGBTI por poner una denuncia por abuso policial.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
No conoce ninguno	233	77%
Pocos	23	8%
No lo recuerda	25	8%
Conoce varios	6	2%
Conoce muchísimos	3	1%
No contesto	12	4%
<b>TOTALES</b>	<b>305</b>	<b>100%</b>



**Figura 44.** Represalias contra personas LGBTI por interponer denuncias por abuso policial.

Según los resultados obtenidos en la gráfica se puede observar que el 77% de la población no conoce ningún caso en el cual un agente haya tomado represalias contra una persona LGBTI por poner una denuncia por abuso policial, un 8% no recuerda que se haya dado una situación como tal. Por otra parte un 8% expresa conocer pocos casos de abuso policial, el 2% menciona que conoce varios casos y un 1% dice conocer muchísimos casos. Únicamente el 4% de la población no contesto la pregunta. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que los/las agentes muestran una actitud favorable hacia la comunidad LGBTI y por otra parte podrían temer que al responder con sinceridad les genere problemas en su trabajo.

## 4.2 INTERPRETACION DE RESULTADOS

El presente apartado contiene una integración de los resultados obtenidos en la investigación realizada con Agentes de la PNC de la Región Metropolitana de San Salvador, a los cuales se les aplicó una Escala Tipo Likert con el objetivo principal de conocer las actitudes y predisposiciones del Personal Policial con respecto a la Diversidad Sexual en específico la comunidad LGBTI y como esta influye en el desempeño de sus funciones.

La muestra está compuesta por 302 elementos policiales de los cuales 245 son hombres y 57 mujeres, el 50% de ellos ronda por edades de los 31 a 45 años, y el Nivel Académico de la mayoría es Bachillerato. De esta población el 46% tiene de 10 a 25 años laborando para la institución.

Los resultados muestran que un 50% afirma haber tenido acceso a información sobre Diversidad Sexual en los últimos 3 años mayormente en capacitaciones, charlas o talleres y en su preparación como policías, al calificar la calidad de la información recibida un 34% se abstuvo de contestar, demostrando así que la información que han recibido es apenas suficiente. A pesar que el 50% de la población expresa que ha tenido acceso a algún tipo de información sobre el tema de Diversidad Sexual, al comparar sus respuestas con las afirmaciones de la Escala es evidente su falta de conocimiento sobre el tema.

Resulta preocupante el conocimiento básico sobre Diversidad Sexual que poseen los/las Agentes ya que casi el 50% no logra Diferenciar entre Orientación Sexual e Identidad de género y solo un 6% considera que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo sean tan normales como otras. Estos resultados son una clara evidencia que a más bajos conocimientos sobre Diversidad Sexual mayor es el desarrollo de prejuicios y estigmas las cuales facilitan la existencia de actitudes y predisposiciones negativas, que conllevan a la discriminación de la población LGBTI.

Por otra parte las Actitudes hacia la Diversidad Sexual y a las personas LGBTI también resultan bajas o negativas mostrando prejuicios frecuentes en el sentido

de considerar como característica inherente de la persona LGBTI una patología social, predominando los estereotipos heteronormativos que las personas deben comportarse según el sexo con el que nació.

Esta situación demuestra claramente la falta de información objetiva del tema predominando las disposiciones y esquemas conductuales asociados a formas de discriminación de las personas LGBTI y que estas resultan ser más negativas entre los hombres, personas con más tiempo de trabajar en la policía y que no han recibido información pertinente sobre Diversidad Sexual. Mientras que un mayor acceso a información relevante permite el desarrollo de una predisposición hacia la inclusión activa.

En lo que respecta a la discriminación se observa una situación ambivalente en los diferentes contextos y se evidencian posturas favorables en cuanto a apoyar derechos laborales y acceso a servicios básicos, así como el rechazo a formas de agresión, discriminación social por parte de familiares o conocidos, pero la situación se hace más negativa cuando se trata de reconocer otro tipo de derechos tales como: Derecho a la identidad, a la Salud, El respeto a la Dignidad Humana tomando como normal ciertas actitudes de discriminación hacia la comunidad LGBTI restándole importancia al “Decreto 56” que elimina toda forma de Discriminación en la Administración Pública.

En lo que respecta a la manera en que los /las Agente realizan sus procedimientos policiales, muestran una posición favorable ya que en su mayoría expresa que nunca ha experimentado dichas situaciones ya que posiblemente un grupo importante de agentes encuestados haya preferido dar una respuesta “políticamente correcta” a pesar de todas las garantías de confidencialidad y anonimato.

Los resultados obtenidos dejan evidencia de la importancia que tiene la información para modificar actitudes y disminuir los niveles de violencia hacia las personas LGBTI al reducir estigmas, prejuicios y actitudes negativas, lo cual a su vez erradica situaciones de maltrato. Y la importancia entre conocimiento,

actitudes y disposición a actuar, la necesidad de planificar acciones de intervención que busquen sensibilizar a las personas en las diferentes áreas de Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual.

Una herramienta fundamental para la erradicación de estigmas y prejuicios es el conocimiento, viendo la Diversidad Sexual con un enfoque de derechos humanos, dada la gravedad de los hechos de violencia contra la comunidad LGBTI y en concordancia con el enfoque de respeto absoluto a los derechos humanos que promueve el Gobierno, desde la Secretaría de Inclusión Social, es urgente hacer un esfuerzo para realizar procesos de sensibilización y de formación con el personal policial.

## **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **5.1 Conclusiones:**

Con base a los resultados obtenidos se pudo determinar de esta forma que se lograron alcanzar los objetivos planteados por el equipo, como resultado de la investigación se pudo conocer que:

- 5.1.1 Los/las agentes de la Policía Nacional Civil de la región metropolitana de San Salvador, presenta actitudes desfavorables o negativas hacia la comunidad LGBTI, esto se estableció a partir de los resultados obtenidos en la investigación, ya que los/las agentes muestran conductas de prejuicio y discriminación a este grupo, considerando como perjudicial para la sociedad que sean reconocidos como personas normales.
- 5.1.2 En cuanto al nivel de conocimiento de los/las agentes sobre el tema de diversidad sexual se logró evidenciar, un conocimiento básico debido a que la mitad de la población policial, no conoce la diferencia entre orientación sexual e identidad de género, así mismo se concluye que los/las agentes que poseen más años trabajando están menos informados del tema debido a que en su formación como agentes no recibieron ningún tipo de información. Todos estos factores facilitan la aparición de diferentes formas de estigmatización, prejuicio y exclusión social.
- 5.1.3 Con respecto a las pautas de respuesta de los/las agentes en sus procedimientos policiales muestran ser favorables, ya que la mayor parte de la población afirma no conocer casos de denuncias de maltrato y acoso por parte de policías hacia miembros de la comunidad LGBTI, así mismo expresan no utilizar la fuerza física en sus procedimientos contra personas LGTI. Sin embargo estos resultados son poco confiables debido a que

posiblemente un grupo de agentes opto por respuestas que fueran deseables socialmente para evitar consecuencias en su trabajo a pesar de las garantías de anonimato y confidencialidad. Según las estadísticas la Policía Nacional Civil es una de las instituciones que presenta mayor número de denuncias por violentar los derechos humanos de la comunidad LGBTI.

- 5.1.4 Referente al nivel de conocimiento en materia de derechos humanos y discriminación hacia la diversidad sexual, se observa una postura ambivalente de los/las agentes que no poseen mayores conocimientos teóricos del tema de diversidad sexual, ya que se evidenciaron actitudes favorables en cuanto a los derechos laborales si no pertenecen a la institución policial y en servicios básicos de la comunidad LGBTI, pero muestran posturas desfavorables y de violencia en contextos educativos, laborales y sociales ya que tienden a discriminar a las personas por tener una orientación sexual diferente a la heterosexual.

## 5.2 Recomendaciones

Por lo anterior y con base a las conclusiones del trabajo de investigación se recomienda:

- 5.2.1 Incluir a los / las Agentes de la Policía Nacional Civil de la zona metropolitana de San Salvador a talleres que aborden temáticas de diversidad sexual, género y derechos humanos a fin de reforzar el conocimiento, erradicar la aparición de prejuicios y sensibilizar a los participantes a la no discriminación y violación de los derechos humanos de la comunidad LGBTI.
- 5.2.2 Se recomienda a la Jefatura de la Policía Nacional Civil y a la dirección de la Academia Nacional de Seguridad Pública actualizar el pensum de formación de los futuros agentes en el cual se incluya temas de diversidad sexual, orientación sexual e identidad de género, así mismo impartir capacitaciones sobre el tema a los agentes que ya pertenecen a la institución policial, a fin de reforzar el conocimiento y erradicar la aparición de prejuicio, discriminación y violación de los derechos humanos de la comunidad LGBTI.
- 5.2.3 Se sugiere realizar monitoreos constantes en las distintas delegaciones, sub delegaciones, unidades especiales y sistemas de emergencia de la Policía Nacional Civil de la Zona Metropolitana de San Salvador, para evaluar las pautas de respuesta de los/ las agentes y dar seguimiento a los/ las agentes que poseen antecedentes de violación o maltrato hacia miembros de la comunidad LGBTI para realizar las medidas disciplinarias correspondientes, a fin de disminuir los casos de denuncias por parte de la institución policial hacia la comunidad LGBTI.

5.2.4 Capacitar a los / las agentes de la Policía Nacional Civil de la Zona Metropolitana en materia de derechos humanos a fin de erradicar conductas que afectan la dignidad humana de los miembros de la comunidad LGBTI en los diferentes contextos en los cuales se desenvuelven.

**NO MAS  
VIOLEN  
CONTRA  
COMUNID  
LGBTI**

**“Hacer los derechos  
realidad”**

**Programa de  
sensibilización sobre  
diversidad sexual**

**6.1 Descripción**

La presente propuesta de programa de sensibilización sobre diversidad sexual denominada “**Hacer los Derechos Realidad**”, constituye un componente de educación en derechos humanos hacia la comunidad LGBTI de El Salvador, para combatir la violación de derechos que sufre dicha comunidad por parte de Agentes de la Policía Nacional Civil.

Dicha propuesta abarca tres disciplinas y tiene por objeto ofrecer un conjunto completo de materiales que permitan un acceso de información a la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador, sobre el abordaje del tema de diversidad sexual, a fin de erradicar actitudes negativas y de discriminación en dicha institución, el programa consta de tres componentes que son:

**Jornada 1:** Aprendamos sobre derechos humanos.

**Jornada 2:** Hablemos de sexualidad.

**Jornada 3:** Todos somos diversidad.

Las jornadas son complementarias entre sí y están concebidas en su conjunto como un recurso para que la Institución Policial, quienes trabajan en favor de los derechos de todas las personas puedan recibir información y emprender acciones para prevenir la violencia contra la población LGBTI.

## **6.2 Justificación.**

La conciencia y el análisis del concepto de diversidad sexual, del carácter social de su formación y de la relación existente entre los prejuicios y la violencia contra la población de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTI) son fundamentales para que los y las agentes de la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador puedan emprender acciones para prevenir dicha violencia.

La concientización sobre el tema de diversidad sexual consiste en comprender las limitaciones a las que están sometidas las personas de la comunidad LGBTI a causa de los prejuicios inherentes a su orientación sexual o identidad de género. Las funciones y la condición de mujeres y hombres en la sociedad están definidas por las normas sociales, los valores y el comportamiento. La tolerancia de estas normas y valores discriminatorios a menudo allana el camino para que se produzcan actos de violencia contra la población LGBTI, al no apegarse a dichos estándares heteronormativos. Este proyecto de programa de sensibilización está concebido para ayudar a quienes participan en el proceso de formación sobre derechos humanos, educación sexual y diversidad sexual a superar la toma de conciencia estática y pasar a la acción, demostrando su sensibilización a través de sus actitudes y comportamientos. Dicho programa permitirá reflexionar sobre las actitudes y prejuicios que nos llevan a la discriminación y violencia a los derechos de la población LGBTI, con ello desarrollar competencias para enfrentarnos a esta violación de derechos humanos en el país.

### **6.3 Objetivos.**

#### **Objetivo General:**

- Diseñar un programa de sensibilización que promueva el desarrollo de competencias que permitan un cambio en las actitudes de los y las agentes de la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador hacia la comunidad LGBTI.

#### **Objetivos Específicos:**

- Fortalecer el conocimiento en materia de derechos humanos que poseen los y las agentes de la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador, a fin de modificar aquellas conductas que conllevan a actitudes de discriminación y violencia.
- Modificar conductas mal construidas basadas en prejuicios y construcciones erróneas de género a fin de lograr relaciones basadas en respeto y equidad.

## **6.4 Metas y Logros.**

### **6.4.1 Metas:**

- Mediante la elaboración del programa de sensibilización se pretende modificar en un 100% actitudes de discriminación y homofobia de parte de los y las agentes de la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador hacia la comunidad LGBTI.
- Contribuir con la institución policial facilitándoles un programa de sensibilización que pueda ser aplicado al 100% del personal que actualmente labora en la institucióno estudiantes de la Academia Nacional de Seguridad Publica.
- A partir de la aplicación del programa de sensibilización que pretende modificar conductas mal construidas basadas en prejuicios y construcciones erróneas de género, permitirá disminuir de 3 casos de denuncia a 1 caso al mes por abuso policial hacia la comunidad LGBTI a fin de lograr relaciones basadas en respeto y equidad.

### **6.4.2 Logros:**

- En base a los resultados obtenidos de la aplicación del programa de sensibilización, se espera lograr cambios en la percepción de la comunidad LGBTI hacia la institución policial, percibiéndola como una fuente de apoyo que vela por el cumplimiento de sus derechos humanos.
- Lograr que la institución policial sea un referente de cambio actitudinal hacia la comunidad LGBTI de forma que otras instituciones de la administración pública sigan el mismo modelo de respeto.

- Los participantes del programa de sensibilización sean agentes de cambio para sus familias y comunidades promoviendo el respeto a los derechos humanos de la comunidad LGBTI.

## **6.5 Beneficiarios.**

### **6.5.1 Directos:**

Los principales beneficiarios del programa de sensibilización serán los y las agentes de la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador, los cuales al participar de las jornadas serán capaces de modificar actitudes y conductas que conllevan a la discriminación hacia la comunidad LGBTI.

Así mismo serán beneficiadas las personas e instituciones que apliquen este programa de sensibilización para promover el respeto de los derechos humanos de la población LGBTI.

### **6.5.2 Indirectos:**

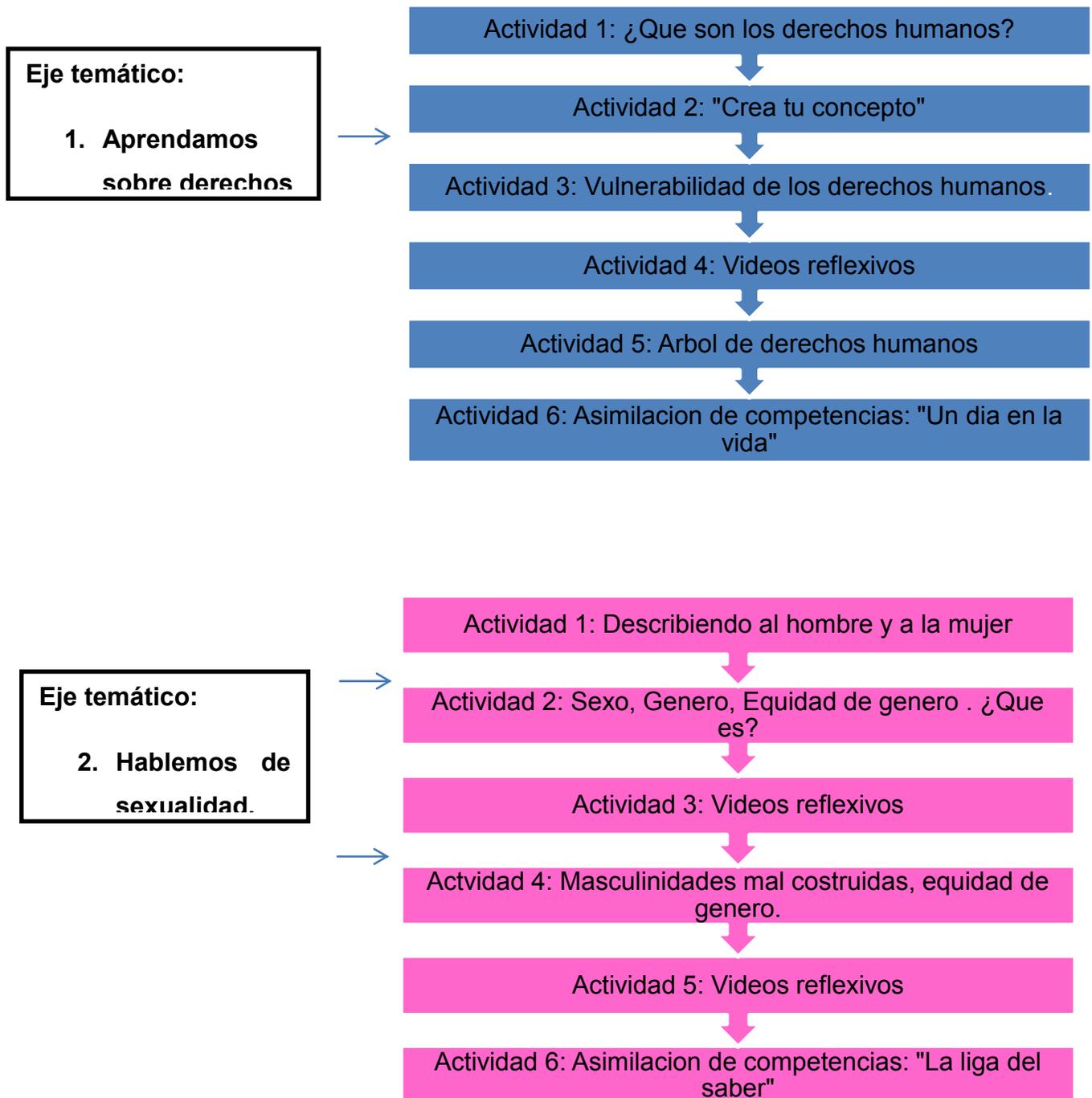
A medida que la institución policial desarrolle el programa de sensibilización y de seguimiento a los cambios actitudinales de los/las participantes, será beneficiada la población LGBTI ya que disminuirán la discriminación y violación de sus derechos humanos.

## **6.6 Localización.**

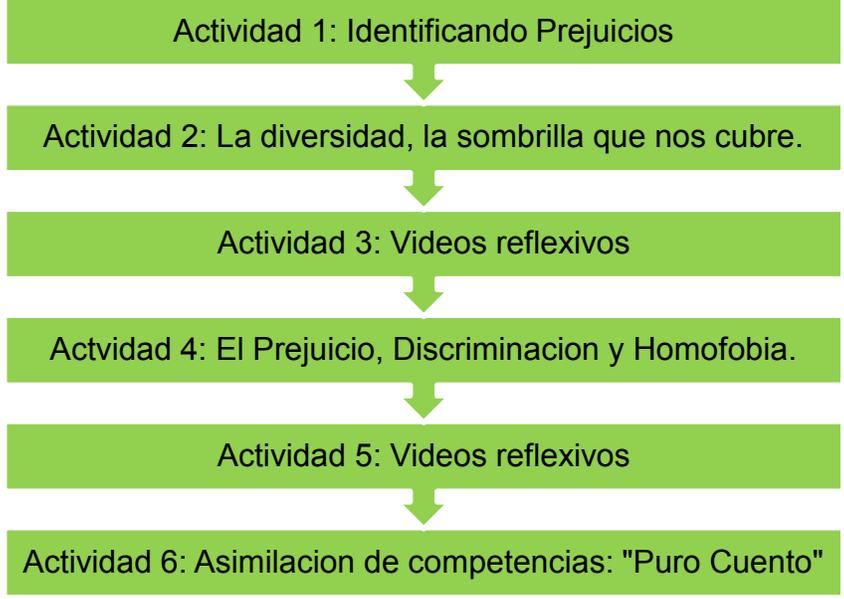
El programa de sensibilización se aplicará a los y las agentes de la Policía Nacional Civil de la región Metropolitana de San Salvador

## PROGRAMA DE SENSIBILIZACION SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL “HACER LOS DERECHOS REALIDAD”

**Preámbulo:** Todas las jornadas del presente programa incluyen 2 elementos en común que son: introducción y dinámica de animación.



**Eje temático:**  
  
**3. Todos somos  
diversidad.**



## JORNADA 1

### TEMA: “APRENDAMOS SOBRE DERECHOS HUMANOS”

**Objetivo:** Capacitar en materia de derechos humanos a los/las agentes de la Policía Nacional Civil de la región metropolitana de San Salvador con el propósito de que adquieran conocimientos y sensibilizarlos en torno al tema a fin de modificar actitudes negativas de violencia y rechazo hacia la comunidad LGBTI.

**Resultados esperados:** Que los/las agentes adquieran conocimientos teóricos sobre el tema de derechos humanos para que puedan ponerlos en práctica en su trabajo.

#### Introducción

El facilitador se presentará con brevedad y explicará el objetivo de la jornada y establecerá las normas de convivencia con el grupo.

**Tiempo:** 15 minutos.

#### Dinámica de inicio

Se colocaran las sillas de los participantes en círculo, se les dará una pelota, tendrán que pasarla uno a uno, con música de fondo, cuando la música se detenga, la persona que se quede con la pelota debe mencionar su nombre, el tiempo de trabajo como agente y las cosas que les gusta hacer en su tiempo libre.

**Tiempo:** 10 minutos.

## Actividad 1: ¿Qué son los derechos humanos?

**Objetivo:** Brindar puntos claves sobre el tema de derechos humanos para que los/las Agentes puedan tener un conocimiento previo del mismo.

**Procedimiento:**

La temática se centrara en explicar a los participantes acerca de los derechos humanos, en qué consisten, y cuáles son sus principales características.

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**20 minutos.

## Actividad 2: “Crea tu concepto”

**Objetivo:** Elaborar un concepto sobre derechos humanos de forma que los/las Agentes asimilen con mayor eficacia el contenido.

**Procedimiento:**

Esta será el primer ejercicio a realizar para lo cual se divide en grupos de 4 a los participantes, y se les explicara la forma en como realizaran la actividad. A partir del tema que han escuchado anteriormente deberán discutirlo entre ellos, posteriormente crearan un concepto propio y original acerca de los derechos humanos el cual lo plasmaran en el papelografo que se les entregara a cada grupo.

Una vez elaborado pasara un representante a exponer el. concepto, luego se realizara una pequeña discusión sobre los conceptos que cada grupo creo. Al

finalizar la actividad se les explicara a los participantes que es importante que ellos conozcan y comprenda el concepto de derechos humanos ya que deben tener en cuenta que estos son inherentes a todos los seres humanos sin ninguna distinción por lo cual ellos como agentes no deberían discriminar a las personas por su orientación sexual.

**Recursos:** Papelografo, plumones.

**Tiempo:** 20 minutos.

### Actividad 3: Vulnerabilidad de los derechos humanos.

**Objetivo:** Exponer a los participantes la vulnerabilidad de los Derechos Humanos que sufren las personas LGBTI en su diario vivir.

**Procedimiento:**

Se procederá a explicar acerca de la vulnerabilidad de derechos humanos que viven las personas LGBTI en la sociedad para ello se retomaran las características de los DDHH, la importancia de los mismos. Así mismo se expondrá sobre la violencia y actitudes discriminatorias, la influencia de la cultura, religión y tradición y finalmente la discriminación en la educación.

**Recursos:** Equipo tecnológico.

**Tiempo:** 20 minutos.

## Actividad 4: Video reflexivo.

**Objetivo:** Concientizar por medio de un video a los/las agentes de la PNC sobre la violación de derechos humanos que sufre la comunidad LGBTI de esta forma puedan modificar actitudes.

### **Procedimiento:**

Se les explicara a los participantes la violación de derechos humanos que sufre la comunidad LGBTI en la sociedad. Con dicha actividad se pretende que los/las agentes reflexionen sobre los aspectos negativos de violentar los derechos humanos de la comunidad LGBTI, a partir de ello se busca modificar actitudes negativas.

 “Mensaje de la ONU para los derechos humanos contra la homofobia”

(Ver video 1, anexo 4)

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**15 minutos.

## Actividad 5: Árbol de derechos humanos

**Objetivo:**Lograr que los participantes identifiquen los derechos humanos más vulnerables y las consecuencias que genera en la comunidad LGBTI.

**Procedimiento:**

Para realizar la actividad se dividirá en 4 grupos a los participantes, a cada grupo se le entregara un papelografo, plumón y unas figuras en forma de hojas de árbol. Se les indicara que deben dibujar el tronco de un árbol y luego deben elaborar una lista de los derechos humanos que consideran son más violentados o vulnerables en la comunidad LGBTI, cuando ya lo hayan realizado escribirán cada derecho en las hojas y se las pegaran al tronco de forma que se simule un árbol. Posteriormente cada grupo deberá explicar cuáles son las consecuencias de violentar tales derechos y quienes son los responsables en velar porque se cumplan los derechos humanos. Al finalizar la actividad se les explicara que es importante respetar los derechos humanos de las personas LGBTI ya que muchas veces el Estado no garantiza el goce de los mismos por lo cual están personas sufren discriminación y odio. Es por ello que es importante un cambio de actitud.

**Recursos:** Hojas de papel bond verde, plumones, cinta adhesiva.

**Tiempo:** 30 minutos.

## Actividad 6: Asimilación de competencias: “Un día en la vida”

**Objetivo:** Afianzar y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la jornada.

**Procedimiento:**

Para realizar la actividad se les entregara una historia deberán leerla y discutirla entre ellos. Posteriormente deberán representar esa misma historia frente a sus compañeros para ello harán uso de su creatividad. Cuando finalicen sus presentaciones se realizara una discusión en la cual deberán identificar y mencionar que derechos humanos le fueron violentados al personaje en la historia

y quien debió velar por el cumplimiento de sus derechos.

Finalmente se realizara una reflexión en la cual se les preguntara a los participantes como se hubieran sentido si ellos hubieran enfrentado ese caso, como hubieran actuado ante dicha situación. Y como protegerán los derechos de las personas LGBTI en las diferentes situaciones que se vean involucrados.

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**30 minutos.

## Evaluación de la jornada

**Objetivo:**Evaluar las impresiones de los participantes acerca de la actividad.

**Procedimiento:**

Se les entregará a los participantes una hoja de evaluación en la cual se les pide que coloquen, que les gusto de la actividad, que no les gusto, como les podría servir el conocimiento.

**Recursos:**Hojas de papel bond, lapiceros.

**Tiempo:**10 minutos.

## Cierre y despedida

**Objetivo:** Finalizar la jornada de trabajo

**Procedimiento:**

Para finalizar la actividad se les pedirá a los participantes que en una página escriban un compromiso que cumplirán en pro de la defensa de los derechos humanos de la comunidad LGBTI.

Finalmente se les agradecerá por la participación activa durante la jornada.

**Recursos:** Hojas de papel bond, lapiceros.

**Tiempo:** 10 minutos.

## JORNADA 2

### TEMA: “HABLEMOS DE SEXUALIDAD”

**Objetivo:** Identificar los estereotipos que se poseen los participantes sobre sexo, género y roles de género a fin de crear una perspectiva de equidad.

**Resultados esperados:**

Que los participantes sean capaces de diferenciar entre sexo y género.

Cambiar estereotipos culturales sobre roles de género que limitan al ser humano.

Crear en los participantes una perspectiva de equidad de género.

#### Introducción

El facilitador se presentará con brevedad y explicará el objetivo de la jornada y recordando las normas de convivencia de grupo.

**Tiempo:** 5 minutos.

#### Dinámica de inicio

Se le pide a todos los participantes que caminen en círculos, mientras una persona dirige la dinámica diciendo: “soy el capitán del barco, mientras navegamos, el barco tuvo un problema y el barco se hunde, el capitán quiere que hagan grupos para irnos en balsa, hagan grupos de 4 personas” ellos deben moverse hasta formar el grupo, quien dirige la dinámica deben dar la misma indicación hasta tener el numero deseado de participantes, para que trabajen juntos en la siguiente dinámica.

**Tiempo:** 15 minutos.

## Actividad 1: “Describiendo al Hombre y a la Mujer”

**Objetivo:** Identificar las características que se asignan culturalmente a cada sexo a fin de establecer que estos no son saludables y producen desigualdad.

**Procedimiento:**

Cada grupo deberá elaborar un cartel con el dibujo de un hombre y una mujer, a cada uno debe colocarle características que creen que cada uno posee, una vez finalizado deberán presentarlas al pleno exponiendo las características y porque consideran que tienen esas características.

**Recursos:** Papelografo, Plumones, colores, páginas de colores, tijeras, pegamento, cinta adhesiva.

**Tiempo:** 45 minutos.

## Actividad 2: “Sexo, Genero, Equidad de Género” ¿Qué es?”

**Objetivo:** Explicar teóricamente los conceptos de sexo, genero, roles de género a fin de crear una base para la comprensión de la temática.

**Procedimiento:**

Utilizando la técnica de exposición se presentara a los participantes conceptos claves, comenzando con el concepto de sexo desde una perspectiva biológica, psicológica y social. Además se establecerá un concepto de Género, así como Identidad de género, para la comprensión de los roles de género que se han creado culturalmente los cuales son las base de desigualdades y prejuicios, atribuyendo a cada sexo características que limitan el desarrollo del ser humano.

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**20 minutos.

### Actividad 3: “Videos Reflexivos”

**Objetivo:** Sensibilizar a los participantes en cuanto a la necesidad de poseer una sociedad equitativa con iguales de oportunidades sin importar nuestro sexo o género.

**Procedimiento:**

Se presentaran videos reflexivos de la temática de equidad e igualdad de género, Luego de cada video se pedirá a los participantes que expresen sus ideas o lo que se aprendió acerca de cada uno de los videos, lo que se busca con la presentación de videos es modificar conductas de discriminación por razón de género o sexo.

“Invisible: Igualdad de género”

(Ver video 3, anexo 5)

“Que significa hacer algo como niña- Always”

(Ver video 3, anexo 5)

“Queremos saber: Violencia de género”

(Ver video 4, anexo 5)

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**35 minutos.

## Actividad 4: Masculinidades Mal Construidas, equidad de género.

**Objetivo:** Sensibilizar a los participantes en cuanto a la necesidad de poseer una sociedad equitativa con iguales de oportunidades sin importar nuestro sexo o género.

**Procedimiento:**

Se presentaran videos reflexivos de la temática de equidad e igualdad de género, Luego de cada video se pedirá a los participantes que expresen sus ideas o lo que se aprendió acerca de cada uno de los videos, lo que se busca con la presentación de videos es modificar conductas de discriminación por razón de género o sexo.

“Invisible: Igualdad de género”

(Ver video 3, anexo 5)

“Que significa hacer algo como niña- Always”

(Ver video 3, anexo 5)

“Queremos saber: Violencia de género”

(Ver video 4, anexo 5)

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**35 minutos

## Actividad 5: “Video Reflexivo”

**Objetivo:** Crear conciencia de que es responsabilidad de todos romper con los estereotipos que limitan el crecimiento de las mujeres.

**Procedimiento:**

Por medio de un video reflexivo se hace un comparativo entre cómo eran las mujeres antes y como son en la actualidad, donde se muestra como luchan por romper los estereotipos que las limitan en su crecimiento como ser humanos. Una vez presentado el video se les pide a los participantes que contesten las siguientes preguntas:

- ¿Es posible lograr la equidad?
- ¿Qué situaciones nos limitan para hacerlo?
- ¿Qué cosas harán diferente de ahora en adelante?



“Equidad de género ¿Utopía o realidad?”

(Ver video 5, anexo 6)

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**20 minutos.

**Actividad 6: Asimilación de competencias:  
“La liqa del saber”**

**Objetivo:** Verificar que los participantes hayan comprendido la temática expuesta, a fin de reforzar aquellos puntos que no hayan sido asimilados.

**Procedimiento:**

La dinámica se basa en simular un concurso trasmitido por radio o por televisión.

Pasos a seguir:

- a) Se forman dos equipos según el número de participantes.
- b) El facilitador prepara de antemano una serie de preguntas sobre el tema del que se habló en la jornada.
- c) Se establece el orden de participación de los grupos. El equipo que responda a mayor número de preguntas correctamente es el que gana.
- d) Inicia el facilitador con una de las preguntas que tiene elaborada. Cada equipo tiene un tiempo límite para responder (1 minuto).
- e) Cada equipo tiene un representante para cada pregunta. En caso que el representante no pueda responder, los miembros del equipo tienen la posibilidad de discutir entre sí para dar la respuesta dentro del límite de tiempo acordado con anterioridad.
- f) Cada respuesta correcta significa dos puntos, cuando es contestada por el compañero que le correspondía por el equipo, y de un punto cuando es respondida en la segunda oportunidad por el equipo.
- g) En caso que al equipo que le corresponda no conteste correctamente, cualquiera de los otros equipos que lo solicite primero, lo puede hacer. Se gana un punto.
- h) Las preguntas no deberán ser formuladas sobre la memorización de conceptos, sino presentar problemas o situaciones concretas. El facilitador puede poseer dos cartulinas donde se diga: correcto o incorrecto. Una vez que un equipo haya dado su respuesta, le pregunta al resto si es correcto o no. Independientemente de lo que diga el conjunto, voltea el cartón que corresponda. Si fuera incorrecto, cualquiera de los otros equipos que pueda responderle.

**Recursos:** Tarjetas con preguntas para el concurso.

**Tiempo:** 20 minutos.

## Evaluación de la jornada

**Objetivo:** Evaluar las impresiones de los participantes acerca de la actividad.

**Procedimiento:**

Se les entregará a los participantes una hoja de evaluación en la cual se les pide que coloquen, que les gusto de la actividad, que no les gusto, como les podría servir el conocimiento.

**Recursos:** Hojas de papel bond, lapiceros.

**Tiempo:** 10 minutos.

## JORNADA 3

### TEMA: “TODOS SOMOS DIVERSIDAD”

**Objetivo:** Brindar a los participantes conceptos claves sobre diversidad sexual, orientación sexual, identidad de género a fin de identificar aquellos prejuicios que nos llevan a la discriminación a la homofobia

**Resultados esperados:**

Los participantes sean capaces de diferenciar entre orientación sexual e identidad de género. Los participantes serán capaces de identificar aquellos prejuicios sobre diversidad sexual que llevan a la discriminación y a la homofobia.

Que los participantes logren una perspectiva basada en derechos humanos en relación a la comunidad LGBTI

#### Introducción

El facilitador se presentará con brevedad y explicará el objetivo de la jornada y recordando las normas de convivencia de grupo.

**Tiempo:** 5 minutos.

#### Dinámica de inicio

Se colocan las sillas en forma circular, sin que sobre ninguna, la persona que dirige la dinámica debe decir artículos que anden puestos los participantes de modo que si un artículo es mencionado la persona que lo tenga debe cambiarse de asiento, la consigna se dice de la siguiente manera: “el sol brilla para quienes usan... pantalón, zapatos, camisa, reloj, corbata, blusa, etc. un artículo por vez, de manera que el grupo se disperse y se pueda trabajar con personas con las que no

hayan trabajado en la siguiente actividad.

**Tiempo:** 15 minutos.

### Actividad 1: “Identificando Prejuicios”

**Objetivo:** Identificar prejuicios en relación a la comunidad de lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales, que provocan discriminación.

**Procedimiento:**

De acuerdo a la cantidad de participantes de la jornada se hará una división de 4 a 6 grupos, ellos deberán escoger a un representante de grupo, una vez estén los representantes deberán escoger una tarjeta al azar, el contenido de la tarjeta deberá decir lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, intersexual, una definición cada grupo,

La indicación será que cada grupo deberá dibujar lo que ellos representen esa palabra y agregarle una lista de nombres o características por las que la conocen. Luego cada grupo expondrá sus ideas.

**Recursos:** Papelógrafo, Plumones, colores, páginas de colores, tijeras, pegamento, cinta adhesiva.

**Tiempo:** 45 minutos.

## Actividad 2: “La diversidad, la sombrilla que nos cubre”

**Objetivo:** Explicar teóricamente los conceptos de diversidad sexual, orientación sexual e identidad de género a fin de crear una base para la comprensión de la temática.

### **Procedimiento:**

Utilizando la técnica de exposición se presentara a los participantes conceptos claves, se explica que la sociedad ha aprendido a condicionar la sexualidad del ser humano utilizando la ideología de la heteronormatividad como única orientación normal, lo que busca la diversidad sexual es mostrar las diferentes categorías que engloban tanto la orientación sexual así como la identidad de género.

Se brinda el concepto de la Asociación Americana de Psicología APA por sus siglas en ingles, que sostiene que “La orientación sexual es una atracción constante hacia otra persona en el plano emotivo, romántico, sexual o afectivo, la orientación sexual es diferente del comportamiento sexual porque se refiere a los sentimientos de una persona y a la imagen que tiene de sí misma”.

A partir de esto se explicara las orientaciones sexuales heterosexuales, homosexuales, bisexuales y las asexuales. Luego se brindaran conceptos de suma importancia tales como identidad de género, del cual se pueden clasifican los transexuales, transgénero, travesti e Intersexuales.

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**20 minutos.

### Actividad 3: "Videos Reflexivos"

**Objetivo:** Sensibilizar a los participantes en cuanto la importancia de poseer información confiable en cuanto a diversidad sexual y poder crear una postura desde una perspectiva de derechos humanos.

**Procedimiento:**

Se presentaran videos reflexivos de la temática sobre diversidad sexual, Luego de cada video se pedirá a los participantes que expresen sus ideas o lo que se aprendió acerca de cada uno de los videos, lo que se busca con la presentación de videos es modificar conductas de discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género

"Educación en diversidad sexual y de genero para colegios de Medillin"

(Ver video 6, anexo 7)

"Queremos saber: Diversidad sexual y discriminación"

(Ver video 7, anexo 7)

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**35 minutos.

### Actividad 4: Prejuicio, discriminación y homofobia.

**Objetivo:** Identificar aquellas ideas o conductas que pueden llevarnos a discriminar por razones de orientación sexual e identidad de género.

**Procedimiento:**

Utilizando la técnica de exposición se brinda conceptos claves tales como prejuicio, como se forman o se expresan, los prejuicios en relación a la diversidad sexual y que muchos que concretan en discriminación, se establece el concepto de discriminación, los tipos que existen, fases y causas, para finalmente exponer acerca de la homofobia siendo esta la expresión máxima de discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género, cuales son las causas y consecuencias.

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**20 minutos.

**Actividad 5: “Video Reflexivo”**

**Objetivo:** Crear conciencia de que es responsabilidad de todos romper con los estereotipos que se poseen en relación a la diversidad sexual.

**Procedimiento:**

Por medio de un video reflexivo se muestra como los prejuicios pueden encausar la discriminación de las personas con diferentes orientación sexual o identidad de género, llevando a violentar los derechos que poseen como seres humanos



“Diverdiferencias”

(Ver video 8, anexo 8)

**Recursos:**Equipo tecnológico.

**Tiempo:**20 minutos.

## Actividad 6: Asimilación de competencias: "Puro Cuento"

**Objetivo:** Verificar que los participantes hayan comprendido la temática expuesta, a fin de reforzar aquellos puntos que no hayan sido asimilados.

**Procedimiento:**

- a) El facilitador prepara un "Cuento" o una charla, el cual contiene fallas en cuanto a la utilización de conceptos o interpretaciones del tema que se han brindado. Luego lo lee lentamente y en voz alta.
- b) Todos los participantes están sentados. Cuando encuentran algo que es falso, se levantan. La persona que coordina, pregunta a los que pusieron de pie por qué creen que es falso, y también a los que se quedaron sentados por qué creen que es verdadero.

**Recursos:** Tarjeta con el cuento.

**Tiempo:** 20 minutos.

## Evaluación de la jornada

**Objetivo:** Evaluar las impresiones de los participantes acerca de la actividad.

**Procedimiento:**

Se les entregará a los participantes una hoja de evaluación en la cual se les pide

que coloquen, que les gusto de la actividad, que no les gusto, como les podría servir el conocimiento.

**Recursos:** Hojas de papel bond, lapiceros.

**Tiempo:** 10 minutos.

### Cierre de las Jornadas.

Utilizando una globo grande, se pasa a cada uno de los participantes de programa de sensibilización, cada uno debe tomarla en sus manos y decir en voz alta un compromiso de lo que harán diferente de ahora en adelante, deben ser compromisos alcanzables y que sean parte de lo que aprendieron con el programa hacer los derechos realidad, cuando hayan finalizado de decir sus compromisos, se les da la indicación que escojan a un representante, quien pasara al frente y cerrara los compromisos explotando el globo, mientras los demás aplauden.

Luego se pondrá un pliego de papel bond donde todos utilizando pintura de dedos, pondrán sus manos en señal de haber finalizado sus jornadas y sellando el compromiso que se han planteado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Informes Técnicos

- ❖ Dirección de Diversidad Sexual (2012). Consulta Nacional sobre Realidades LGBT. “Servicio de consultoría para la recopilación y análisis cualitativo y cuantitativo de la información base y relevante de la población de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Transgénero, Travestis e Intersexuales (LGBTI). Secretaria de Inclusión Social.
- ❖ Allison Davenport (2012). Diversidad Sexual en El Salvador (Situación de los Derechos Humanos de la Comunidad LGBT), San Salvador, El Salvador: Universidad de California, Berkeley, Facultad de Derecho, Clínica Legal de Derechos Humanos Internacionales.

### Documentos en Línea

- ❖ Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Paris, Francia. García Isidro, Martín Lola, Pérez Alberto (2010). Curso sobre Diversidad Sexual y Mundo Laboral: Jornada de Formación Sindical en Diversidad Sexual. Recuperado en Abril 12, 2016 de [http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc21154\\_La\\_diversidad\\_sexual](http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc21154_La_diversidad_sexual).
- ❖ Diversidad Sexual (nd) (en línea). Recuperado Abril 12, 2016 de <https://www.plannedparenthood.org/esp/temas-de-salud/orientacion-sexual-y-genero/genero-e-identidad-de-genero>.

- ❖ El Salvador, Presidencia de la Republica, Ministerio de Gobernación, Secretaria de Inclusión Social (2010). Decreto 56 contra la discriminación por identidad y orientación.
  
- ❖ García Isidro, Martín Lola, Pérez Alberto (2010). Curso sobre Diversidad Sexual y Mundo Laboral: Jornada de Formación Sindical en Diversidad Sexual. Recuperado en Abril 12, 2016 de [http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc21154\\_La\\_diversidad\\_sexual](http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc21154_La_diversidad_sexual).
  
- ❖ Capítulo sobre las Actitudes. (n.d) Recuperado Abril 12, 2016 de <http://www.psicocode.com/resumenes/TEMA5SOCIAL.pdf>
  
- ❖ Ortego Mate M., López González S., & Álvarez Trigeros M. (n.d). Ciencias Psicosociales I: Las Actitudes. Recuperado Abril 12, 2016 de Universidad de Cantabria, Artículos de Curso Abierto, Sitio Web:[http://ocw.unican.es/ciencias-de-la-salud/ciencias-psicosociales-i/pdf-reunidos/tema\\_04.pdf](http://ocw.unican.es/ciencias-de-la-salud/ciencias-psicosociales-i/pdf-reunidos/tema_04.pdf)
  
- ❖ Acuña Ruiz A., Oyuela Vargas R., (2006). Diferencias en los Prejuicios frente a la homosexualidad masculina en tres rangos de edad en una muestra de hombres y mujeres heterosexuales (Psicología desde el Caribe). Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte Colombia.

- ❖ Sanchez R,. Cancino S,. Ham Jessica,. & Perez C,. (2014). Discriminación a la Homosexualidad. Recuperado de <http://es.slideshare.net/pei.ac01/culeson-las-causas-de-la-discriminacin>, Universidad del Valle de México.
  
- ❖ American Psychological Association. (2012). Respuestas a sus preguntas, para una mejor comprensión de la orientación sexual y la homosexualidad. Washington, DC. Recuperado de <http://www.apa.org/topics/sexuality/orientacion.pdf>
  
- ❖ Garrido, R., Morales, Z., (2014). Una aproximación a la Homofobia desde la Psicología. Propuestas de Intervención. Psicología, Conocimiento y Sociedad. Recuperado de <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia>
  
- ❖ Ponencia recuperada on-line, Dra. Pignato Vanda. (2014, Septiembre). Manual Autoformativo sobre Diversidad Sexual. Ponencia presentada en el Lanzamiento de Manual Autoformativo sobre Diversidad Sexual, dirigido para personal de la Policía Nacional Civil y la Academia Nacional de Seguridad Pública, Secretaria de Inclusión Social, San Salvador. Recuperado de <http://www.inclusion-social.gob.sv/discurso-de-la-secretaria-pignato-en-lanzamiento-de-manual-autoformativo-sobre-diversidad-sexual/>
  
- ❖ María Luz N. Nelson Rauda Z. Jimmy Alvarado. (2016, 25 de enero). Las muertes invisibles de las mujeres y los hombres trans. ElFaro. net (en línea). [http://www.elfaro.net/es/201601/el\\_salvador/17819/Las-muertes-invisibles-de-las-mujeres-y-los-hombres-trans.htm](http://www.elfaro.net/es/201601/el_salvador/17819/Las-muertes-invisibles-de-las-mujeres-y-los-hombres-trans.htm).

**ANEXOS**

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1.....Decreto N° 56.

Anexo 2.....Estadísticas de casos de denuncias de la comunidad LGBTI.

Anexo 3.....Instrumento de recolección de datos

Anexo 4.....Video sobre violación de derechos humanos

Anexo 5.....Videos:

- ❖ Invisible
- ❖ Que significa hacer algo como niña
- ❖ Queremos saber sobre violencia de genero

Anexo 6.....Video sobre Equidad de género ¿Utopía o realidad?

Anexo 7.....Videos:

- ❖ Educación en diversidad sexual y de genero
- ❖ Queremos saber sobre diversidad sexual y discriminación

Anexo 8.....Video sobre Diverdiferencias.



**DECRETO No. 56.-**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,**

**CONSIDERANDO:**

- I. Que de conformidad al artículo 3 de la Constitución de la República, todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión;
- II. Que El Salvador es Estado Parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"; del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mismos que determinan la igualdad intrínseca de los seres humanos, consagrando así el principio de prohibición de toda forma de discriminación y teniendo derecho a igual protección de la ley, adquiriendo los Estados Parte el compromiso de garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian en tales Convenios Internacionales, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;
- III. Que no obstante lo expresado en los considerandos anteriores, en El Salvador se observan aún situaciones que evidencian discriminación y, en algunos casos, intolerancia hacia las personas por razón de su identidad de género y/o de su orientación sexual;
- IV. Que es deber del Gobierno de la República velar por la generación de condiciones que permitan el desarrollo y protección de los ciudadanos y ciudadanas del país, debiendo eliminarse al efecto las distintas formas de discriminación y de intolerancia hacia las personas y los grupos sociales, por razones de su identidad de género y/o de su orientación sexual; propiciando por el contrario, acciones positivas al respecto; habida cuenta que incluso, en la atención que la Administración Pública brinda a las personas en el cumplimiento de sus atribuciones, se mantienen situaciones que evidencian lo expresado;



- V. Que a tales fines, el Órgano Ejecutivo debe adoptar las medidas y regulaciones que fueren menester para evitar ese tipo de discriminaciones en el seno de la Administración Pública, a fin que se garantice el cumplimiento del precepto constitucional argüido en el presente Decreto y las disposiciones de los Convenios Internacionales señalados, en los que se desarrolla la disposición constitucional de garantizar la igualdad de las personas ante la ley, superando al efecto todo tipo de discriminación, al igual que los comportamientos inadecuados al efecto por parte de la Administración Pública.

**POR TANTO,**

en uso de sus facultades constitucionales,

**DECRETA** las siguientes:

**DISPOSICIONES PARA EVITAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN  
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR RAZONES DE IDENTIDAD  
DE GÉNERO Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL.**

**Art. 1.-** Prohíbese en la actividad de la Administración Pública toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual.

Para efectos de lo dispuesto en este Decreto se utilizarán los conceptos y definiciones siguientes:

**ADMINISTRACION PÚBLICA:** Todas las instituciones que integran el Órgano Ejecutivo, incluyendo sus organismos desconcentrados, así como los organismos descentralizados adscritos a éste, independientemente de si realizan o no prestación de servicios al público.

**ACTIVIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:** Cualquier actuación de carácter jurídico-formal, técnica o material, en modalidad de acción u omisión, ya sea como ejecución de la ley, limitación de derechos, sanción administrativa o de cualquier otra naturaleza, realizadas por la Administración Pública.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** La que es causada cuando una persona es, ha sido o puede ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** La que es causada cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas en una determinada desventaja particular con respecto a otras personas; salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.



**DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL:**  
Es toda distinción, exclusión o restricción basada en la identidad de género y/o en la orientación sexual, que tenga por objeto o resultado la anulación, menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

**Art. 2.-** A los efectos de lo expresado en el presente Decreto, se prohíbe a las instituciones y demás organismos que integran la Administración Pública lo siguiente:

- a) El incurrir en algún acto o práctica que de manera directa o indirecta constituya una forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual; y,
- b) El fomentar, propiciar, defender o apoyar cualquier acto o práctica que de manera directa o indirecta mueva a la no aceptación de determinada persona o grupos de personas que incluso, incite a la discriminación o a la práctica de acciones hostiles en contra de éstas, por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

**Art. 3.-** Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán implementar una revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que les atañen, adoptando o proponiendo los correctivos necesarios, si en el diseño o implementación práctica de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Uno de los criterios que utilizarán para la evaluación del desempeño de su personal será la observancia de las disposiciones del presente Decreto.

**Art. 4.-** Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán garantizar la generación de una cultura de respeto y tolerancia dentro de las actividades que desarrollan tales dependencias y organismos, cualquiera que fuese la identidad de género y/o la orientación sexual de una persona.

**Art. 5.-** A efectos de asegurar el cumplimiento a lo establecido en el artículo 3, inciso primero del presente Decreto, facúltase a la Secretaría de Inclusión Social de la Presidencia de la República para que, en atención a las atribuciones que especialmente le confieren el artículo 53-B, números 1) y 5) del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, brinde el asesoramiento u orientación necesaria a las distintas dependencias y organismos de la Administración Pública, la que podrá actuar por requerimiento del titular o de manera oficiosa.



Art. 6.- No será aplicable ninguna disposición reglamentaria, acuerdo, orden, instructivo, resolución o circular que al interior de la Administración Pública pudiese generar o propiciar de alguna manera la discriminación de personas por razones de identidad de género u orientación sexual.

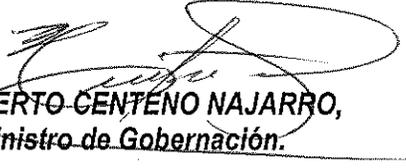
Art. 7.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los cuatro días del mes de mayo de dos mil diez.



  
**CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA,**  
Presidente de la República.



  
**HUMBERTO CENTENO NAJARRO,**  
Ministro de Gobernación.

## ANEXO 2

CASOS DE DENUNCIAS POR DIFERENTES DELITOS CONTRA  
LA COMUNIDAD LGBTI PERIODO 2013  
A 15ABR 2016

DELITOS	AÑOS				Total general
	2013	2014	2015	ENE-15ABR 2016	
HOMICIDIO	11	11	8	4	34
AMENAZAS		3	2	5	10
DESOBEDIENCIA EN CASO DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR		1			1
EXTORSION		1			1
HOMICIDIO EN GRADO DE TENTATIVA		1		1	2
HURTO	1				1
LESIONES	5	3		2	10
MUERTE POROTRAS CAUSAS DIFERENTE A HOMICIDIO			1		1
PRIVACION DELIBERTAD				1	1
ROBO		1			1
TRATA DE PERSONAS	1				1
VIOLACION			3	1	4
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>67</b>

NOTA: esta informacion es preliminar la cual podría variarse según se finalizan las investigaciones de cada caso.

CASOS DE DENUNCIAS POR DIFERENTES DELITOS CONTRA  
LA COMUNIDAD LGBTI SEGÚN MES DEL HECHO.  
PERIODO 2013 A 15ABR 2016

MES DEL HECHO	AÑOS				Total general
	2013	2014	2015	ENE-15ABR 2016	
ENERO	1	1	2	4	8
FEBRERO	1		1	6	8
MARZO	3	2	1	3	9
ABRIL	2			1	3
MAYO	2	1	1		4
JUNIO	1	3	1		5
JULIO	3	2	3		8
AGOSTO		2	2		4
SEPTIEMBRE		3			3
OCTUBRE	2	2	2		6
NOVIEMBRE	3	2			5
DICIEMBRE		3	1		4
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>67</b>

NOTA: esta información es preliminar la cual podría variarse según se finalizan las investigaciones de cada caso.

CASOS DE DENUNCIAS POR DIFERENTES DELITOS CONTRA LA  
 COMUNIDAD LGBTI SEGÚN TIPO DE VICTIMARIO.  
 PERIODO 2013 A 15ABR 2016

TIPO DE VICTIMARIO	AÑOS				Total general
	2013	2014	2015	ENE-15ABR 2016	
N/D	15	17	12	11	55
PANDILLERO	2	3	2	3	10
TRABAJADOR DEL SEXO	1				1
TRAVESTI		1			1
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>67</b>

NOTA: esta información es preliminar la cual podría variarse según se finalizan las investigaciones de cada caso.



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS/LAS AGENTES DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL DE LA REGION METROPOLITANA DE SAN SALVADOR.**

**A continuación se le presentan una serie de preguntas que debe responder en las cuales se utiliza el término de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual, Intersexual, conocido por sus siglas LGBTI la cual será utilizada en todo el cuestionario para indicar y acortar dicha término. Para cada pregunta podrá encontrar al lado las opciones de respuesta correspondiente. Es importante que responda cada una de las preguntas que se le plantean.**

**Sexo:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Nivel académico:** \_\_\_\_\_

**Estado familiar:** \_\_\_\_\_

**Tiempo de trabajo como Agente de la PNC:** \_\_\_\_\_

**PARTE I Conocimientos Previos**

**1- ¿ Ha recibido algún tipo de información sobre Diversidad Sexual en los últimos tres años? (Si su respuesta es no pasar a la Parte II).**

**2- ¿De cuál fuente ha recibido información sobre Diversidad Sexual?**

- Capacitaciones, charlas o talleres.
- Afiches o folletos
- Por internet
- Consulta médica o psicológica
- En su preparación como policía
- Otras/Especifique

**3- ¿Cómo considera la información que ha recibido?**

- Muy Completa
- Apenas suficiente
- Insuficiente
- Muy insuficiente

**PARTE II Afirmaciones**

**A continuación se le presentan una serie de afirmaciones. Marque la respuesta que considere conveniente. \***

	FALSA	VERDADERO	NO SABE
1-Un hombre que se viste y actúa como mujer es Gay.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2-En cualquier sitio público el dueño tiene derecho a pedirle a una persona LGBTI que se retire debido a su orientación sexual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3-La orientación sexual de una persona puede cambiar con el tiempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4-En El Salvador las personas LGBTI tienen derecho a trabajar en cualquier cargo que deseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5-La atracción sexual hacia personas del mismo sexo es una enfermedad mental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6-Las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son "naturales" como cualquier otra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7-La Ley hace una clara diferencia de derechos entre las personas heterosexuales y las personas LGBTI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**PARTE III Sentimientos hacia la comunidad LGBTI.**

**No existen respuestas correctas o incorrectas, cada persona tiene sus propios puntos de vista, lo importante es que indique lo que piensa y siente. \***

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO SE	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
1-Las personas transexuales deberían evitar comportamientos y vestimentas llamativas para que sean menos discriminadas.	<input type="radio"/>				
2-Podría ser beneficioso para nuestra sociedad reconocer a las personas LGBTI como personas normales.	<input type="radio"/>				
3-Las personas LGBTI son maltratados en nuestra sociedad.	<input type="radio"/>				
4-Las personas LGBTI ofenden a la familia	<input type="radio"/>				
5-Los que apoyan a la comunidad LGBTI también son homosexuales. tradicional.	<input type="radio"/>				
6-Las personas LGBTI podrían ser heterosexuales	<input type="radio"/>				
7-Los hombres gays quieren ser mujeres se proponen cambiar.	<input type="radio"/>				
8-Las personas LGBTI nunca deberían ser policías.	<input type="radio"/>				

## PARTE IV Situaciones comunes que vive la Comunidad LGBTI.

Se presenta una lista de situaciones que con frecuencia vive la comunidad LGBTI en El Salvador. Indique como califica dichas situaciones. \*

	Totalmente Adecuada	Algo adecuada	Normal	Algo Inadecuada	Totalmente Inadecuada
1-En su empleo lo despiden al enterarse de su orientación sexual.	<input type="radio"/>				
2-Es atendido de mala manera en un centro de salud debido a su orientación sexual.	<input type="radio"/>				
3- Es atendido de mala manera en oficinas del Gobierno y Empresa Privada.	<input type="radio"/>				
4-Es discriminado por sus compañeros y profesores.	<input type="radio"/>				
5-Es discriminado por sus vecinos.	<input type="radio"/>				
6-Se le niega el derecho a comprar o alquilar una vivienda.	<input type="radio"/>				
7-Es maltratado por guardias de Seguridad privada debido a su orientación sexual.	<input type="radio"/>				
8-Recibe burlas en la calle por su orientación sexual.	<input type="radio"/>				
9- Se le maltrata, insulta o golpea en la calle debido a su orientación sexual.	<input type="radio"/>				
10- A una persona transexual no se le permite el cambio de sexo y nombre en sus documentos de identidad.	<input type="radio"/>				

**PARTE V A continuación se presenta una lista de reacciones que comúnmente tienen la gente hacia la comunidad LGBTI. Indique cuál es su opinión señalando una de las posibles respuestas.**

**A continuación se presenta una lista de reacciones que comúnmente tienen la gente hacia la comunidad LGBTI. Indique cuál es su opinión señalando una de las posibles respuestas. \***

	Nunca	Casi Nunca	No lo recuerdo	Algunas veces	Siempre
Ha evitado divulgar la orientación sexual de una persona LGBTI a la familia, comunidad o lugar de trabajo de esta.	<input type="radio"/>				
Ha buscado a otro/a policía para que tome el registro de una persona con una orientación sexual diferente a la suya.	<input type="radio"/>				
Se han dado casos de abuso sexual por parte de un compañero/a policía hacia una persona LGBTI.	<input type="radio"/>				
Considera que ha usado fuerza excesiva al detener a una persona LGBTI.	<input type="radio"/>				

Indique cual es su opinion señalando una de las posibles respuestas. \*

	No conoce ninguno	Pocos	No lo recuerdo	Conoce varios	Conoce muchísimos
Conoce algún compañero que haya minimizado la importancia de un delito cometido contra una persona LGBTI debido a su orientación sexual.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce algún compañero que haya ignorado denuncias de discriminación, interpuestas por personas LGBTI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce si algún compañero/a no le ha tomado importancia a una denuncia de violencia familiar en parejas del mismo sexo.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce usted a algún compañero/a que haya realizado un registro injustificado a una persona LGBTI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce a algún compañero/a que haya golpeado a una persona gay, lesbiana, bisexual o transexual.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce a algún compañero/a que haya agredido, insultado verbalmente a una persona LGBTI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce si algún compañero/a ha tomado represalias contra una persona LGBTI por haber puesto una denuncia por abuso policial.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

Redirection to final page of Online Encuesta (cambiar).

## **CONTENIDO DEL CD**

Anexo 4.....Video sobre violación de derechos humanos

Anexo 5.....Videos:

- ❖ Invisible
- ❖ Que significa hacer algo como niña
- ❖ Queremos saber sobre violencia de genero

Anexo 6.....Video sobre Equidad de género ¿Utopía o realidad?

Anexo 7.....Videos:

- ❖ Educación en diversidad sexual y de genero
- ❖ Queremos saber sobre diversidad sexual y discriminación

Anexo 8.....Video sobre Diverdiferencias.