



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CAPACITACIÓN A TRABAJADORES
MUNICIPALES DE UN DISTRITO DE
LIMA METROPOLITANA EN
DERECHOS HUMANOS LGTBI+,
ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN

TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL PARA OPTAR EL
TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

DEANA FRANCESKA DE JESUS LEON
MORRIS

LIMA – PERÚ

2023

CAPACITACIÓN A TRABAJADORES MUNICIPALES DE UN DISTRITO DE LIMA METROPOLITANA EN DERECHOS HUMANOS LGTBI+, ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN



INFORME DE ORIGINALIDAD

08/09/2024

3%	3%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upch.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
2	red.pucp.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
3	repositorio.unasam.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
4	investigacion.cayetano.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Apagado

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. JORGE MANUEL MENDOZA CASTILLO

Presidente

Mg. CAROLINA JESUSA MAYORCA CASTILLO

Vocal

Mg. GIANCARLO MANUEL FRANCIA SÁNCHEZ

Secretario

ASESOR DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Mg. EMIR ALBERTO CONDORI BENAVIDES

DEDICATORIA

*A las, les y los que lucharon, resistieron y existieron
antes de hoy. Sus VIDAs, luchas y voces crearon los
caminos para les que re-existimos hoy.*

*A las víctimas en la masacre de las Gardenias
y a cada víctima mortal del odio hacia nosotros.
¡Ni un minuto de silencio, toda una vida de lucha!*

AGRADECIMIENTOS

A mi papá Loguino León, mamá Deana Morris, abuela, hermanas y sobrines, por confiar mucho en mis capacidades e inteligencia, gracias por creer en mí. También a la memoria y vida de mi tío y segundo papá, Manuel Carbajal.

A Vale Fulqui, mi novie y compañere, por construir conmigo, apoyarme e impulsar mi desarrollo profesional y mis sueños, por todo su amor, paciencia, ayuda y cuidados.

A mis mejores amigos, en especial a Catherine Revollar y Sofía Martínez, también a mi colectiva feminista y compañerxs de luchas, por poder construir un mundo mejor juntas.

A mis referentes de mujeres en la ciencia, Angélica Motta, Kelika Konda y Ximena Salazar, por inspirarme y guiarme en el camino académico y profesional.

A Alfonso Silva-Santisteban y Manuel Forno, por confiar en mi potencial, darme oportunidades y alentarme a seguir creciendo.

A mi profesora Geraldine Salazar, porque me ayudó a conseguir herramientas para lograr mis metas académicas.

Por último, y muy importante, a mi gatita Phiña y su compañero Hachis, por acompañarme en cada desvelada y llenarme de amor y pelitos.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I: Experiencia Profesional y Contexto	3
Descripción de la Empresa o Institución.....	3
Misión	4
Visión	4
Puesto desempeñado	5
Denominación del puesto	5
Principales funciones a cargo.....	5
Cargo de jefe inmediato	6
Descripción de la experiencia profesional	6
Capítulo II: Marco Teórico	9
Estigma.....	9
Aprendizaje social y agresión	11
Discriminación	11
Agentes de seguridad ciudadana en el contexto peruano.....	12
Relaciones de poder en agentes de seguridad con civiles	13
Población LGTBI+.....	14
Derechos Humanos LGTBI+ en Perú	14

Vulneraciones de DDHH de la población LGTBI+ en Perú.....	15
Modelo de Investigación-Acción	16
Antecedentes a nivel nacional.....	19
Antecedentes a nivel internacional.....	20
Capítulo III: Metodología	23
Contexto y justificación del problema	23
Intervención.....	25
Objetivos de la intervención	27
Indicadores de logro.....	28
Público objetivo que participó en la intervención.....	31
Plan de intervención.....	32
Metodologías empleadas en el programa.....	36
Consideraciones éticas	37
Capítulo IV: Resultados	39
Descripción de resultados	39
Pruebas de entrada y salida	40
Encuesta de satisfacción (Likert)	51
Encuesta de satisfacción (análisis cualitativo).....	55
Discusión de resultados.....	57
Capítulo V: Reflexión de la Experiencia	61
Limitaciones encontradas.....	61

Impacto a nivel profesional.....	63
Impacto en la institución con los resultados hallados	64
Aporte en el área psicológica y en el contexto.....	65
Conclusiones	67
Recomendaciones.....	68
Referencias.....	70
Anexos	
Anexo I: Malla metodológica	
Anexo II: Cronograma	
Anexo III: Prueba de Entrada y Salida.....	
Anexo IV: Resultado de encuesta de satisfacción sobre plataforma virtual y materiales	
Anexo V: Materiales virtuales empleados	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Descripción de competencias desarrolladas según instrumento</i>	30
Tabla 2. <i>Descripción por género de la población objetivo</i>	31
Tabla 3. <i>Información previa sobre cursos virtuales</i>	31
Tabla 4. <i>Asistencia al curso por grupo</i>	34
Tabla 5. <i>Promedio de las notas de las pruebas de entrada y salida</i>	40
Tabla 6. <i>Análisis de T-Student sobre puntajes de prueba de entrada y salida</i>	42
Tabla 7. <i>Compilado de resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo I: Diversidad Sexual</i>	52
Tabla 8. <i>Compilado de resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo II: Derechos Humanos, Estigma y Discriminación</i>	54
Tabla 9. <i>Compilado de resultados sobre encuesta de satisfacción a plataforma virtual y materiales</i>	Anexo IV

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Modelo de Investigación-Acción</i>	17
Figura 2. <i>Comparación de promedios grupales en prueba de entrada y salida</i>	41
Figura 3. <i>Comparativo porcentual de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 1, que aborda estigma hacia las personas LGTBI+</i>	43
Figura 4. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 2, que aborda conceptos sobre orientaciones sexuales</i>	43
Figura 5. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 4, que aborda el concepto de estereotipo</i>	44
Figura 6. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 5, que aborda concepto de discriminación y violencia</i>	45
Figura 7. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 3, que aborda estigma hacia diversidad sexual</i>	46
Figura 8. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 9, actitud-conducta hacia personas trans</i>	47
Figura 9. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 10, actitud-conducta hacia personas LGTBI+</i>	48
Figura 10. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 6, sobre mujeres trans</i>	49
Figura 11. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 7, sobre personas LGTBI+</i>	50
Figura 12. <i>Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 8, sobre respuesta ante maltrato hacia personas LGTBI+</i>	50

Figura 13. <i>Resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo I: Diversidad Sexual</i>	53
Figura 14. <i>Resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo II: Derechos Humanos, Estigma y Discriminación</i>	54
Figura 15. <i>Resultados sobre encuesta de satisfacción a plataforma virtual y materiales</i>	Anexo IV

RESUMEN

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional describe la experiencia laboral en el desarrollo de capacitaciones en temas de sexualidad, diversidad sexual, Derechos Humanos (DDHH), estigma y discriminación, enfocado en la población LGTBI+. La intervención fue un curso brindado a 850 trabajadores/as municipales, del servicio de serenazgo de un distrito de Lima Metropolitana. De manera virtual, reflexiva y grupal, con un enfoque de investigación-acción y preventivo.

El total de participantes que permaneció durante más del 80% de la capacitación fue de 668. La intervención se evaluó a través de pruebas de entrada y salida, con un análisis por competencias, así como una encuesta final de satisfacción. Al comparar los promedios de las pruebas y los puntajes de las divisiones por competencias, se concluyó un efecto positivo al evidenciarse un incremento en la nota de la prueba de salida y que las respuestas correctas aumentaban, demostrando que se logró capacitar al personal de serenazgo. También se logró el aprendizaje de algunos/as participantes. Además, se reafirmó la urgente necesidad de continuar con espacios de capacitación en temáticas relacionadas a personas LGTBI+ como herramienta para la prevención de violencia y vulneraciones de DDHH. En la encuesta de satisfacción se observó que gran parte de los/las participantes consideraban necesarias las capacitaciones para obtener herramientas que mejoren su desempeño laboral, al abordar y prevenir situaciones de violencia o vulneraciones de DDHH a personas LGTBI+.

Palabras clave: Derechos Humanos, Seguridad Ciudadana, Población LGTBI+, Estigma.

ABSTRACT

This Professional Sufficiency Work describes the labor experience in the development of training on sexuality, sexual diversity, and Human Rights, and awareness-raising on stigma and discrimination, focused on the LGTBI+ people. The intervention was a workshop offered to 850 municipal workers, from the Public Safety area, “serenazgo” service, of one district of Metropolitan Lima. Virtually, reflectively and in groups, with an action-research and preventive approach.

The total number of participants who attended and stayed for more than 80% of the training was 668. The intervention was evaluated through pre-intervention test and post-intervention test, with an analysis by competencies, as well as a final satisfaction survey. and the scores of the divisions by competencies, a positive influence was concluded as an increase in the grade of the post-intervention test was evident and that the correct answers increased, demonstrating that the security personnel were trained. Furthermore, the urgent need to continue with training and awareness-raising spaces on issues related to LGTBI+ people as a tool for the prevention of violence and human rights violations was reaffirmed. In the Satisfaction Survey, it was observed that a large part of the participants considered training necessary to obtain tools that improve their work performance, by addressing and preventing situations of violence or human rights violations of LGTBI+ people.

Keywords: Human Rights, Public Safety, LGBTI+ Community, Stigma.

INTRODUCCIÓN

La igualdad y el respeto de los DDHH son bases fundamentales en cualquier sociedad inclusiva. Sin embargo, la sociedad peruana sostiene diversos sesgos y estigmas, que son el reflejo de problemas estructurales en la vida cotidiana. Se pueden manifestar tanto en una conversación sencilla, como en los debates gubernamentales en las instituciones del Estado al decidir políticas públicas que impactan a la población.

El presente Trabajo de Suficiencia Profesional (TSP) tiene como objetivo describir y analizar el efecto de un programa de capacitación dirigido a trabajadores municipales de seguridad ciudadana de un distrito de Lima Metropolitana sobre las consecuencias de los estigmas sociales y su impacto en la población LGTBI+.

En este sentido, es importante resaltar que Forno, en su prólogo, refiere que en las últimas 5 publicaciones de los Informes Anuales de Derechos LGTB se ha evidenciado que uno de los mayores agentes vulneradores de DDHH en Perú de esta población son las instituciones del Estado, es decir, funcionarios y trabajadores del Estado, como policías, serenos, entre otros. Es así como intervenir con estrategias de capacitación en prevención de discriminación y violencia hacia las personas LGTBI+ por parte de funcionarios públicos es de vital importancia y urgencia para reducir los casos de violencia por prejuicio hacia esta población y, de esta manera, contribuir a disminuir las brechas sociales y la vulnerabilidad en la actualidad. (Silva-Santisteban et al., 2020).

El servicio de asistencia municipal para la seguridad ciudadana, serenazgo, según el D.L. N° 31297 “Ley del Servicio de Serenazgo Municipal”, incluye “acciones y vigilancia pública y apoyo en atención de emergencias, así como

auxilio y asistencia al ciudadano y cooperación con las entidades públicas que la requieran, en materia de seguridad ciudadana” (Diario Oficial El Peruano, 2021). Sus funciones, preparación y obligaciones distan de las correspondientes a la Policía Nacional del Perú (PNP), así como también tienen distinto marco legal y estructura institucional.

Con el contexto previo, es importante reconocer el impacto positivo que pueden brindar los espacios de educación a trabajadores/as municipales sobre DDHH de la población LGTBI+, ya que les proporcionan las herramientas necesarias para prevenir, reconocer y abordar situaciones de violencia y discriminación en sus labores cotidianas. Además, al promover la equidad y la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI+, se contribuye a crear una sociedad más justa y respetuosa de la diversidad.

Como autora del presente TSP, el interés en esta temática proviene de la experiencia profesional, como asistente de investigación en Sexualidad y Salud, y de la experiencia personal, como parte de la comunidad LGTBI+. Es entonces que resulta imprescindible enfocar la labor profesional en la lucha por los derechos y contribuir a mejorar las posibilidades para acceder a vida digna de las personas LGTBI+.

En el desarrollo de este trabajo se tomarán en cuenta los objetivos, metodología, resultados, limitaciones y reflexiones en torno a este programa de capacitación. Además, se evaluará el efecto que este programa alcanzó en los trabajadores municipales.

Capítulo I: Experiencia Profesional y Contexto

Descripción de la Empresa o Institución

El presente ejercicio profesional se realizó como parte de las labores en un Centro de Investigación que forma parte del vicerrectorado de investigación de una universidad de gestión privada asociativa sin fines de lucro en Lima Metropolitana, con 60 años de fundación en Perú. Este Centro de Investigación, cuyo equipo se constituyó hace más de 20 años, surgió con la expectativa de convertirse en un centro de ejecución y fomento en investigación interdisciplinaria sobre sexualidad, salud sexual y vulnerabilidad social, abierto a toda su comunidad universitaria, y proyectado a la sociedad (Institución privada en la que se labora, 2023).

Este equipo de investigación es multidisciplinario, pues abarca investigadoras/es en ciencias básicas (biología molecular), epidemiología social y de ITS / VIH, y ciencias sociales y políticas. Genera y difunde evidencia científica para aportar a la mejora de las políticas públicas en un marco de DDHH. Aspira a convertirse en un centro de referencia local, regional y global (Institución privada en la que se labora, 2023).

Entre sus objetivos institucionales se encuentra la ejecución de articulación y promoción de actividades de investigación, formación e interacción colaborativa con grupos académicos, la cooperación técnica y la sociedad civil a nivel local, regional y global en salud sexual y VIH/SIDA desde perspectivas sanitaria, sociocultural y de DDHH, con enfoque interdisciplinario, para contribuir a mejorar la base de evidencia que guía las políticas públicas en estos temas dentro y fuera del país; y aportar al fortalecimiento institucional de la universidad a través de la consolidación de su experiencia reconocida en estos temas, y de su capacidad para

formular, implementar y administrar investigaciones (Institución privada en la que se labora, 2023).

Misión

Reforzar la imagen de la universidad como institución líder en investigación interdisciplinaria en las temáticas de sexualidad, VIH / Sida y sociedad, contribuyendo con el desarrollo de investigación y formación interdisciplinaria, y formulación de políticas públicas basadas en evidencias sobre los temas que aborda, en un marco de derechos humanos, priorizando la inclusión social de las poblaciones vulnerables y afectados por la epidemia de VIH, e identificando los principales aportes que la lucha contra la epidemia del VIH puede realizar al campo de la salud pública y el desarrollo. (Institución en la que se labora, 2023)

Visión

Constituir un espacio de referencia nacional, regional y global en investigación interdisciplinaria sobre VIH/Sida, sexualidad y salud sexual, considerando las perspectivas sanitaria, sociocultural, y de derechos humanos, que articule investigación de primer nivel, que contribuya al fortalecimiento de la capacidad institucional de desarrollar investigación; que ofrezca apoyo técnico si este es solicitado; que contribuya a la formación de nuevos investigadores dentro y fuera del país; y que aporte al debate sobre políticas públicas basadas en evidencia en el Perú y en el contexto internacional. (Institución en la que se labora, 2023)

Puesto desempeñado

Denominación del puesto

Asistente de Investigación

Principales funciones a cargo

- Desarrollar actividades de gestión, elaboración y ejecución de los planes de trabajo de proyectos de investigación en temas de salud, sexualidad y vulnerabilidad social de personas LGTBI+ en el país.
 - Coordinar el trabajo de campo para recojo de información de investigaciones epidemiológicas.
 - Coordinar el componente comunitario de una intervención para impactar en salud de personas gays, bisexuales y mujeres trans en Lima Sur.
- Acompañar grupos psicoterapéuticos de familiares de personas LGTBI+ y facilitar -bajo supervisión profesional- espacios de consejería para personas trans.
- Aplicar herramientas de investigación cualitativa, como entrevistas a profundidad, grupos focales, también herramientas cuantitativas como encuestas y formularios de datos demográficos. Además, realizar parte del análisis de resultados de información recabada para artículos científicos en temas de sexualidad, salud y sociedad.
- Capacitar a servidores públicos en temas de Derechos Humanos.
- Desarrollar y sostener vínculos con la comunidad y colectivos LGTBI+ para implementar proyectos de diagnóstico de vulnerabilidad.

- Evaluar, monitorear y analizar casos de violencia y vulneración de derechos a personas LGTBI+ en el país, a través de la búsqueda en redes sociales, denuncias de los grupos comunitarios y medios de comunicación.
- Ingresar nuevos proyectos de investigación al sistema de mapeo y seguimiento de la universidad, llevando a cabo los procesos de cambios, respuestas en protocolos, instrumentos y consentimientos para obtener aprobación ética. Así como realizar las renovaciones y enmiendas pertinentes.
- Redactar informes y artículos de los resultados del diagnóstico de vulneraciones de derechos a personas LGTBI+.

Cargo de jefe inmediato

Director del Centro de Investigación – Médico cirujano con maestría en Salud Pública orientada en Epidemiología.

Descripción de la experiencia profesional

En colaboración con un equipo interdisciplinario, se llevaron a cabo capacitaciones a diversos funcionarios públicos. Estas iniciativas se han realizado en alianza entre el Centro de Investigación (centro de labores) y diversos organismos estatales. En este contexto, se ha trabajado juntamente con servidores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), PNP en Lima Metropolitana, Serenazgo Municipal de tres distritos en Lima Metropolitana, proveedores de salud de un hospital en Lima Sur, servidores de Defensa Pública del Ministerio Público. Asimismo, se brindaron espacios psicoeducativos para la población en general.

Conforme las líneas de investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH), el presente TSP está contextualizado en la línea de “Violencia y Equidad”, ya que se ahondará en los factores psicosociales que perpetúan las expresiones de violencia y discriminación hacia la población LGTBI+, quienes a menudo afrontan actos de violencia física, verbal, psicológica y hasta crímenes mortales basados en los prejuicios hacia su orientación sexual o identidad de género.

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), este TSP fue relevante para el Objetivo 3 de “salud y bienestar”, en línea con buscar prevenir y promover la salud mental y el bienestar de una población vulnerable como lo son las personas LGTBI+. Así como al Objetivo 5 de “igualdad de género”, en tanto que se proporcionaron nuevas herramientas a servidores públicos de seguridad ciudadana para brindar un trato igualitario y respetuoso en la prestación de sus servicios, con énfasis hacia las personas LGTBI+. También se aportó al Objetivo 10 de “reducción de las desigualdades”, al capacitar a funcionarios municipales en DDHH de las personas LGTBI+ favoreciendo el acceso justo y sin discriminación a seguridad ciudadana y atención de emergencia. A esto se añade la contribución al Objetivo 16 “paz, justicia e instituciones sólidas”, pues al capacitar en DDHH LGTBI+ se fortalecen las instituciones y se promueve la respuesta ante las violencias a las que se ve expuesta esta población, promoviendo el acceso a justicia y seguridad ciudadana. De este modo, se fortalecen las bases sociales de convivencia pacífica y se reconstruye la confianza entre la ciudadanía LGTBI+ y las instituciones encargadas de brindar seguridad. Es importante resaltar que, en 2015, cuando se acordaron los ODS 2030, no se incluyó una mención explícita

sobre población LGTBI+, o conceptos como orientación sexual, identidad de género, expresión de género, en ningún ODS. Son las mismas Naciones Unidas quienes recomiendan incluir a la población LGTBI+ de las naciones adherentes dentro de las políticas y servicios sociales nacionales para el desarrollo como naciones justas y equitativas.

Capítulo II: Marco Teórico

Estigma

A mediados del siglo XX, Goffman (1963) definió el estigma como un atributo social hacia una persona que la reduce de ser considerada una persona completa, colocándola socialmente en un estereotipo inferior, lo que él llamó “identidad dañada”. También Link (1987) describió al estigma como el fenómeno que, ante los ojos de otras personas, un sujeto es desacreditado en función a una característica -a las que llama “desviaciones sociales”- que es significativa para él o para otros.

Desde el campo de la psicología social Tajfel y Turner (1986) definieron al estigma hacia un grupo como la desvalorización, menosprecio y discriminación en función a características en común, que pueden ser orientación sexual, nacionalidad, raza, religión, entre otras. Sumado a eso, la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2003) señaló que la característica estigmatizada puede ser en base a (1) acciones específicas, por ejemplo, la conducta sexual fuera de la norma social, (2) características innatas, como el color de la piel, (3) o casi innatas, como la nacionalidad.

Para el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida [ONUSIDA] (2002) la estigmatización hacia una persona o grupo social es un proceso de subvaloración dentro de una cultura, donde ciertos atributos son señalados como “deshonrosos” o “indignos”. En ese sentido, la OPS (2003) señala que “el estigma es un medio de control social, que define las normas sociales y castiga a quienes se apartan de éstas. El meollo del estigma es el miedo a que los estigmatizados amenacen a la sociedad, la base de ese miedo suele ser la

ignorancia”. Es así como el estigma no es característica de una persona en sí misma, sino se encuentra en las relaciones sociales y son propias a cada contexto particular, por ende, pueden variar dependiendo del contexto histórico, geográfico, político, económico, etc. Parker y Aggleton (2001) citados por la OPS (2003) señalan que surgen estigmas nuevos y otros desaparecen, pues las jerarquías y normas sociales reflejan los cambios estructurales del poder.

La estigmatización implica separación, exclusión y marginación de las personas que son vistas como “diferentes”, y se manifiesta en las actitudes (individuales, grupales o estructurales) de los demás hacia ellas. Los efectos del estigma son negativos en la autoestima, la identidad y el acceso a oportunidades en las vidas de las personas estigmatizadas, pudiendo generar así desigualdades sociales y económicas (Link, 1987). Para completar esta conceptualización, es importante resaltar el aporte de Phelan et al. (2008) al definir estigma a nivel estructural como “las condiciones a nivel social, normas culturales y políticas institucionales que limitan las oportunidades, los recursos y el bienestar de los estigmatizados”.

El estigma se construye, mantiene y alimenta socialmente. Hallgrimsdottir et al. (2006) recalcan la importancia de la representación en los medios para la construcción de la identidad, la cual afecta la salud de las personas negativamente incluso si es una representación falsa/ficticia, ya que, ante la ausencia de la interacción con personas reales, los medios son claves en la construcción cultural de estigmas en la sociedad.

Aprendizaje social y agresión

Sobre el aprendizaje social de la agresión, Bandura y Ribes (1975) desarrollaron un análisis donde concluyeron que la exposición a modelos agresivos en la niñez puede influir en la imitación y reproducción de estos comportamientos en contextos similares, por observación con o sin intención de aprendizaje. Incluso esto puede ocurrir sin una motivación clara o recompensa tangible, y que son las circunstancias sociales las que predominantemente determinarían si las conductas agresivas se pondrán en práctica o no. A su vez, aseguraron que la exposición a ejemplos agresivos no asegura necesariamente el aprendizaje por observación.

Estos autores plantean tres fuentes principales de aprendizaje de conducta agresiva, (1) las influencias familiares, a través de la disciplina que los niños reciben de sus cuidadores, reciben los ejemplos más reales y cercanos de cómo afectar el comportamiento de otras personas, (2) las influencias subculturales, el ámbito social cercano puede permitir o rechazar conductas agresivas no aprobadas en la mayoría de la sociedad, y (3) el modelamiento simbólico, en referencia a lo transmitido verbal o gráficamente, como los medios de comunicación masiva. Esta investigación dio importancia a brindar modelos positivos y constructivos en la sociedad, así como la necesidad de regular la exposición a modelos violentos en los medios de comunicación y la sociedad en general (Bandura y Ribes, 1975).

Discriminación

La definición de diccionario para “*discriminación*” según la Real Academia Española (2022) es “dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, edad, condición física, mental, etc.”. Conceptualmente, Rodríguez (2006) indica que esta valoración es la más aceptada

socialmente en el idioma, además que esta definición tiene un componente social y político en la relación asimétrica entre personas, donde se supone un sujeto pretendidamente superior y otro pretendidamente inferior sobre una característica que el primero rechaza del segundo. En otras palabras, el autor indica que quien discrimina ve -influenciado por prejuicios y estigmas- en la otra persona a un ser inferior. Agrega también que la discriminación es la limitación de derechos fundamentales y oportunidades sociales relevantes a personas o colectivos, es decir, es un problema estructural que tiene consecuencias profundas.

Para el desarrollo de este trabajo es importante recalcar que la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR] (2014) reconoce que las personas LGTBI+ son discriminadas en los trabajos, escuelas, centros de salud e incluso las propias familias, y que esta discriminación puede escalar hasta actos de violencia física, sexual, tortura e incluso crímenes de odio mortales. Señalan que la discriminación hacia esta población se expresa mediante exclusión no justificada que como objetivo busca anular o menoscabar el desarrollo de igualdad, derechos y libertades.

Agentes de seguridad ciudadana en el contexto peruano

El servicio de serenazgo municipal en el Perú tiene como objetivo velar por la seguridad ciudadana en zonas delimitadas de manera distrital, provincial y en centros poblados, su función principal es mantener el orden público, con acciones de vigilancia pública (preventivas y disuasivas) y apoyo en atención de emergencias. Según la Ley del Servicio de Serenazgo Municipal sus procedimientos están enmarcados en las Ordenanzas Municipales respectivas,

además de la Constitución Política del Perú y con un respeto irrestricto a los DDHH (Diario Oficial El Peruano, 2021).

Relaciones de poder en agentes de seguridad con civiles

El personal de serenazgo municipal puede intervenir de manera disuasiva ante delitos menores o faltas, además realiza un trabajo articulado con la PNP para realizar intervenciones conjuntas. Parte del ejercicio de sus funciones es el patrullaje constante en calles, plazas y parques públicos. Para Foucault (1979) el poder no se entiende sólo como una forma de dominación explícita y directa, sino a través de una red de relaciones sociales que generan asimetrías en el ejercicio del poder, y mediante mecanismos disciplinarios y técnicas de control que producen personas adecuadas a las normas sociales. Al encontrarse vigilando constantemente el espacio público y con la posibilidad abierta a trabajo conjunto con la PNP, la presencia de serenazgos influye en la conducta de las personas, ya que según los enunciados de Foucault (1979) esto podría generar sensación de vigilancia y control. Sin embargo, el autor también señala que el poder no es unidireccional, por lo que existe la posibilidad de resistencia, y que puede manifestarse esto de diferentes maneras. Además, es importante precisar que las relaciones de poder del personal de serenazgo en Perú varían de acuerdo con el contexto, por lo que influye zonalmente también el nivel socioeconómico, tasas de criminalidad y violencia, sesgos sociales (clasismo, racismo, prejuicios hacia personas LGTBI+), discriminación estructural, problemáticas específicas, entre otros.

Para Bandura y Ribes (1975) existe una norma doble para calificar a una acción violenta como aceptable o sancionable. De acuerdo con los autores, en nuestra sociedad existen quienes aprueban actos de control y represión -pues ven

sus intereses sociales y económicos defendidos en el sistema social actual- y quienes no, pues no aprueban el sistema social y de creencias vigente, inclusive esperan (o actúan para) que el sistema social cambie.

Población LGTBI+

Las siglas LGTBI+ representan a la población que no se identifica dentro del sistema social heterosexual y cisgénero -cabe detallar que cisgénero es la persona que se identifica con el género asignado al nacer-. Este acrónimo nombra a parte de la población disidente sexo-genérica, es decir, lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales, el símbolo más representa a otras identidades disidentes que existen, como lo son las personas de género no binario, asexuales, Qari Warmi, pansexuales, género fluido y otras categorías sexo-genéricas que van más allá de lo que Warner (1993) citado por Corlett et al. (2021) define como heteronormatividad, es decir, el conjunto de normas en relación a la identidad sexual que plantea a la heterosexualidad como el estándar de normalidad.

Derechos Humanos LGTBI+ en Perú

El principio 30 de Yogyakarta al abordar la temática de DDHH a personas LGTBI+ indica:

Todas las personas, al margen de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, tienen derecho a la protección del Estado contra la violencia, la discriminación y otros daños, ya sea por parte de funcionarios del gobierno o por cualquier individuo o grupo. (Comisión Internacional de Juristas, 2017)

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH] (2012) desarrolla cinco obligaciones fundamentales a los Estados para brindar y reforzar la protección de DDHH a personas LGBTI+, que son:

- Proteger a las personas contra la violencia homofóbica y transfóbica
- Prevenir la tortura y tratos crueles, inhumanos y degradantes contra las personas LGBTI+
- Derogar (anular) leyes que penalizan la homosexualidad
- Prohibir la discriminación por identidad de género y orientación sexual
- Salvaguardar la libertad de expresión, asociación y reunión de las personas LGTBI+

Aterrizando estas recomendaciones al ámbito peruano, la Defensoría del Pueblo (2018) señaló la necesaria toma de acción del Estado Peruano en el ámbito legislativo, penal, acceso a la salud y más. Resaltaron importante el abordaje de temas de igualdad y no discriminación por identidad de género y orientación sexual en la PNP. Así como la necesidad de documentación digna de las personas trans, a través de ley de identidad de género, para disminuir la incidencia de posibles tratos discriminatorios (Vilchez, 2019).

Vulneraciones de DDHH de la población LGTBI+ en Perú

La Defensoría del Pueblo (2018) señala que la violencia hacia las personas LGTBI+ continúa en el margen de los intereses estatales desde el hecho que no se cuentan con datos oficiales y actualizados sobre el número de crímenes de odio mortales y demás vulneraciones hacia este grupo social. En ese sentido, Silva-Santisteban et al. (2019 y 2020) en el Informe Anual de Vulneraciones de Derechos

Humanos LGTB, pese a ser un subregistro, logra visibilizar las violencias que afronta esta población en Perú. Entre los puntos más resaltantes se encuentra que uno de los grupos sociales que más inciden en prácticas de vulneraciones de DDHH son efectivos policiales o personal de serenazgo, ya sea por violencia directa (física, sexual o verbal), discriminación u omisión de funciones al no brindar atención.

En 2017 registraron 168 casos de vulneraciones de derechos de personas LGTB+, de los cuales 29 fueron situaciones de discriminación por agentes o instituciones del Estado. En 2018 registraron 173 casos de vulneraciones, donde se incluyeron 26 casos de discriminación por parte del Estado y 7 casos de abuso policial que implicaba sembrado de drogas. Es necesario hacer hincapié en que, del total de 341 casos en ambos años, 108 fueron perpetrados por efectivos policiales, personal de serenazgo, funcionarios del gobierno central y servidores de salud pública (Silva-Santisteban et al., 2019).

La historia de vulneraciones es muy similar a lo registrado en 2019, sistematizaron 170 casos de vulneraciones de DDHH, de los cuales 31 fueron por agentes o instituciones del Estado y 10 fueron delitos de función policial. También se identificaron 7 casos de violencia física en los que los perpetradores eran personal de serenazgo y 5 casos en los cuales eran efectivos de la PNP. Del total de vulneraciones de ese año, efectivos policiales perpetraron 24 vulneraciones de DDHH y personal de serenazgo 23 afectaciones a personas LGTB+ (Silva-Santisteban et al., 2020).

Modelo de Investigación-Acción

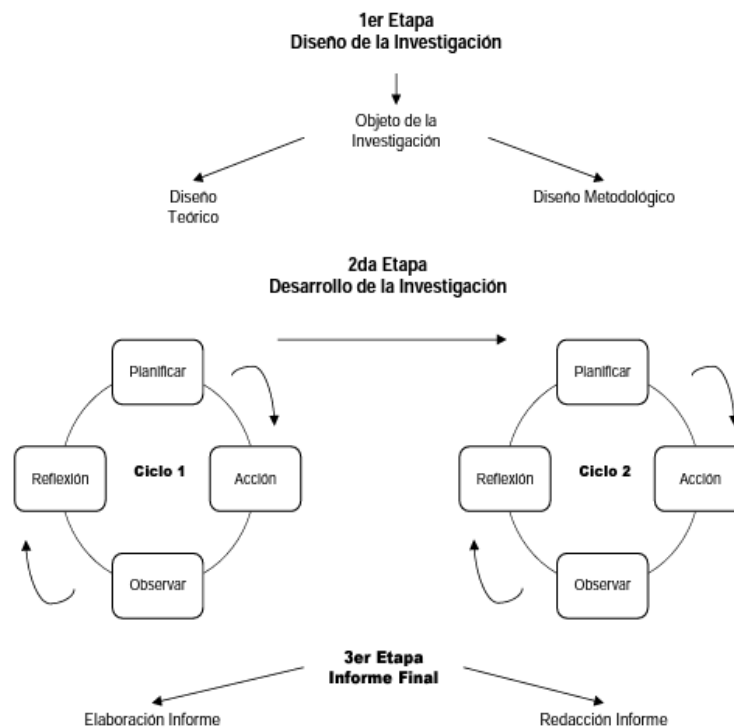
Según plantea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP, 2020) de México, es necesario tener un enfoque dinámico, evolutivo

y cambiante al realizar una investigación. El enfoque Investigación-Acción incluye 3 etapas: la primera etapa es sobre diseño de la investigación, donde se construye objetivo, diseño teórico y diseño metodológico; la segunda etapa es desarrollo, que incorpora planificación, acción, observación, reflexión y volver a revisar en cada paso, de manera cíclica y sistemática; finalmente, la tercera etapa es la de informe.

La siguiente figura permite visualizar el abordaje de este modelo:

Figura 1

Modelo de Investigación-Acción (CONALEP, 2020)



En la primera etapa, se reflexiona sobre un problema detectado en el entorno. Para el presente TSP se planteó ¿qué problemas afrontan las personas LGTBI+ en los espacios públicos?, ¿se puede intervenir para disminuir esta problemática?, ¿con qué agentes sociales podría abrirse un espacio de diálogo para abordar esta problemática? A partir de estas reflexiones se identificó la

problemática de agentes de seguridad ciudadana como uno de los perpetradores de violencia hacia personas LGTBI+ más frecuentes. Además, frente a vulneraciones de DDHH en la vía pública son los/las agentes de seguridad ciudadana quienes podrían intervenir para prevenir y/o detener estos actos. Esta problemática corresponde al objetivo de la intervención (CONALEP, 2020).

El diseño teórico ha sido desarrollado en el Capítulo II y abordó las variables de: estigma, discriminación, aprendizaje social y agresión, agentes de seguridad ciudadana en el contexto peruano, población LGTBI+, DDHH y vulneraciones.

Tras este análisis y la recopilación de información previa, se plantearon objetivos para la intervención desarrollada en este TSP, los cuales serán descritos en el capítulo III: Metodología (CONALEP, 2020).

Como parte de la segunda etapa del modelo de Investigación-Acción, enfocado en el desarrollo de la investigación, se planificaron y llevaron a cabo clases piloto de la intervención. Estas clases permitieron observar y reflexionar sobre la misma. Gracias al recojo de percepciones y opiniones de otros actores, como los/las participantes, supervisores y el variado equipo de trabajo que aplicó la intervención, se logró replantear y adaptar el plan de intervención.

El modelo de Investigación-Acción remarca la importancia de la recolección de datos a través de herramientas cualitativas, por ello las sesiones de la intervención fueron grabadas en video, las reuniones de organización y articulación entre instituciones fueron llevadas con actas, además los/las facilitadores/as realizaron notas de campo y observaciones que retroalimentaron el proceso (CONALEP, 2020).

Finalmente, como parte de la tercera etapa de Informe Final, se redactó y presentó un informe a la gerencia responsable de seguridad ciudadana, así como a las autoridades del distrito donde se aplicó la intervención.

Antecedentes a nivel nacional

En una evaluación cualitativa, realizada por Hamasaki (2022), sobre el componente comunitario de un programa de prevención del VIH para hombres gay y mujeres trans en Lima Sur, se encontró entre los resultados que el contar con espacios sociales seguros les permitió -a los/las participantes- la expresión libre de sus identidades y afianzó su movilización comunitaria como parte de la población LGTBI+, así como fortaleció las conductas de autocuidado en salud sexual. La intervención comunitaria estaba basada en Mpowerment, que es un modelo de empoderamiento individual y colectivo, que incluye fortalecimiento y movilización comunitaria. En este caso fue enfocado en la prevención de VIH en estos grupos poblacionales. Entre las conclusiones, la autora señaló como un logro que el grupo comunitario entabló vínculos con la municipalidad distrital local para generar compromiso de apoyo a la organización y así favorecer la sostenibilidad de esta.

Sotelo (2022) realizó una investigación, basada en las artes, de carácter exploratorio y evocativo. Aplicada en Lima, contó con la participación de personas que se identificaban como trans, “travestis” y “no binaries”. Entre sus objetivos se encuentra: visibilizar experiencias de violencia transfóbica en un lenguaje visual, promover espacios de reflexión y diálogo, y fomentar la agencia testimonial. A través de mapeo colectivo geo-referencial, mapeo corporal y dibujo testimonial, le autore logró la creación de un método visual integral para el mapeo visual de la violencia transfóbica que también resultaba terapéutico para quienes participaron

de este proceso, según propia referencia de sus participantes. Este método concluyó en un “mapa de violencia” como herramienta de denuncia, de transformación social y de representación territorial, que incluyó situaciones de violencia perpetradas por efectivos policiales y personal de serenazgo distrital.

La organización Más Igualdad Perú (2022) realizó un proyecto en 12 distritos en Lima (04), Iquitos (04) y Arequipa (04), cuyo objetivo principal era lograr que las municipalidades presenten ordenanzas municipales contra la discriminación que incluyeran específicamente la orientación sexual e identidad de género. Dentro de este proyecto realizaron talleres de capacitación a trabajadores de atención al público y funcionarios, logrando una participación de 500 trabajadores/as. Encontraron que en algunas municipalidades no existían ordenanzas específicas, mientras que en otras pese a existir, estas ordenanzas no eran respetadas, ni difundidas o llevadas a cabo en el trabajo cotidiano de las y los trabajadores municipales.

Antecedentes a nivel internacional

Sobre el tema de capacitaciones en DDHH, en Tlaxcala, México, Flores-Hernández et al. (2014) desarrollaron una investigación, bajo técnicas de investigación-acción y principios de la Educación Popular, que tenía como objetivo el promover y fortalecer el desarrollo humano, así como el conocimiento pleno de las mujeres sobre los DDHH, acceso a oportunidades, recursos, servicios y el ejercicio de la libertad, en el proceso de difusión y enriquecimiento de las propuestas de política pública local para la igualdad de género. Esta investigación reconoció la importancia tanto del saber académico como del saber popular, ya que partieron desde las experiencias propias comunitarias para los procesos de

aprendizaje y capacitación. Durante la intervención, las participantes pudieron auto reconocerse comunitariamente como sujetas de derechos, viéndose potenciadas con herramientas y conocimientos útiles para posicionarse desde el ejercicio de su ciudadanía. Entre sus conclusiones resaltaron la importancia de diseñar metodologías que se aproximen a contextos inmediatos y cotidianos, además que en las capacitaciones es crucial la valoración del conocimiento cotidiano de las participantes.

Mientras que sobre el impacto de la homofobia en las personas LGBT Lozano-Verduzco et al. (2017), realizó en Ciudad de México, México, un estudio transversal cuantitativo en población LGTBI+ que buscaba analizar la asociación de la homofobia interiorizada, violencia, discriminación por homofobia (cabe resaltar que el autor se refiere a “homofobia” como el odio o prejuicio hacia cualquier persona LGTBI+ en general) y la baja conexión comunitaria -entre pares- con el consumo de alcohol y síntomas depresivos de personas LGTBI+. Obtuvo como resultados que la discriminación homofóbica, violencia y baja conexión comunitaria sí tienen relación directa con la prevalencia de síntomas depresivos y el consumo de alcohol. Esto los llevó a concluir que la salud mental de las personas LGTBI+ sí se ve afectada por estas problemáticas sociales. Además, que la erradicación y disminución de la homofobia (sociocultural e internalizada) podría ayudar a mejorar la situación de salud mental de las personas LGTBI+.

Sobre violencias cotidianas vividas por personas LGBT en espacios públicos, Pabón (2021) en Chapinero y Tunjuelito, Bogotá, Colombia. A través de una metodología de etnografía multilocal, es decir con abordaje en diferentes localidades con contextos similares, buscó generar reflexiones sobre esta

problemática. La autora realizó una cartografía identificando zonas ligadas a miedos y riesgos percibidos por la población LGBT, identificando zonas potencialmente peligrosas, zonas con registro de violencias previas y zonas más temidas donde la violencia hacia esta población fue identificada como casi inminente. Entre sus reflexiones finales resaltó que incluso en las zonas más “seguras” existía una limitación para ocupar el espacio de acuerdo con características físicas y económicas, lo que ejemplificó como el que mujeres trans de bajos recursos o trabajadoras sexuales solían recibir más rechazo que parejas del mismo sexo o mujeres trans que por su vestimenta o aspecto reflejaran ingresos económicos superiores. Esto deviene en que personas LGTBI+ empobrecidas son relegadas a zonas altamente peligrosas en estas localidades.

Capítulo III: Metodología

Contexto y justificación del problema

Jiménez (2005) considera que “educar para la ciudadanía” es una obligación social urgente y fundamental para que cada sujeto pueda acceder al reconocimiento y ejercicio pleno de sus derechos, tenga acceso a oportunidades de desarrollo y, en consecuencia, se reduzca la desigualdad. Del mismo modo, Meer y Sever (2004) recomiendan que las soluciones legislativas o institucionales vayan de la mano con el diálogo efectivo con la población y el desarrollo de capacidades de esta.

En el presente TSP, el personal de serenazgo no es sólo visto como funcionarios/as públicos/as, sino también como parte de la ciudadanía civil. Según Castro (2010) citada por Aguilar (2016) en nuestra sociedad existe un enfoque ético-jurídico centrado en prohibir y castigar, cuya efectividad en cuanto a intervención social es menor que lo planteado por los modelos de intervención social basados en promoción y prevención. Es decir, educar para prevenir es más efectivo para el cambio conductual que el castigo.

Las Organización de las Naciones Unidas [ONU] recomiendan, como base fundamental para la prevención de la violencia perpetrada por funcionarios de seguridad ciudadana hacia la población LGBTI+, una adecuada capacitación y educación a funcionarios públicos encargados del cumplimiento de la ley (ACNUDH, 2012).

En el contexto nacional, donde la población LGTBI+ continúa enfrentando tratos desiguales, marginalización y vulneraciones de DDHH, en un marco de omisiones e insuficientes recursos enfocados en disminuir la violencia que sufren y reparar las brechas históricas, resulta una contribución social práctica a

implementar -y de ser posible replicar- una intervención que disminuya la violencia hacia las personas LGBTI+.

Según Silva-Santisteban et al. (2020), en 2019 el personal de serenazgo perpetró casos de violencia física, discriminación y otras vulneraciones a personas LGBTI+ en Perú. Asimismo, demandaron que el Estado peruano seguía sin cumplir su rol de garante de derechos para las personas LGBTI+ en el país (Silva-Santisteban et al., 2019).

Para el Modelo de Investigación-Acción, esta etapa de recojo de información permite evaluar y comprender la situación de vulnerabilidad de personas LGBTI+ y su conexión con el sector de funcionarios/as de seguridad ciudadana, en este caso a través de referencias bibliográficas e información sobre otras investigaciones y experiencias propias y de otras organizaciones con temáticas afines (CONALEP, 2022).

Por estos motivos, las acciones de capacitación de trabajadores de seguridad ciudadana pueden aportar significativamente en la prevención de posibles situaciones de discriminación y violencia -aportando así al ODS 10 de reducción de desigualdades-, así como el cumplimiento de sus obligaciones legales y el respeto de la normativa internacional de DDHH -contribuyendo al ODS 16 de paz, justicia e instituciones sólidas-. El beneficio no lo tendrán sólo quienes participen del curso, sino la comunidad en general -tanto pobladores del distrito como transeúntes- al fomentar una sociedad más justa, igualitaria y libre de discriminación.

Con estas bases y contexto, el 24 de setiembre de 2020 el Centro de Investigación (centro de labores) y la municipalidad distrital firmaron un convenio institucional, aprobándose la implementación y ejecución de los cursos de

capacitación al personal de serenazgo y otros trabajadores municipales, con la finalidad de contribuir a la protección de los derechos de las personas LGTBI+ y fortalecer las políticas públicas municipales.

Intervención

Investigadores/as y profesionales del Centro de Investigación, quienes también forman parte de la comunidad LGTBI+, impartieron el curso a través de 38 sesiones virtuales, en grupos de 30 participantes por día aproximadamente. Cada sesión virtual tuvo una duración de 4 horas académicas para cada grupo, divididas en dos módulos (malla metodológica: ver anexo I), el primero sobre Diversidad Sexual y el segundo sobre Derechos Humanos, Estigma y Discriminación.

Al iniciar cada sesión, se tomó una prueba de entrada a los/las participantes que mediría la línea base sobre competencias conceptuales, emocionales, actitudinales y prácticas de las/los participantes, previa a la intervención.

El módulo I inició con una dinámica rompe-hielo sobre estados de ánimo, en la cual los participantes pudieron expresar sus emociones de manera grupal e individual. Luego de ello se reprodujo un primer video desarrollado por el equipo de comunicación sobre Diversidad Sexual. Se solicitó a los/as participantes apuntar cualquier duda, opinión o comentario que luego quisieran compartir en plenaria. Finalizado el video el/la facilitador/a generó una discusión y esclareció dudas a partir de las intervenciones de los/las participantes, también brindó ejemplos cotidianos sobre los conceptos abordados en el contenido multimedia. Tras esta actividad, el/la facilitador/a planteó preguntas para explorar las experiencias de los/las participantes en su rol de serenazgo y/o en otros espacios cotidianos en relación con la población LGTBI+. En este tópico se exploraron experiencias

propias, opiniones, observación de violencias, cuestionamientos a los prejuicios contra las personas LGTBI+, extrapolación a otras situaciones de violencias basadas en odio, etc., desde lo propuesto por los/las participantes de cada sesión de trabajo. De considerarlo, él/la facilitador/a del módulo, reproduciría un video recopilatorio con casos reales de violencia/discriminación de parte de personal de serenazgo contra personas LGTBI+. A partir de estos casos, el/la facilitador/a guiaría la discusión y la contrastaría con la información de Diversidad Sexual revisada en el video inicial del módulo. Por último, se cerraba el módulo haciendo reflexiones colectivas finales, guiadas por el/la facilitador/a con las intervenciones de los/las participantes.

El módulo II fue abordado por otra/o facilitador/a, empezando por una presentación de la/el facilitador/a y en video de conceptos de Estigma y Discriminación, como problemática social general, así como Derechos Humanos y normativa nacional e internacional al respecto. De darse dudas, los/las participantes las expresaron durante o al finalizar la presentación. El/la facilitador/a abrió el espacio continuamente a la participación. Tras esto, se realizó una discusión en plenaria sobre los conceptos, esclareciendo algunas dudas y profundizando en normativas que sean consultadas por los/las participantes. Esta sección fue cerrada con una recopilación de las ideas vertidas por las/los participantes y una reflexión final de los conceptos DDHH, normativas, estigma y discriminación. Luego de esto, el/la facilitador/a planteó un compartir de reflexiones vivenciales de los/las participantes. De no desarrollarse un diálogo colectivo desde lo vivido u observado en otros, se podría reproducir un video recopilatorio de casos de vulneraciones a trabajadores de seguridad ciudadana en el ejercicio de sus funciones. A partir de

ello, el/la facilitador/a plantearía reflexiones críticas a esos sucesos, reconociendo y validando lo que los/las participantes puedan compartir y cuestionar, a través de preguntas y haciendo hincapié en ideas clave que surjan de la discusión de los/las propios/as participantes. Se dio un espacio adicional a preguntas, para luego brindar reflexiones finales que recogieron lo compartido durante este segundo módulo.

Al finalizar cada sesión se solicitó a los/las participantes que realicen una prueba de salida, con las mismas preguntas a la prueba de entrada. Esta vez se mostró la respuesta correcta a cada pregunta, así como información referencial y bibliografía para complementar lo revisado en ambos módulos. Finalmente, se aplicó una encuesta de satisfacción de la capacitación.

Objetivos de la intervención

Objetivo General

Capacitar en temas de sexualidad, diversidad sexual y Derechos Humanos, estigma y discriminación a serenos de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

1. Desarrollar en los/las participantes una comprensión conceptual sobre sexualidad, género y diversidad en el ser humano, medida mediante la mejora cuantificable en las puntuaciones de las evaluaciones teóricas administradas antes y después de la intervención.
2. Facilitar en los/las participantes el reconocimiento emocional y actitudinal de la vivencia de las personas LGTBI+. Medido a través de cambios cuantificables en las respuestas emocionales

y actitudinales registradas en encuestas pre y post intervención, además de complementado mediante el análisis cualitativo de la sección de opiniones y sugerencias de la encuesta de satisfacción.

3. Lograr en los/las participantes conocimientos prácticos sobre aspectos legales y éticos relevantes en la interacción con la ciudadanía, especialmente en relación con el uso del espacio público y la expresión afectiva de las poblaciones LGTBI+, medidos mediante la mejora cuantificable en las calificaciones obtenidas en ejercicios prácticos y estudios de caso antes y después de la capacitación.

Indicadores de logro

Los indicadores de logro han sido definidos a partir de los objetivos específicos de la intervención, como porcentaje de éxito se consideró que al menos 70% de los/las participantes respondieran adecuadamente a cada pregunta. Para cada una de ellas se manejó una evaluación diferenciada a cada forma de pregunta. Según cada objetivo, esta fue la distribución:

- Primer Indicador: Definido a partir del primer objetivo específico sobre competencias conceptuales. Si al menos 70% de los/las participantes respondieron adecuadamente según lo esperado para cada tipo de pregunta en la prueba de salida, en contraste con los aciertos en la prueba de entrada. Las preguntas enfocadas en la comprensión de los fundamentos básicos de sexualidad, género y

diversidad en el ser humano son: Pregunta 1, Pregunta 2, Pregunta 4 y Pregunta 5.

- Preguntas 1 y 5: se logra que 70% de los/las participantes respondan con 3 o 4 aciertos.
- Preguntas 2 y 4: se logra que 70% de los/las participantes respondan 1 acierto.
- Segundo Indicador: Definido a partir del segundo objetivo específico sobre competencias emocionales y actitudinales. Si al menos 70% de los/las participantes respondieron adecuadamente según lo esperado para cada tipo de pregunta en la prueba de salida, en contraste con los aciertos en la prueba de entrada. Las preguntas enfocadas en reconocer la vivencia de las personas LGTBI+, estigma y discriminación, y la adopción de medidas para prevenir vulneraciones a los DDHH son: Pregunta 3, Pregunta 9 y Pregunta 10. Asimismo, estos resultados fueron complementados con el análisis cualitativo de la encuesta de satisfacción.
 - Preguntas 3 y 9: se logra que 70% de los/las participantes respondan 1 acierto.
 - Pregunta 10: se logra que 70% de los/las participantes respondan 2 o 1 acierto.
- Tercer Indicador: Definido a partir del tercer objetivo específico sobre competencias prácticas. Si al menos 70% de los/las participantes respondieron adecuadamente según lo esperada para cada tipo de pregunta en la prueba de salida, en contraste con los

aciertos en la prueba de entrada. Las preguntas enfocadas en conocer aspectos legales y éticos relevantes en la interacción con la ciudadanía, especialmente con relación al uso del espacio público y la expresión afectiva por parte de poblaciones LGBTI+ son: Pregunta 6, Pregunta 7 y Pregunta 8.

- Pregunta 6, 7 y 8: se logra que 70% de los/las participantes respondan 1 acierto.

A continuación, se presenta una segmentación (ver Tabla 1) de las preguntas de las pruebas de entrada y salida según los objetivos específicos y las competencias que se busca desarrollar con la intervención.

Tabla 1

Descripción de competencias desarrolladas según instrumento

Pregunta	Objetivo Específico	Competencias
Pregunta 1	Primero	Conceptuales
Pregunta 2	Primero	Conceptuales
Pregunta 3	Segundo	Emocionales y actitudinales
Pregunta 4	Primero	Conceptuales
Pregunta 5	Primero	Conceptuales
Pregunta 6	Tercero	Prácticas
Pregunta 7	Tercero	Prácticas
Pregunta 8	Tercero	Prácticas
Pregunta 9	Segundo	Emocionales y actitudinales
Pregunta 10	Segundo	Emocionales y actitudinales

Asimismo, se pueden observar en el Anexo III las preguntas que componen las pruebas de entrada y salida. El instrumento se describe a detalle más adelante en la sección Descripción de los instrumentos.

Público objetivo que participó en la intervención

La población comprende a 850 serenos de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, cuyo perfil de instrucción es secundaria completa o técnico superior. A continuación, se describe la población según el género e información previa sobre participación a cursos virtuales.

Tabla 2

Descripción por género de la población objetivo

Según género	Cantidad
Personal femenino	165
Personal masculino	685
Total	850

Tabla 3

Información previa sobre cursos virtuales

Alternativas	¿Ha asistido a cursos virtuales desde su domicilio?	¿Cuenta con servicio de internet en su domicilio?	¿Cuenta con computadora de escritorio o portátil en su domicilio?
Sí	249	576	474
No	601	274	376

Criterios de Inclusión

- Tener 18 años o más.
- Ser trabajador/a con contrato vigente en el momento de la intervención en el municipio distrital específico, vínculo laboral actual.

- Pertenecer al área de seguridad ciudadana o jefaturas/gerencias del municipio distrital específico.
- Voluntariedad y consentimiento informado verbal de participación.
- Contar con herramientas que faciliten el acceso a la intervención virtual, es decir, contar con acceso a aplicación Zoom e internet.
- Disposición a participar de las evaluaciones de entrada y salida.

Criterios de Exclusión

- Estar con descanso médico o de vacaciones.

Plan de intervención

El plan de esta intervención (cronograma: ver anexo II) consistió en tres etapas: diseño, desarrollo e informe final.

Etapa de diseño

El equipo de preparación realizó diversas reuniones con representantes de la municipalidad distrital a modo de reconocimiento inicial de recursos disponibles, disposición y relación con subgerencias municipales interesadas. Se coordinó entre ambas instituciones la viabilidad del curso, tiempos, fechas, disponibilidad del personal, enfoque, etc. Posteriormente, el equipo de preparación se dividió en área académica (malla metodológica y evaluación no calificativa), área de comunicaciones (diseño y edición de materiales) y de sistemas (aula virtual).

Materiales que se construyeron (ver anexo V):

- Aula virtual del curso
- Enlaces de bibliografía, cursos y videos recomendados
- Glosario de términos
- Constancia de participación con nombre de cada participante

- Hoja informativa de DDHH y población LGTBI+
- Hoja informativa sobre estereotipos, estigma, discriminación y violencia contra las personas LGTBI+
- Hoja informativa sobre sistemas de protección de DDHH
- Manual de capacitación
- Materiales con instrucción para uso de tecnologías (Zoom, aula virtual, descarga de bibliografía)
- PPT Derechos Humanos: normativa internacional y nacional
- PPT Diversidad sexual y género
- PPT Estigma y discriminación
- Video pedagógico para introducir tema de Derechos Humanos, estigma y discriminación
- Video pedagógico para introducir tema de Diversidad sexual y género
- Videos recopilatorios de casos de vulneraciones a personas LGTBI+ y de discriminación al personal de serenazgo

El equipo encargado de la preparación del curso presentó al equipo encargado de su ejecución las propuestas de los materiales informativos, materiales audiovisuales y malla, con el fin de obtener observaciones y/o propuestas de aportes.

Una vez listos los materiales finales y la propuesta de capacitación, se procedió a tener clases piloto con algunos/as participantes, en las cuales también se les solicitó aportes sobre posibles mejoras al curso. Asimismo, el equipo de

preparación brindó retroalimentación a los/las ponentes del curso, quienes conformaban el equipo de ejecución de la capacitación.

De esta manera, se logró mejorar y adaptar la malla y el contenido al público objetivo, así como también modificar el medio de comunicación para lograr mayor accesibilidad para las/los trabajadores; en lugar de utilizar el correo electrónico, se optó por mensajería grupal vía WhatsApp.

Etapa de desarrollo

El 23 de abril de 2021 se iniciaron las capacitaciones, incluyendo las dos clases piloto. Se realizaron en total 38 sesiones, en grupos de 30 participantes aproximadamente. Uno de estos talleres no pudo realizarse debido a que todos los/las participantes se encontraban de servicio. Como se observa en el siguiente cuadro de asistencia:

Tabla 4

Asistencia al curso por grupo

N.º Grupo	Participantes registrados en Aula Virtual	Participantes que permanecieron durante más del 80% de la capacitación
GR-01	30	18
GR-02	30	9
GR-03	30	16
GR-04	30	28
GR-05	30	18
GR-06	40	31
GR-07	30	21
GR-08	30	23
GR-09	30	22
GR-10	30	14
GR-11	30	27

GR-12	35	29
GR-13	35	27
GR-14	35	22
GR-15	35	23
GR-16	35	26
GR-17	35	21
GR-18	35	31
GR-19	36	26
GR-20	35	22
GR-21	35	22
GR-22	35	18
GR-23	25	9
GR-24	35	15
GR-25	35	17
GR-26	35	14
GR-27	35	13
GR-28	32	8
GR-29	17	10
GR-30	19	11
GR-31	19	9
GR-32	17	16
GR-33	31	Participantes en servicio.
GR-34	42	11
GR-35	45	15
GR-36	30	11
GR-37	30	5
GR-38	31	10
Total	1250	668

La capacitación la realizó un equipo de 4 facilitadores/as, rotándose la participación entre los dos módulos, soporte técnico y resolución de preguntas que se podrían ir dando en el transcurso del espacio de aprendizaje. El equipo

coordinador también monitoreaba y supervisaba el desarrollo de las sesiones, además grabaron todas las sesiones para llevar un registro completo de las mismas.

Varios/as participantes presentaron dificultades en el ingreso al aula virtual y/o a Zoom, por lo que se decidió considerar como mínimo que hayan tenido un 80% de asistencia al curso, así podrían acceder a constancias avaladas por ambas instituciones de haber participado de esta capacitación.

Metodologías empleadas en el programa

Descripción de los instrumentos

Se aplicaron instrumentos virtuales cuantitativos transversales (prueba de entrada y salida) y un instrumento mixto (encuesta de satisfacción).

La prueba de entrada se encontraba en el aula virtual y constaba de diez preguntas (ver anexo III), incluyendo dos preguntas con opciones “verdadero” o “falso”, con cuatro oraciones en cada una. Las otras ocho preguntas eran de opción múltiple. Los temas fueron estigmas hacia personas LGTBI+, conceptos, disposición actitudinal y casos prácticos que podrían darse en su labor como serenazgo. la prueba de salida poseía las mismas características y preguntas que la anterior descrita, con la diferencia que en la de salida, luego de marcar la respuesta, aparecía virtualmente la respuesta correcta y una explicación con referencias para más información una vez respondida cada pregunta. El fin de este procedimiento era medir la comprensión de la temática abordada en la capacitación comparando la nota de la prueba de entrada con la de salida.

La evaluación de la capacitación realizada por los/las participantes se dio mediante una encuesta de satisfacción con preguntas de escala de Likert y una pregunta abierta la cual permitió que los/las participantes manifiesten sus opiniones

sobre el curso de manera general, sobre los temas abordados, participación, horario, sobre las/los facilitadores y los materiales.

Procedimiento:

Antes de entrar a la capacitación, los/las participantes recibían mensajes con indicaciones para realizar la prueba de entrada, la cual era llenada hasta minutos antes de iniciar el ingreso a la sala virtual en la cual se realizaría el curso. Al finalizar las 4 horas del curso, se les solicitaba realizar la prueba de salida y la encuesta de satisfacción.

El procesamiento de la información cuantitativa fue a través de comparación de resultados de las pruebas de entrada con las pruebas de salida. Por otro lado, la encuesta de satisfacción fue procesada con interpretación de escala de Likert y con análisis temático para las preguntas abiertas, categorizando los datos por contenido en común (Kalpokas, 2022).

Consideraciones éticas

El presente curso de capacitación no aplicó un consentimiento informado a los/las participantes, sin embargo, su participación sí era voluntaria. Si algún trabajador o trabajadora manifestaba incomodidad o no deseaba asistir, no era forzado ni directa ni indirectamente a participar. Mientras que a participantes que hayan presentado dificultades, pero expresaban disposición a participar, sí se les guiaba para que puedan acceder a una siguiente sesión.

Se mencionó con anterioridad que las clases eran grabadas, esto era sólo con fines de monitoreo y retroalimentación, estas grabaciones no fueron expuestas a ninguna persona externa a la capacitación del curso ni publicadas en ningún medio

o plataforma, asimismo, los/las participantes recibían esta información al iniciar cada sesión.

Participar en este curso brindaba conocimientos útiles para el ejercicio de las funciones de trabajadores de seguridad ciudadana y de servicio público, en el marco de los DHH, por lo que los conocimientos y habilidades de los/las trabajadoras eran fortalecidas. Además, esto era respaldado por una constancia final que se le brindó a quienes culminaron con éxito el curso de capacitación.

Cabe resaltar que al participar de esta capacitación algún/a participante podría haber sentido incomodidad o sorpresa por las temáticas abordadas en las sesiones, sin embargo, esto no significa daño alguno a su persona, estas sensaciones fueron acompañadas por los/as ponentes durante las sesiones. De manera general, la participación en esta capacitación no involucró ningún daño físico, emocional o social.

Capítulo IV: Resultados

Descripción de resultados

De acuerdo con el objetivo general de la intervención, se puede observar que: se logró capacitar a 668 trabajadores/as según el criterio determinado de permanencia del 80% del total de la duración del curso, medido a través de la presencia virtual de los/las asistentes en el aula virtual. A continuación, se detallan estos resultados.

Sobre la asistencia al curso, se registró virtualmente a 1250 participantes, divididos en 38 grupos de trabajo (ver Tabla 4). Cabe precisar que esta cifra se debió a que algunos/as trabajadores/as de serenazgo recibieron hasta 4 convocatorias en fechas distintas para poder lograr su asistencia, ya que por diversos motivos no lograban conectarse al momento de la capacitación programada inicialmente. La cantidad de potenciales participantes es de 850 trabajadores/as de esta municipalidad distrital. De los cuales, 668 participantes asistieron y permanecieron durante más del 80% de la capacitación, mientras que 182 trabajadores/as nunca asistieron o no mantuvieron conexión el tiempo mínimo de permanencia en la capacitación.

Por otro lado, se evidenció un incremento en la comprensión respecto a la temática de DDHH LGTBI+, estigma y discriminación a través de la comparación de las notas de las pruebas de entrada y salida, las cuales no solo presentaban preguntas sobre conceptos, sino también casos que implicaban que los asistentes al curso conecten con ejemplos vivenciales a nivel emocional y actitudinal. Estos resultados, permiten evaluar el efecto alcanzado con la realización del curso. A continuación, se presentan los detalles de los resultados de dichas pruebas.

Pruebas de entrada y salida

Tabla 5

Promedio de las notas de las pruebas de entrada y salida

N.º Grupo	Completaro n prueba de entrada	Completaro n prueba de salida	Llenaron encuesta satisfacción	Promedio de la nota de prueba de entrada	Promedio de la nota de prueba de salida
GR-01	10	10	19	14.19	14.94
GR-02	9	9	11	16.60	15.56
GR-03	12	9	17	14.38	15.76
GR-04	29	29	29	16.59	16.94
GR-05	24	18	16	14.01	16.04
GR-06	36	36	36	15.47	16.25
GR-07	17	17	16	15.44	15.44
GR-08	26	26	29	17.14	17.16
GR-09	25	18	9	13.60	15.56
GR-10	6	4	4	13.75	15.00
GR-11	27	24	21	14.63	15.70
GR-12	30	21	14	13.71	15.80
GR-13	28	20	15	13.24	14.44
GR-14	26	26	31	17.16	17.02
GR-15	24	22	27	14.84	16.70
GR-16	27	22	10	14.35	14.94
GR-17	21	19	21	16.07	17.47
GR-18	30	30	35	15.69	15.77
GR-19	25	25	25	17.25	17.03
GR-20	21	18	16	14.67	15.97
GR-21	18	14	13	14.13	15.31
GR-22	16	10	6	15.35	16.06
GR-23	9	9	12	17.29	17.29
GR-24	23	20	19	16.11	16.25

GR-25	19	19	18	15.46	16.12
GR-26	22	17	17	16.62	16.54
GR-27	20	16	13	14.97	16.05
GR-28	15	8	8	15.29	16.88
GR-29	7	5	5	15.80	18.25
GR-30	2	2	2	15.31	16.88
GR-31	2	2	1	16.56	16.88
GR-32	6	7	5	14.79	16.34
GR-33*	2	2	1	13.44	13.44
GR-34	2	2	2	14.06	16.88
GR-35	7	7	6	11.70	16.61
GR-36	5	4	3	16.00	17.34
GR-37	1	1	0	18.13	18.13
GR-38	10	10	10	17.13	17.31
Total	639	558	542		
PROM.				15.29	16.21

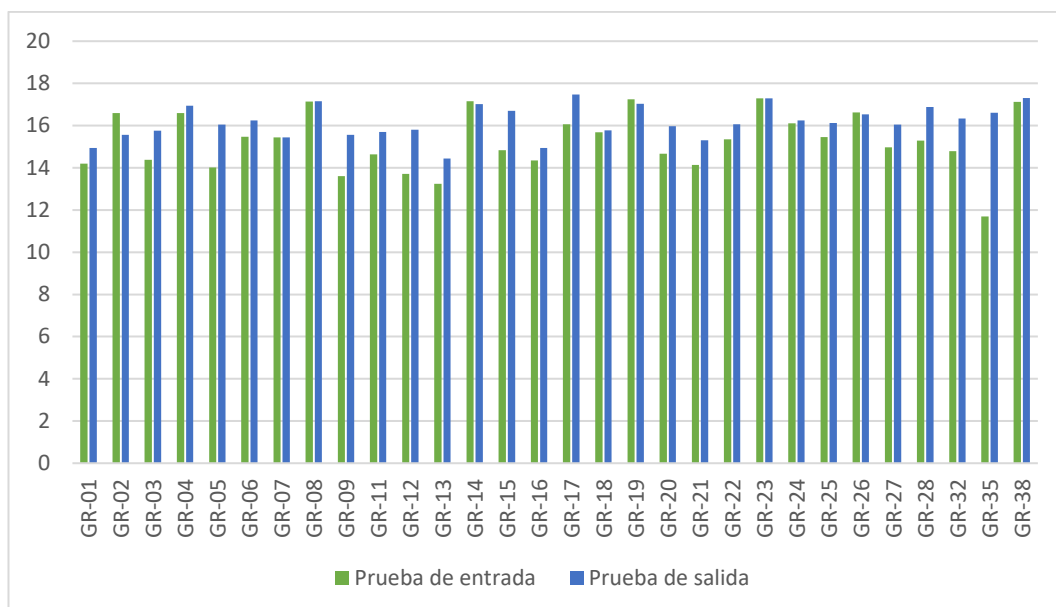
Nota: * Participantes en servicio

Del total de 850 participantes, 639 rindieron la prueba de entrada, mientras que 558, la prueba de salida, y 542 respondieron la encuesta de satisfacción.

Podemos observar en la Tabla 5, en los promedios generales, con respecto a las pruebas de entrada y salida, se observa un incremento. En la prueba inicial hay un promedio general de 15.29, con una desviación estándar de +/- 2.519, mientras que encontramos un promedio general de la prueba de salida de 16.21, con una desviación estándar de +/- 1.9724 (Ver Tabla 6), podemos observar que el puntaje/calificación incrementa en 0.92 puntos tras recibir la capacitación.

Figura 2

Comparación de promedios grupales en pruebas de entrada y salida



En la Figura 2 podemos observar una comparación general del promedio de las pruebas de entrada y salida de cada grupo. Se observa una tendencia a incrementar la calificación que obtienen los/las participantes tras haber sido parte de esta capacitación.

Tabla 6

Análisis de T-Student sobre puntajes de prueba de entrada y salida

Variable	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
Ca~prsalida	558	16.21229	.0834997	1.972432	16.04828	16.37631
Ca~preentrada	639	15.2874	.0996695	2.519491	15.09168	15.48312
combined	1,197	15.71855	.0672353	2.326187	15.58664	15.85047
diff		.9248916	.1300239		.6697882	1.179995
					t=	7.1132

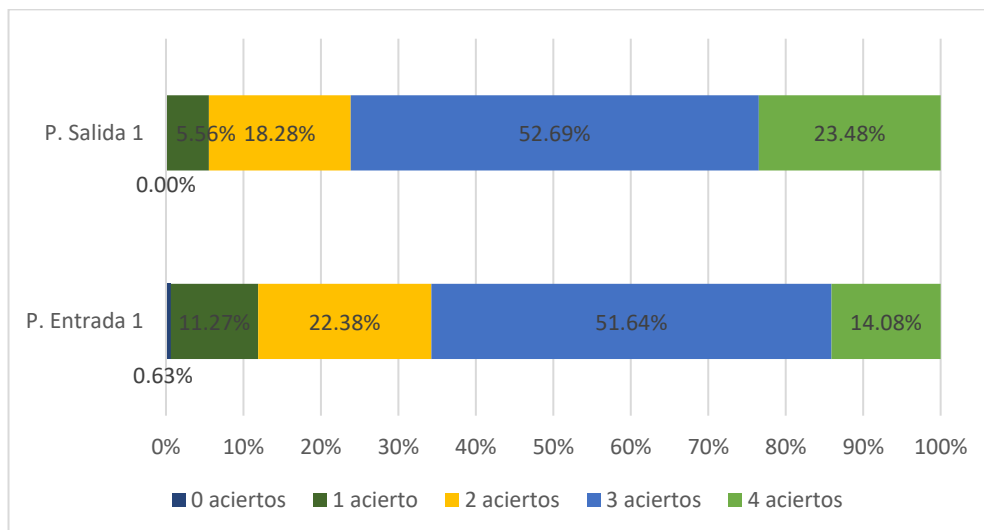
Sobre este análisis de T-Student, a través del programa Stata, podemos afirmar que hay una diferencia que es estadísticamente significativa ($t= 7.1132$) entre los puntajes de prueba de entrada de todos/as los/as participantes y los puntajes de prueba de salida.

Primer indicador: Competencias conceptuales

El primer indicador de logro según la Tabla 1, referido a las competencias conceptuales, se analiza en función de las preguntas 1, 2, 4 y 5, las cuales abordan los fundamentos básicos de sexualidad, género y diversidad en el ser humano. Las figuras a continuación expresan en términos porcentuales la comparación de aciertos entre las pruebas de entrada y salida en cada una de estas preguntas.

Figura 3

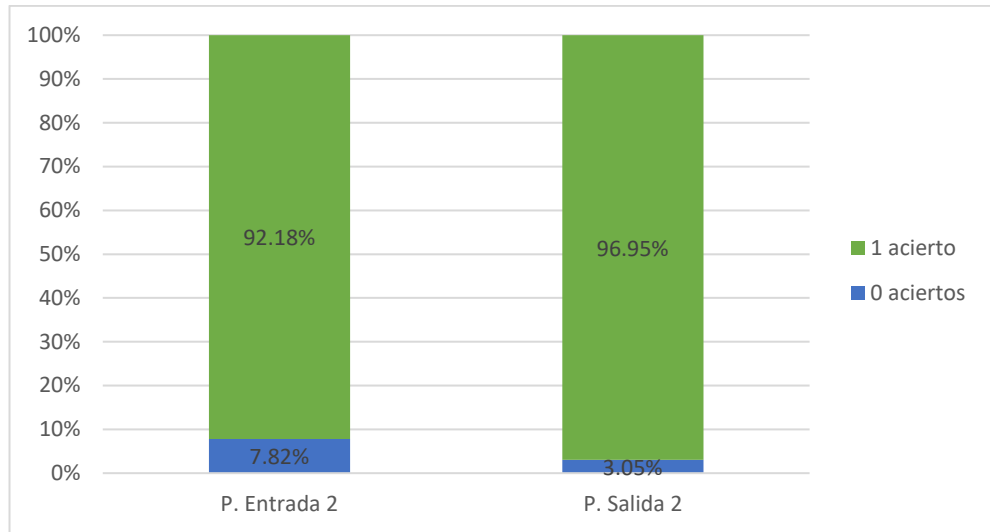
Comparativo porcentual de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 1, que aborda estigma hacia las personas LGTBI+



La Figura 3 muestra que, sobre la pregunta 1, en la prueba de entrada 14.08% de las respuestas obtuvieron 4 aciertos. Mientras que en la prueba de salida este porcentaje aumentó a 23.48%. Además, en la prueba de entrada 51.64% de las respuestas tuvieron 3 aciertos y tras la intervención este porcentaje aumentó a 52.69%.

Figura 4

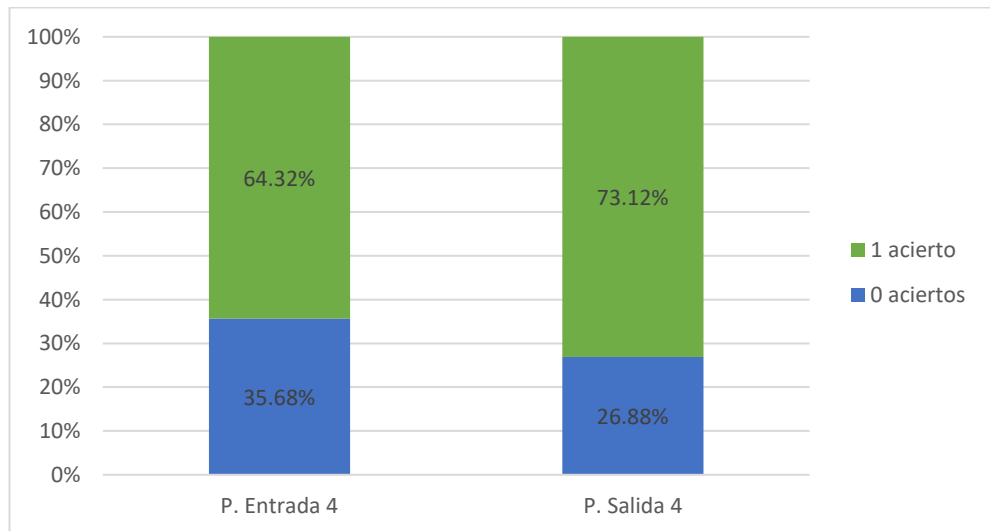
Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 2, que aborda conceptos sobre orientaciones sexuales



La Figura 4 muestra que, sobre la pregunta 2, en la prueba de entrada 92.18% de las respuestas fueron acertadas. Tras la intervención, la cantidad de respuestas acertadas aumentó a 96.95%.

Figura 5

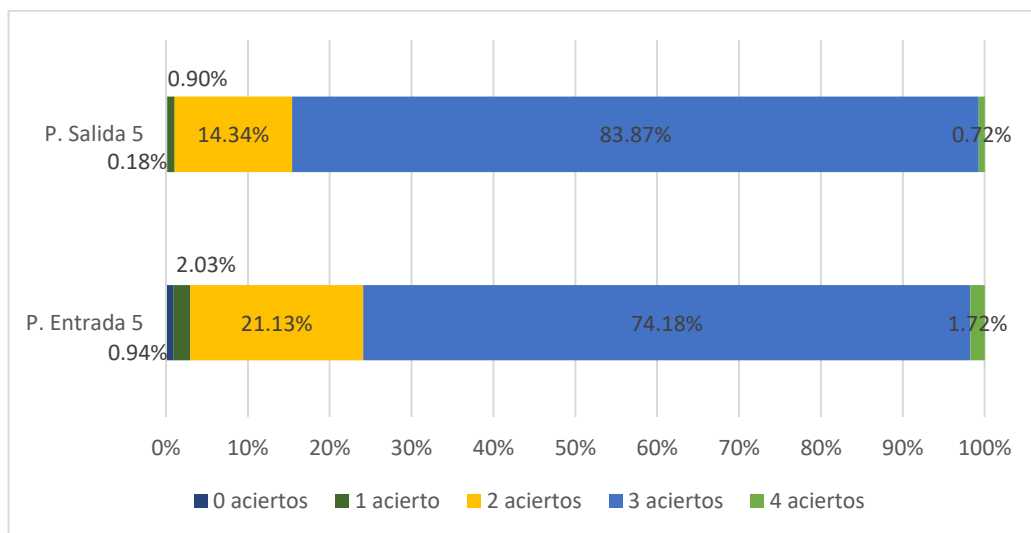
Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 4, que aborda el concepto de estereotipo



La Figura 5 muestra que, sobre la pregunta 4, en la prueba de entrada 64.32% de las respuestas fueron acertadas. Tras la intervención, la cantidad de respuestas acertadas aumentó a 73.12%.

Figura 6

Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 5, que aborda concepto de discriminación y violencia



La Figura 6 muestra que, sobre la pregunta 5, en la prueba de entrada 1.72% de las respuestas contenían 4 aciertos. Mientras que en la prueba de salida este porcentaje disminuyó a 0.72%. Además, en la prueba de entrada 74.18% de las respuestas tuvieron 3 aciertos y tras la intervención este porcentaje aumentó a 83.87%.

En resumen, sobre la pregunta 1 (Figura 3), podemos indicar que se logró la mejora esperada de participantes respondiendo adecuadamente con 3 o 4 aciertos. Aumentando de un total de 65.72% de respuestas adecuadas en la prueba de entrada a un total 76.17% de respuestas adecuadas en la prueba de salida. Mientras que la pregunta 5 (Figura 6), aumentó de un total de 75.90% de respuestas adecuadas, con 3 o 4 aciertos en la prueba de entrada -encontrándose ya en un acierto adecuado previo a la intervención-, a un total de 84.59% en la prueba de salida. Por otro lado, la pregunta 2 (Figura 4) contó con un porcentaje de acierto alto de 92.18% en la prueba de entrada, aumentando a 96.95% de acierto en la prueba de salida. En

cuanto a la pregunta 4 (Figura 5), también se logró la mejora esperada -de acuerdo con los indicadores- en las respuestas de los/las participantes, empezando con un acierto de 64.32% en la prueba de entrada, que luego de la intervención aumentó a 73.12%.

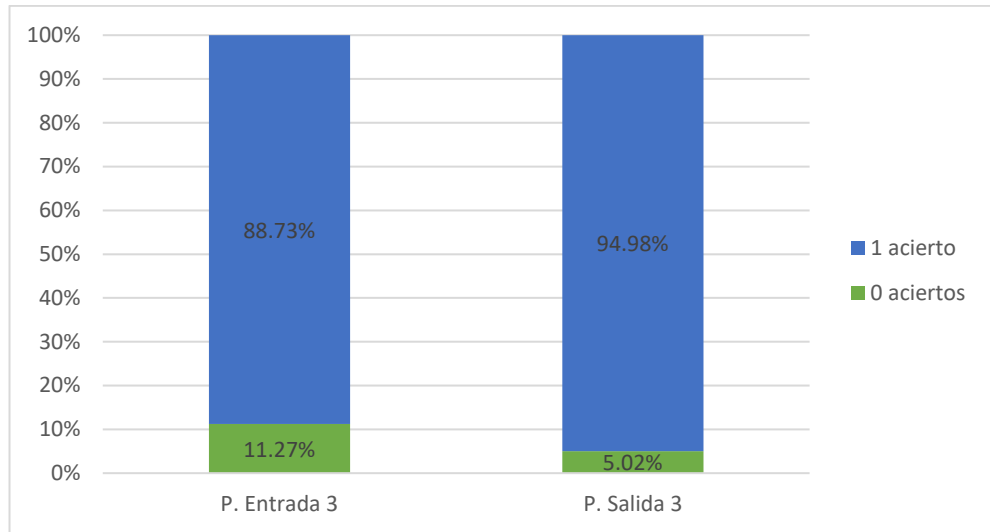
Podemos concluir que, en parte del primer indicador, la intervención alcanzó el indicador de logro de aumentar a al menos 70% de los/las participantes respondiendo adecuadamente tras la intervención en cuanto a la pregunta 1 y la pregunta 4. Además, que en todas las preguntas hubo aumento de respuestas correctas tras la intervención.

Segundo indicador: Competencias emocionales y actitudinales

El segundo indicador de logro según la Tabla 1, referido a las competencias emocionales y actitudinales, se analiza en función de las preguntas 3, 9 y 10, las cuales abordan el reconocimiento de las vivencias de las personas LGTBI+. Las figuras a continuación expresan en términos porcentuales la comparación de aciertos entre las pruebas de entrada y salida en cada una de estas preguntas.

Figura 7

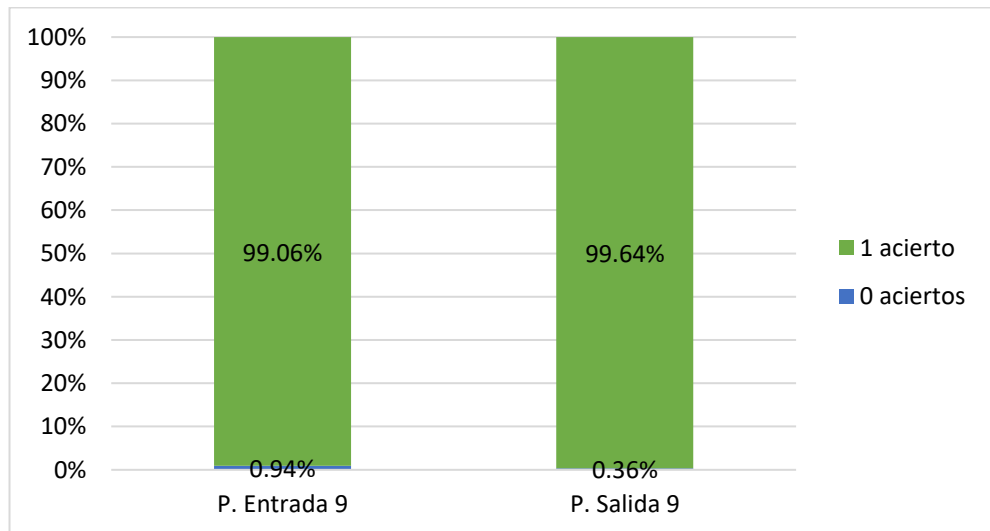
Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 3, que aborda estigma hacia diversidad sexual



La Figura 7 muestra que, sobre la pregunta 3, en la prueba de entrada 88.73% de las respuestas fueron acertadas. Tras la intervención, la cantidad de respuestas acertadas aumentó a 94.98%.

Figura 8

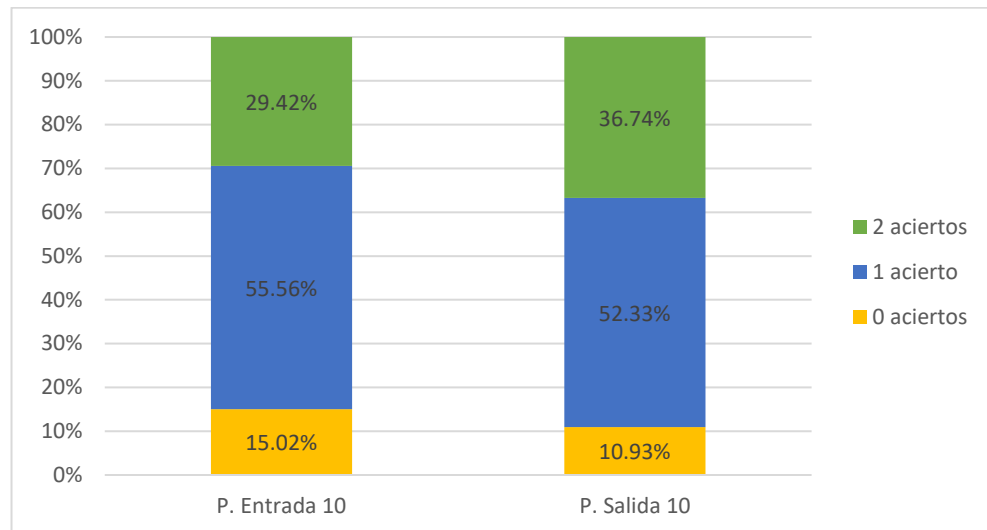
Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 9, actitud-conducta hacia personas trans



La Figura 8 muestra que, sobre la pregunta 9, en la prueba de entrada 99.06% de las respuestas fueron acertadas. Tras la intervención, la cantidad de respuestas acertadas aumentó a 99.64%.

Figura 9

Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 10, actitud-conducta hacia personas LGTBI+



La Figura 9 muestra que, sobre la pregunta 10, en la prueba de entrada 29.42% de las respuestas obtuvieron 2 aciertos. Mientras que en la prueba de salida este porcentaje aumentó a 36.74%. Además, en la prueba de entrada 55.56% de las respuestas obtuvieron 1 acierto y tras la intervención este porcentaje disminuyó a 52.33%.

En resumen, sobre la pregunta 3 (Figura 7), podemos indicar que contó con un porcentaje alto de acierto 88.73% en la prueba de entrada, y este aumentó a 94.98% de acierto en la prueba de salida. Mientras que sobre la pregunta 9 (Figura 8), en la prueba de entrada contó con un porcentaje también alto, de 99.06%, el en la prueba de salida aumentó casi en su totalidad, llegando a 99.64%. Por otro lado, en cuanto a la pregunta 10 (Figura 9), las respuestas adecuadas, es decir contaron con 2 o 1 acierto, en la prueba de entrada representó al 84.98%, tras la intervención esto aumentó a 89.07% de respuestas adecuadas.

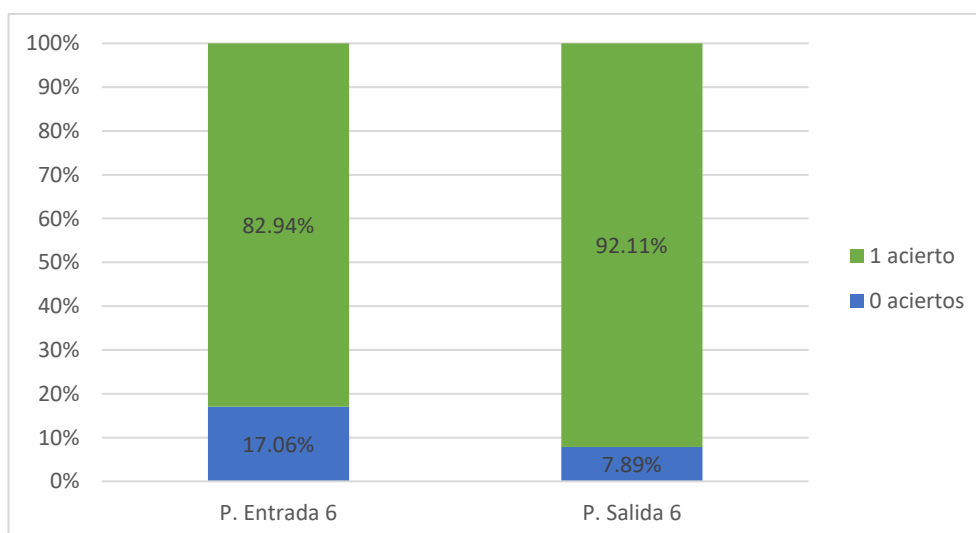
Podemos concluir que el segundo indicador la cantidad de aciertos en la prueba de entrada superó lo esperado para contemplar una mejora considerable a consecuencia de la intervención, sin embargo, es posible afirmar que hubo un reforzamiento de conocimientos previos y acierto en la población participante.

Tercer indicador: Competencias prácticas

El tercer indicador de logro según la Tabla 1, referido a las competencias prácticas, se analiza en función de las preguntas 6, 7 y 8, las cuales abordan el conocimiento a nivel práctico de aspectos legales y éticos relevantes en la interacción con la ciudadanía, especialmente con relación al uso del espacio público y la expresión afectiva por parte de poblaciones LGBTI+. Las figuras a continuación expresan en términos porcentuales la comparación de aciertos entre las pruebas de entrada y salida en cada una de estas preguntas.

Figura 10

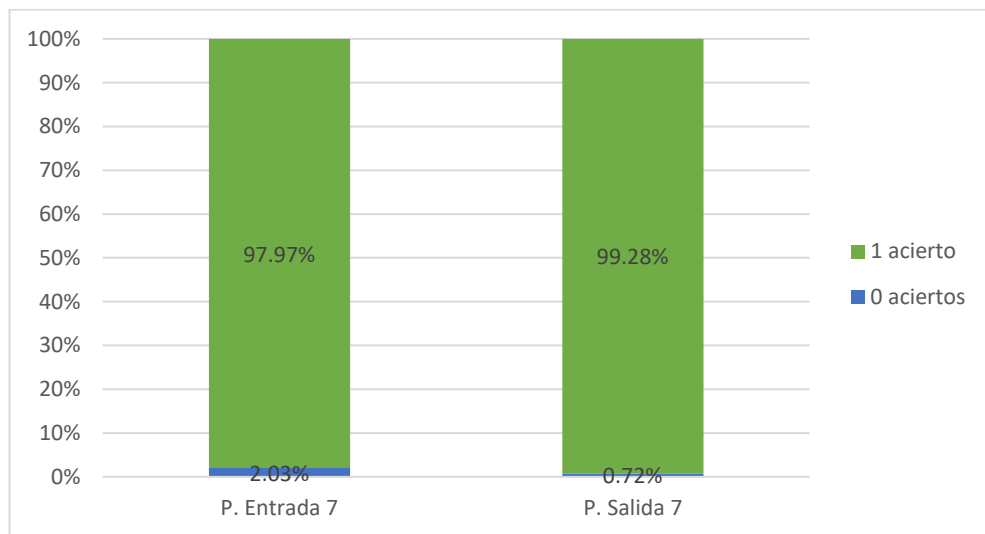
Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 6, sobre mujeres trans



La Figura 10 muestra que, sobre la pregunta 6, en la prueba de entrada 82.94% de las respuestas fueron acertadas. Tras la intervención, la cantidad de respuestas acertadas aumentó a 92.11%.

Figura 11

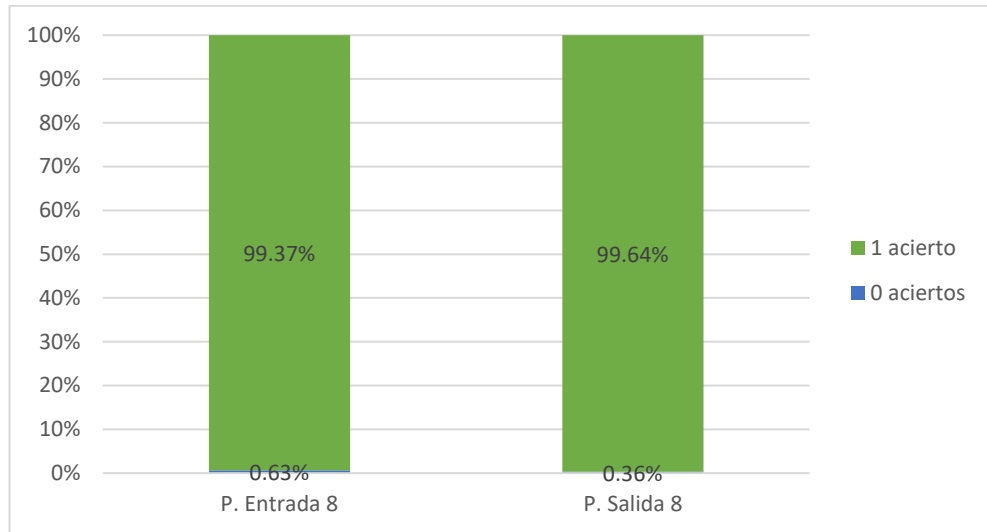
Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 7, sobre personas LGTBI+



La Figura 11 muestra que, sobre la pregunta 7, en la prueba de entrada 97.97% de las respuestas fueron acertadas. Tras la intervención, la cantidad de respuestas acertadas aumentó a 99.28%.

Figura 12

Comparativo de aciertos en prueba de entrada y salida, sobre pregunta 8, sobre respuesta ante maltrato hacia personas LGTBI+



La Figura 12 muestra que, sobre la pregunta 8, en la prueba de entrada 99.37% de las respuestas fueron acertadas. Tras la intervención, la cantidad de respuestas acertadas aumentó a 99.64%.

En resumen, sobre la pregunta 6 (Figura X), pregunta 7 (Figura X) y pregunta 8 (Figura X), podemos indicar que contaron con porcentajes altos de acierto desde la prueba de entrada, siendo 82.94%, 97.97% y 99.37% respectivamente. Aquí también hubo aumento de respuestas acertadas, en la prueba de salida se observó mejora a 92.11%, 99.28% y 99.61% respectivamente.

En conclusión, sobre el tercer indicador la cantidad de aciertos en la prueba de entrada superó lo esperado para contemplar una mejora considerable a consecuencia de la intervención, sin embargo, es posible afirmar que hubo un reforzamiento de conocimientos previos significativos y acierto en la población participante en todas las preguntas, llegando a acercarse considerablemente al 100% de acierto en la población.

Encuesta de satisfacción (Likert)

A través del análisis de las respuestas de la encuesta de satisfacción, se observó que una cantidad considerable de asistentes al curso reconocieron la

importancia de recibir capacitaciones en estos temas, así como la influencia que esta podría tener en sus labores y desarrollo personal, evidenciándose disposición o apertura a los temas impartidos. A continuación, se describen los hallazgos de la encuesta de satisfacción.

La encuesta de satisfacción se dividió en cuatro categorías, Módulo I, Módulo II, plataforma virtual y materiales (ver anexo IV), y Comentarios abiertos en general. En escala de Likert con puntuaciones de “Muy deficiente”, “Deficiente”, “Suficiente”, “Bueno” y “Excelente”.

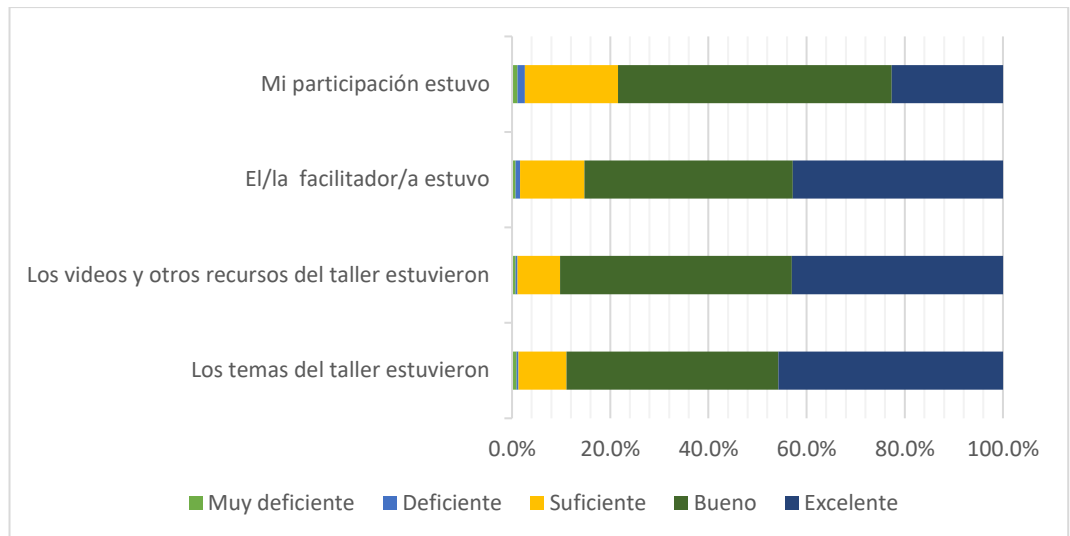
Tabla 7

Compilado de resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo I: Diversidad Sexual

Categoría	Muy deficiente	Deficiente	Suficiente	Bueno	Excelente
Los temas del taller estuvieron	0.9%	0.4%	9.8%	43.2%	45.8%
Los videos y otros recursos del taller estuvieron	0.7%	0.4%	8.7%	47.2%	43.0%
El/la facilitador/a estuvo	0.7%	0.9%	13.1%	42.4%	42.8%
Mi participación estuvo	1.1%	1.5%	19.0%	55.7%	22.7%

Figura 13

Resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo I: Diversidad Sexual



Sobre la encuesta de satisfacción del Módulo I: Diversidad Sexual, el 45.8% de participantes indicaron que le pareció “excelente” el tema del taller, 43.2% de participantes señalaron “bueno”, mientras que un 9.8% consideró que el tema era “suficiente”. Por otro lado, un 0.9% y 0.4% señalaron como “muy deficiente” y “deficiente” respectivamente al tema del taller. En cuanto a la satisfacción sobre los videos y otros recursos empleados en el módulo I, la mayoría (47.2%) calificó como “bueno”, seguido del 43.0% en la categoría de “excelente”. También un 8.7% consideró que los videos y recursos empleados eran “bueno”. Minoritariamente un 0.7% y 0.4% señalaron “muy deficiente” y “deficiente”, respectivamente. Al respecto de el/la facilitador/a, un 42.8% y un 42.4% consideraron como “excelente” y “bueno”, además un 13.1% señaló como “suficiente”. En sentido contrario, 0.9% indicó “deficiente” y 0.7% “muy deficiente”. Por último, sobre su participación en el primer módulo, 55.7% percibió un nivel “bueno”, mientras que el 22.7% y 19% señalaron “excelente” y “suficiente”, respectivamente. Por el lado opuesto, 1.5% indicó “deficiente” su participación y un 1.1% “muy deficiente” participación.

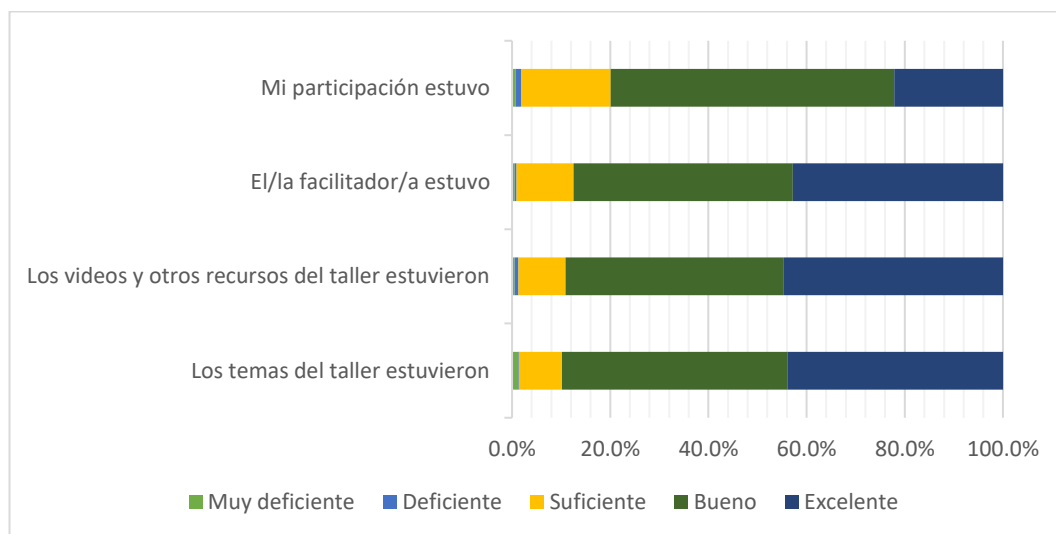
Tabla 8

Compilado de resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo II: Derechos Humanos, Estigma y Discriminación

Categoría	Muy deficiente	Deficiente	Suficiente	Bueno	Excelente
Los temas del taller estuvieron	1.3%	0.2%	8.7%	45.9%	43.9%
Los videos y otros recursos del taller estuvieron	0.6%	0.7%	9.6%	44.5%	44.6%
El/la facilitador/a estuvo	0.6%	0.4%	11.6%	44.6%	42.8%
Mi participación estuvo	0.7%	1.1%	18.3%	57.7%	22.1%

Figura 14

Resultados sobre encuesta de satisfacción a Módulo II: Derechos Humanos, Estigma y Discriminación



Sobre la encuesta de satisfacción del Módulo II: Derechos Humanos, Estigma y Discriminación, el 45.9% de participantes indicó que le pareció “bueno” el tema del taller, el 43.9% de participantes señaló “excelente”, además un 8.7% consideró que el tema era “suficiente”. Al contrario, un 1.3% y 0.2% señalaron como “muy deficiente” y “deficiente” respectivamente al tema del taller. En cuanto a la satisfacción sobre los videos y otros recursos empleados en el módulo II, el 44.6% calificó como “excelente”, por poca diferencia, el 44.5% en la categoría de “Bueno”. También un 9.6% consideró que los videos y recursos empleados eran “bueno”. Por otro lado, un 0.7% y 0.6% señalaron “deficiente” y “muy deficiente”, respectivamente. Al respecto de el/la facilitador/a, un 44.6% consideró como “excelente”, seguido de un 42.8% que lo señaló como “bueno”, además un 11.6% indicó como “suficiente”. Minoritariamente, 0.6% evaluó como “muy deficiente” y 0.4% “deficiente” al/la facilitador/a, respectivamente. Finalmente, sobre su participación en el segundo módulo, 57.7% percibió un nivel “bueno”, mientras que el 22.7% calificó como “excelente” su participación, seguido del 18.3% que consideró “suficiente”. Por el lado opuesto, 0.6% indicó “deficiente” su participación y un 0.4% “muy deficiente”.

Encuesta de satisfacción (análisis cualitativo)

Sobre la pregunta abierta de la encuesta de satisfacción, se obtuvieron 188 sugerencias o comentarios, muchos de los comentarios (32%) incluían agradecimiento por el espacio de capacitación en estos temas. Además, 27% solicitó más cursos para mejorar el desempeño de sus funciones como funcionarios/as de seguridad ciudadana. Como lo podemos ver en la siguiente cita de un participante del Grupo-14 *“Me pareció muy bueno el taller, y nos mantuvo más informados*

sobre la sexualidad y los derechos humanos que son importantes, espero se pueda repetir los talleres.”.

También, 22% de los/las participantes mencionaron que este tipo de curso influye o influirá en sus labores, al brindar un mejor trato y prevenir situaciones de violencia y discriminación hacia las personas LGTBI+, así como también influye en su desarrollo personal y vida diaria. Como afirmó este participante del Grupo-03 *“Muy buena la capacitación nos ayuda a mejorar nuestros conocimientos, al mejor trato.”.*

Cabe señalar que en un 6% de los comentarios se mencionó como importante educar a vecinos/as del distrito, así como a jefes de puestos superiores en la institución municipal, de esta manera prevenir más efectivamente situaciones de vulneración de derechos humanos a personas LGTBI+. Así como un participante del Grupo-06 indicó *“Se sugiere que a los vecinos también se les pueda brindar este tipo de capacitación. Para así evitar los malos tratos con las personas de sexos distintos no ocasionando daños psicológicos a esas personas.”.* Así como indicaron que los y las vecinos en algunas situaciones han ejercido un trato discriminatorio hacia las y los trabajadores municipales de seguridad ciudadana distrital.

Por último, resaltar que algunos/as participantes (7%) señalaron que se debió mejorar la organización entre el horario de asistencia al curso y sus horarios laborales, pues en ocasiones la capacitación coincidía con sus horarios de salida o día de descanso, como lo señala este participante del Grupo-06 *“Estuvo bien, pero yo pienso que el curso debería darse cuando uno está trabajando no en hora de su descanso laboral.”.* Algunos/as pocos/as (3%) hicieron hincapié en que preferirían

capacitaciones presenciales, pues tienen fallas en la conexión a internet, poco acceso a plan de datos y otras complicaciones para la virtualidad.

Discusión de resultados

Con respecto a los efectos de la capacitación, se evidencia un incremento en las calificaciones de las pruebas de entrada y pruebas de salida, además de un análisis de T-Student estadísticamente significativo, el cual demuestra un desarrollo de competencias conceptuales, emocionales, actitudinales y prácticas. Sin embargo, es importante analizar el método de evaluar la intervención. Así como es necesario considerar, este trabajo se dio a lo largo de 11 meses en medio de la pandemia del COVID-19, al darse en un contexto complejo hay muchos factores alrededor de la intervención.

Con respecto a los indicadores de logro, sobre competencias conceptuales, se consiguió alcanzar el primer objetivo específico parcialmente, dado que en los porcentajes de aciertos ya eran altos en algunas preguntas. Mientras que en las competencias emocionales y actitudinales todas las preguntas obtuvieron significativo porcentaje de aciertos en la prueba de entrada, por lo que al haber aumento este puede haber significado más un reforzamiento de competencias emocionales más que un aprendizaje nuevo a partir de la intervención. Por último, en el tercer indicador de competencias prácticas, sucedió algo similar al anterior, en la prueba de entrada obtuvieron altos porcentajes de acierto, tras la intervención sus competencias prácticas se vieron reforzadas.

Por otro lado, mucho/as trabajadores/as comentaron en la encuesta de satisfacción que esta capacitación sí influiría positivamente en sus labores. Aunque no es posible concluir que se dará efectivamente una mejora en el desempeño de las

funciones de estos servidores públicos, sí podemos indicar que existe una expectativa positiva en cuanto a capacitación sobre DDHH de personas LGBTI+, estigma y discriminación. Esto se debe a que el análisis realizado ha sido transversal. Sería necesario una investigación de corte longitudinal para lograr evidenciar un cambio actitudinal y práctico, que devenga del incremento de la capacitación.

Con respecto a la asistencia al curso, es importante mencionar que se alcanzó a contar con la participación de 668 personas que permanecieron conectadas a más del 80% del curso. Esto es valioso de resaltar debido a que no existía ningún tipo de perjuicio o penalidad laboral por no asistir.

Es necesario analizar estos resultados sin dejar de lado lo referido por Bandura y Ribes (1975), en cuanto a que el aprendizaje de modelos violentos inicia desde la infancia y es influenciado por fuentes principales más íntimas y significativas para un individuo que el ámbito laboral a edad adulta. Sin embargo, las subculturas en las que los/las funcionarios/as municipales se desenvuelven sí podría influenciar en la conducta y actitud de cada individuo/a. Los aprendizajes violentos en la infancia se pueden ver potenciados por entornos con valores “anti-derechos” en los que se podrían desenvolver las/los funcionarios municipales -al respecto, cabe mencionar los comentarios en la encuesta de satisfacción que hacían referencia a las solicitudes de parte de los mismos vecinos/as del distrito contra las personas LGBTI+ que implicaban actos discriminatorios- como también podrían verse influenciados positivamente a través de la capacitación, como parte de la transformación de valores en su ambiente laboral.

Según lo propuesto por Foucault (1979), la sensación de vigilancia existiría entre los/las vecinos/as con o sin la presencia física del personal de serenazgo, lo cual podría dar a entender que los efectos sobre sus conductas en torno a la violencia hacia las personas LGBTI+ permanecería, aunque no se encuentre un servidor de serenazgo en el perímetro. Sin embargo, los/las vecinos/as del distrito en el cual se aplicó esta intervención no necesariamente ven en estos/as funcionarios/as a una “autoridad” a respetar. Cabe mencionar que este tema fue tratado también durante la capacitación en el desarrollo del Módulo II, al compartir experiencias sobre estigma y discriminación. En su propuesta, el autor señalaba que el poder no es unidireccional, por lo que es importante tomar en cuenta las características socioeconómicas del distrito y las características socioeconómicas de quienes trabajan como servidores de seguridad ciudadana en el mismo. Abordarlas también en las conversaciones y reflexiones sobre DDHH, discriminación y estigma.

Las vulneraciones de DDHH hacia las personas LGTBI+ son innegables y reconocidas en distintas instituciones internacionales y estatales. Así como los Informes Anuales de Vulneraciones LGTB realizada por Silva-Santisteban et al. (2020) y el “mapa de violencias” transfóbicas visibilizadas territorialmente por Sotelo (2022). Es alarmante que quienes tienen entre sus funciones y deberes velar por la seguridad de la ciudadanía se vuelven, de manera sistemática, perpetradores de poblaciones vulnerables. Algunos/as participantes de esta intervención expresaron disposición a continuar capacitándose en DDHH y temáticas relacionadas, así como la necesidad de replicar talleres con los/las vecinos/as, por lo que se puede tomar esto como una puerta a futuras intervenciones necesarias y urgentes.

En la investigación de Flores-Hernández et al. (2014) señalaron la importancia de desarrollar metodologías próximas al contexto de cada grupo poblacional en el proceso de reconocerse sujetos de derechos, en ese sentido esta intervención incluyó el reconocimiento de situaciones de vulneraciones que vivieron pares servidores públicos de seguridad ciudadana para conectar de manera actitudinal con conceptos de estigma y discriminación.

Con el proyecto aplicado por Más Igualdad (2022) evidenciamos que las políticas públicas (ordenanzas, leyes, etc.) son una necesidad pendiente en varias regiones del país, además que no es suficiente con decretarlas formalmente, sino también que hay una falta de aplicación de las normativas, como protocolos de aplicación, difusión y articulación con organizaciones. Como señaló Hamasaki (2022), la articulación entre organizaciones comunitarias y autoridades estatales puede facilitar la sostenibilidad de estos espacios sociales seguros para personas LGTBI+.

Como fin este tipo de intervención busca mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las personas LGTBI+ en el territorio, según lo señalado por Lozano-Verduzco et al. (2017) la erradicación y disminución de la homofobia, violencia y discriminación ayudaría a mejorar las condiciones de salud mental de las personas LGTBI+. Que, además, según lo indicado por Pabón (2021) no sólo hay un riesgo como personas LGTBI+ sino también como personas empobrecidas, mientras más condiciones de vulnerabilidad coexisten hay mayor exposición a sufrir situaciones de violencia y discriminación. Por lo que la mejora de las condiciones de vida no sólo estaría involucrada con lo que respecta a diversidad sexual sino también condiciones socioeconómicas y desarrollo de las personas LGTBI+.

Capítulo V: Reflexión de la Experiencia

Limitaciones encontradas

Sobre el análisis de resultados, fue una limitante no contar con un perfil demográfico de los/las participantes. Además, el contar sólo con los puntajes y no con las respuestas de cada pregunta, impidió desglosar y evaluar adecuadamente las preguntas de respuestas múltiples. Asimismo, el no contar con un puntaje estandarizado para todas las respuestas generó complicaciones al hacer comparativos entre categorías de competencias. A pesar de la mejora estadísticamente significativa la información para evaluación y monitoreo ha sido limitada. También, el acceso a la información detallada de puntajes y bases de datos no se dio en tiempos oportunos, dificultando un análisis integral desde el inicio del desarrollo de este TSP.

Se hace hincapié en la necesidad e importancia de capacitar a los/las funcionarios/as municipales en DDHH de personas LGBTI+, estigma y discriminación, dadas las altas tasas de violencia contra esta población y la responsabilidad que recae en las instituciones que velan por la seguridad de las personas y que en algunos casos se ha convertido en perpetradoras de estas formas de violencia. Dentro de este contexto de violencia estructural que requiere un abordaje integral, la intervención desarrollada en el Servicio de Serenazgo de un distrito de Lima, es tan solo una de las tantas acciones necesarias para lograr una sociedad más justa y equitativa.

En la descripción de la población objetivo se expuso que 1 de cada 3 participantes no contaba con acceso a internet en su domicilio, y menos de la mitad no contaba con computadora de escritorio o portátil. Esta información debió ser

tomada en cuenta para que la institución municipal pueda brindar las condiciones mínimas adecuadas para la participación de sus trabajadores/as. Se comprobó que muchos/as de los/las participantes tuvieron problemas técnicos y no pudieron encender la cámara durante la capacitación -lo que dificultaba la interacción-, no contaban con acceso a internet suficiente, no estaban familiarizados/as con aulas virtuales, incluyendo que algunos/as participantes no tenían WhatsApp o acceso a correo.

Esta intervención, además de ser una capacitación única de 4 horas, se enmarca en una sociedad que, en general, estigmatiza y discrimina a la población LGBTI+. Entonces, pese a que los/as funcionarios/as reciban capacitación, se encontrarán con dificultades en el momento de aplicar lo aprendido en su campo de trabajo. A pesar de que el servicio de serenazgo municipal cuenta con un marco legal y normativo que no solo sanciona la discriminación, sino que los conmina a prevenirla, algunos/as participantes indicaron en la encuesta de satisfacción que en ocasiones son los/las vecinas quienes solicitan intervención del personal de serenazgo en contra de las personas LGTBI+, pese a que estos actos calzan en lo reconocido como discriminación.

Se evidenció que las temáticas relacionadas a población LGTBI+ todavía generan en algunos/as participantes alguna displicencia y la capacitación no terminó por prevenir eficazmente actos discriminatorios, ya que durante el desarrollo del curso se observaron algunas pocas faltas de respeto hacia las/los facilitadores. Esto reafirma la necesidad de generar espacios de capacitación con mayor profundidad, acompañado de cambios estructurales en la institución municipal, como normativas de ambientes seguros para personas LGTBI+

trabajadoras, cupo laboral trans, protocolo sobre identidad de las personas trans, entre otros.

De replicarse esta experiencia, la presencialidad ofrece mejor comunicación y posibilidad de atención integral al curso de capacitación, así como facilitar la confianza para compartir experiencias personales o grupales referentes a los temas abordados. Por el contexto de la pandemia COVID-19 se planteó este curso de manera virtual.

De manera básica nos encontramos con dificultades de participación de los/las asistentes por el cruce de horario con sus labores o sus horarios de descanso. Esto se pudo prevenir con coordinación interna de recursos humanos en la institución municipal, ya que las capacitaciones laborales corresponden al horario de trabajo -como derecho laboral-, estas no tendrían que interferir con el horario de descanso de los/las trabajadores/as municipales.

Impacto a nivel profesional

El impacto que esta intervención generó en una profesional de psicología social se puede observar en diferentes aspectos. Por un lado, el manejo de grandes grupos para capacitación en temas que hoy por hoy siguen siendo tabúes o estigmatizados en nuestra sociedad, como lo es la diversidad sexual, requirió el fortalecimiento de habilidades comunicacionales, reenfoque de la atención grupal, liderazgo y gestión del tiempo.

Además, si bien las temáticas abordadas tuvieron foco en población de la diversidad sexual, también se trabajaron otros estigmas vigentes socialmente, como las afectaciones personales que los/las participantes de este curso han vivido. Al abordar esta vulnerabilidad social en base a la situación socioeconómica, a las

características étnico-raciales o la nacionalidad, se pudieron conocer otras experiencias y ampliar el entendimiento profesional y la empatía hacia la prevalencia de las diversas formas en las que se expresan el estigma y la discriminación.

Por otro lado, el contexto de la pandemia del COVID-19 en el cual se tuvieron que desarrollar las capacitaciones llevó a la necesidad de adaptar o cambiar las estrategias presenciales a herramientas virtuales, lo que requirió el aprendizaje de estas tecnologías, así como un despliegue de resiliencia y adaptabilidad a las nuevas condiciones sociales y laborales.

La sistematización y creación de la malla metodológica de esta intervención abrió la posibilidad de adaptación y réplica en otras instituciones de gobiernos locales y sus funcionarios/as de seguridad ciudadana.

Impacto en la institución con los resultados hallados

Al finalizar la aplicación del curso se le presentó a coordinadores y autoridades municipales las lecciones aprendidas, los resultados y algunas recomendaciones de nuestra institución para futuras actividades que puedan realizar.

Durante la capacitación los/las participantes consiguieron un espacio para expresar las situaciones de vulneraciones que ellos y ellas vivían en sus contextos laborales y personales. Como situaciones de discriminación en su centro de labores y en el espacio público en el ejercicio de sus funciones, lo que fue informado a las áreas respectivas para que consideren tomar acciones para prevenir que estos acontecimientos se repitan. Tales como actividades de educación y difusión,

ordenanzas contra la discriminación, campañas de comunicación, a público que reside en el distrito, entre otros.

También se recomendó elaboración de manuales claros para los/las serenos para el abordaje y prevención de casos de discriminación y otras vulneraciones a personas LGTBI+ en el distrito. Así como la necesidad de acompañamiento psicológico para los y las trabajadoras que hayan atravesado situaciones de violencia en el ejercicio de sus funciones en el distrito, situaciones habitualmente basadas en prejuicios racistas y/o clasistas.

Cabe reflexionar sobre el beneficio social y utilidad del serenazgo municipal que debería velar por la seguridad de todas las personas, incluyendo las personas LGTBI+, sin embargo, se ha convertido en uno de los principales vulneradores de DDHH de esta misma población.

Aporte en el área psicológica y en el contexto

El conocimiento de los/las trabajadores municipales participantes, sobre derechos humanos LGTBI+, estigma y discriminación se vieron fortalecidos a través de la capacitación. Aunque medio día de talleres resulta insuficiente. Es necesario brindar el tiempo para fijar el aprendizaje antes de medirlo, pues el aprendizaje a niveles emocionales o actitudinales puede requerir procesos más sostenidos en el tiempo y reforzamientos.

Los aprendizajes del taller movilizaron a los/las participantes en la segunda sección, cuando se les mostraba casos reales de situaciones de discriminación hacia otros/as trabajadores/as de seguridad ciudadana distrital, ver a sus pares en estas situaciones llevo a que los/as participantes también expresaran situaciones que han vivido, logrando identificar con claridad porqué son situaciones de discriminación

u otra vulneración de DDHH, procesando la información conceptual a una experiencia más cercana a la propia. Esta herramienta podría profundizarse en una posible replica de este curso de capacitación.

Es necesario evidenciar que un curso breve para capacitar en estas temáticas sociales es importante mas no suficiente para generar cambios sistemáticos y sostenibles en el tiempo. Para lograr ello se requiere de políticas integrales a nivel del gobierno central, como ley de identidad de género para las personas trans, ley contra los crímenes de odio, educación sexual integral con enfoque de género, ley de salud integral con enfoque afirmativo para las personas LGTBI+, ley de matrimonio igualitario y más. Además de su promulgación son necesarios los protocolos y presupuestos para que esas leyes puedan ser aplicadas y llevadas a la realidad cotidiana de la sociedad peruana. Como en los propios comentarios de la encuesta de satisfacción refieren los/as participantes, pedían capacitar en estas temáticas también a vecinos/as distritales y otros/as trabajadores/as municipales. También lo refirió Jiménez (2005), “educar para la ciudadanía” es una obligación social urgente y fundamental que trae como consecuencia que se reduzca la desigualdad social.

Conclusiones

- La intervención resultó estadísticamente significativa, así como logró parcialmente el indicador de competencias conceptuales de los/las participantes.
- Los/las participantes contaban con competencias emocionales, actitudinales y prácticas antes de la intervención.
- El efecto a nivel actitudinal y práctico requeriría de un análisis longitudinal para evaluar el cambio social efectivo.
- Los problemas estructurales requieren de intervenciones integrales con cambios significativos y sostenibles en el tiempo.
- Esta capacitación no sólo se limitó a aspectos teóricos, sino también a aspectos legales, prácticos y sociales para el afianzamiento del aprendizaje. Los/las participantes adquirieron información y herramientas para desempeñar sus funciones de manera respetuosa e igualitaria con la población LGTBI+.
- Es necesario incluir las vivencias de vulneraciones de DDHH de los/las propios/as participantes, esta estrategia acerca los conceptos a la vida cotidiana y facilita la asimilación de estos conocimientos al lado emocional y actitudinal en cada participante.
- Resulta importante continuar promoviendo estrategias en pro de una sociedad más justa y equitativa con las personas LGTBI+, estas estrategias no sólo deben centrarse en capacitar e informar, sino en sensibilizar a diferentes funcionarios/as estatales para cambios cotidianos con esta población.

Recomendaciones

- Es necesario que los gobiernos distritales implementen planes integrales con base en la educación y capacitación, que aborden también temas de seguridad y prevención de la violencia hacia poblaciones vulnerables en la sociedad. Un taller puede ser una actividad dentro de estos procesos o proyectos.
- Es importante incluir manuales de acción en lenguaje sencillo y con pasos claros, con normativa legal, para la ejecución de funciones del personal de serenazgo. Por ejemplo “Abordaje de situaciones de violencia hacia personas LGTBI+”, “Accionar ante pedidos de residentes distritales”.
- Las campañas educativas que tienen por objetivo el cambio social tienen que usar también estrategias comunicacionales para difundir el mensaje de fondo no sólo con los y las funcionarias que participan de los cursos, sino para incidir en quienes conviven o transitan en la zona territorial de intervención.
- Se recomienda que el lenguaje y herramientas sean aterrizadas en el contexto del grupo a capacitar, mientras más cercano y cotidiano son mejores las posibilidades de aprendizaje en los/las participantes.
- Si los y las facilitadoras son personas de la población LGTBI+, pueden encontrarse con comentarios o preguntas que les afecten directamente, es necesario prepararse para esas posibles situaciones y tener un plan de abordaje. Aún más si la situación llegase a escalar de incomodidad a una falta de respeto de parte de algún participante.

- La presencialidad tiene más ventajas en cuanto a la cercanía y confianza que se puede armar en un círculo de aprendizaje para el abordaje de temas sensibles como situaciones de vulneraciones de DDHH o violencia.

Referencias

- Aguilar, A. (2016). *Curso: Programas Preventivos-Promocionales. Diseño de Programas Preventivo-Promocionales*. [Presentación de PowerPoint, Facultad de Psicología, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012). *Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/BornFreeAndEqualLowRes_sp.pdf
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2014). *La protección internacional de las personas LGBTI*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>
- Bandura, A. y Ribes, E. (1975). *Modificación de conducta. Análisis de la agresión y la delincuencia* (pp. 307-350). Trillas.
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (2020) *Metodología. Investigación – Acción* [Archivo PDF]. <https://www.conalepmex.edu.mx/pdf/reglamentos/CID/CID-MetodologiaInvestigacion-170504f.pdf>
- Comisión Internacional de Juristas. (2017). Principios de Yogyakarta Más de 10: Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta. 20

de septiembre de 2017. <http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2022/02/021522-Principios-de-Yogyakarta-mas-10.pdf>

Corlett, S., Di Marco, D. y Arenas, A. (2021). *¿Cómo se manifiesta la heteronormatividad en las organizaciones? Un acercamiento desde la literatura científica*. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/136864/heteronormatividad.pdf>

Defensoría del Pueblo. (2018). A dos años del Informe Defensorial N° 175. Estado actual de los Derechos de las personas LGBTI. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/12/Informe-Defensorial-Nº-007-2018-DPADHPD-“A-2-años-del-Informe-Defensorial-Nº-175.-Estado-actual-de-los-derechos-de-las-personas-LGBTI”.pdf>

Flores-Hernández, A., Martell- Ruíz, L. y Flores-Moreno, C. (2014). *Experiencia de Capacitación con Perspectiva de Género. Ruta hacia la Ciudadanía*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/asd/v11n3/v11n3a2.pdf>

Foucault, M. (1979) *Microfísica del poder* (pp. 143-147). Siglo XXI Editores.

Goffman, E. (1963). *Estigma: La identidad deteriorada*. Amorrortu editores. <https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>

Hallgrimsdottir, H., Phillips, R. y Benoit, C. (2006). Women and Rescued Girls: Social Stigma and Media Narratives of the Sex Industry in Victoria, B. C. from 1980 to 2005. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*. Agosto 2006, 43, 3, ProQuest Social Science Journals, pp. 265-280.

- Hamasaki, W. (2022) *Evaluación cualitativa del componente comunitario de un programa de prevención del VIH para hombres gay (HG) y mujeres trans (MT) en Lima Sur*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para Título Profesional, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11579/Evaluacion_HamasakiReyes_Wendy.pdf
- Jiménez, I. (2005). *Municipes y Municipalistas. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal*. Instituto Griselda Álvarez A. C. <http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/III.%20Desarrollo%20Social/Desarrollo%20Municipal/Municipes%20y%20Municipalistas.%20Incorporación%20de%20la%20perspectiva%20de%20género%20en%20la%20gestión%20municipal.%20Manual%20de%20la%20facilitadora.pdf>
- Kalpokas, N. (2022) *Métodos de Análisis de Datos Cualitativos*. Atlas.ti. <https://atlasti.com/es/research-hub/metodos-de-analisis-de-datos-cualitativos>
- Ley 31297 de 2021. Del Servicio de Serenazgo Municipal. 21 de julio de 2021. El Peruano Año XXXVIII - N° 16129.
- Link, B. (1987). *Understanding Labeling Effects in the Area of Mental Disorders: An Assessment of the Effects of Expectations of Rejection*. American Sociological Association. <https://doi.org/10.2307/2095395>
- Link, B. y Phelan, J. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review Sociology*. 27, pp. 363-85.
- Lozano-Verduzco, I., Fernández-Niño, J. y Baruch-Domínguez, R. (2017) Association between internalized homophobia and mental health indicators

in LGBT individuals in Mexico City. *Salud mental*, vol. 40, no. 5, 2017, pp. 219-226

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/582/58254203006/58254203006.pdf>

Más Igualdad Perú. (01 de marzo de 2022). *Webinar: Estrategias para la aprobación e implementación de ordenanzas contra la discriminación* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=CkZ6pSnRgmk>

Meer, S. y Sever, C. (2004). *Género y Ciudadanía. Informe General*. Institute of Development Studies.

https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/genero%20y%20ciudadania_BRIDGE.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2003). *Compresión y respuesta al estigma y a la discriminación por el VIH/Sida en el Sector Salud*.

<https://www.paho.org/es/documentos/compression-respuesta-al-estigma-discriminacion-por-vihsida-sector-salud-2003>

Pabón, L. (2021) *Violencias cotidianas vividas por personas LGBT en espacios públicos de Chapinero y Tunjuelito (Bogotá)*. [Tesis para optar por título profesional, Universidad de Caldas].

<https://repositorio.ucaldas.edu.co/bitstream/handle/ucaldas/16272/Trabajo%20de%20grado%20Laura%20Pabón.pdf>

Phelan, J., Link, B. y Dovidio, J. (2008). Stigma and Prejudice: One Animal or Two? *Social Science & Medicine*. 2008 agosto 67(3): pp. 358–367.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4007574/pdf/nihms-58901.pdf>

- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida. (2002). *Marco conceptual y base para la acción: Estigma y discriminación relacionados con el VIH/Sida.* https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/jc891-wac_framework_es_0.pdf
- Real Academia Española. (s.f.). Discriminación. En *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed. Recuperado el 01 de junio de 2023, de <https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n?m=form>
- Resolución Ministerial N° 772-2019-IN de 2019 [Ministerio del Interior]. Aprueban Manual del Sereno Municipal. 30 de mayo de 2019.
- Restrepo-Pineda, J. E., López-Lorduy, A. C., y Arismendy, A. (2020). *Aproximación al proceso de estigmatización social de las personas mayores LGBT en Antioquia, Colombia.* Papeles De Población, 26(105), pp. 219-251. <https://www.aacademica.org/jair.eduardo.restrepo.pineda/2>
- Rivas, A. (2022). *Cómo hacer la Bibliografía con Normas APA.* Guía Normas APA. <https://normasapa.in/como-hacer-una-bibliografia/>
- Rodríguez, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación.* Colección Estudios. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/marco%20teorico%20para%20la%20discriminacion-Ax.pdf
- Sánchez, C. (24 de enero de 2020). *Referencias APA.* Normas APA (7ma edición). <https://normas-apa.org/referencias/>
- Silva-Santisteban, A., Amat y León, H., León, F., García, G., Castillo, J., Vilela, J. y Salazar, X. (2020). *Informe Anual del Observatorio de Derechos LGBT*

2019. http://cvcdiversidadsexual.org/wp-content/uploads/2013/12/Informe_observatorio_2020.pdf

Silva-Santisteban, A., León, F., García, G., Amat y León, H., Villayzán, J., Vilela, J., Forno, M. y Salazar, X. (2019). *Informe Anual del Observatorio de Derechos LGBT 2017-2018*. http://iessdeh.org/usuario/ftp/1-82_OBSERVATORIO_junio_2019.pdf

Sotelo, A. (2022) *TRANSitar Lima: resistencias, visualidades y mapeos contra la transfobia*. [Tesis para Título Profesional, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22356/SOTELO_GUADALUPE_ALEJANDRA1.pdf

Tajfel, H. y Turner, J. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. *Political Psychology*. 16, pp. 276-293. <http://christosaioannou.com/Tajfel%20and%20Turner%201986.pdf>

Vilchez Calderón, A. (2019). *Asociación entre identidad de género y discriminación en Perú, a partir de la primera encuesta virtual LGBTI 2017*. [Tesis para Título Profesional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10347/Vilchez_ca.pdf

Anexos

Anexo I: Malla metodológica

Duración: 4 horas

Título	Descripción	Materiales	Tiempo
Aplicación de prueba de entrada	Previo a ingresar a la sala se les brindó instrucciones para ingresar al aula virtual y realizar la prueba de entrada.	Aula virtual	10 minutos
Módulo I: Diversidad Sexual			
Espera instructiva	Mientras los/las participantes se encuentran a la espera del inicio del curso se les presenta videos instructivos sobre el uso de las herramientas virtuales.	Videos instructivos: <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a plataforma • Introducción a la capacitación • Cómo alzar la mano en Zoom • Cómo cambiar tu nombre en Zoom 	
Actividad grupal: afianzamiento del grupo	Dinámica rompe-hielo.	Herramienta de encuesta por Zoom	20 minutos
Presentación de videos	Se presentarán conceptos de diversidad sexual, se solicita a los/las participantes apuntar dudas.	Video sobre Diversidad sexual	30 minutos
Discusión de grupo y absolución de preguntas	El/la facilitador/a a partir del video genera una discusión en la cual aclarará los conceptos principales y dará ejemplos. Responderá las preguntas de la audiencia.	No aplica	20 minutos

Reflexiones vivenciales moderadas por el/la facilitador/a	El/la facilitador/a planteará dos preguntas clave relativa a experiencias de los/las participantes. Dará 5 minutos para reflexionar las respuestas y luego abrirá el micrófono para que relaten sus experiencias. El/la facilitador planteará preguntas clave.	No aplica	40 minutos
(Opcional) Presentación de casos y discusión	Se prestarán casos reales de abuso de autoridad y vulneraciones de DDHH hacia personas LGTBI+. A partir de ello se generará una discusión y reflexión sobre las situaciones expuestas.	Video recopilatorio de casos de vulneraciones	20 minutos
Reflexión final e ideas clave	El/la facilitador/a hará una reflexión final y dejará las ideas clave de la sesión. Además, recomendará complementar el tema con otros materiales.	Cartilla con ideas clave o Presentación de PowerPoint	10 minutos
Pausa			30 minutos
Módulo II: Derechos Humanos, estigma y discriminación			
Presentación de sobre DDHH, estigma y discriminación	Se presentarán conceptos de Derechos Humanos, normativas internacionales y nacionales, se solicita a los/las participantes apuntar dudas. Así como nociones clave sobre Estigma y Discriminación.	Presentación de PowerPoint Video sobre DDHH	30 minutos
Discusión de grupo y absolución de preguntas	El/la facilitador/a a partir del video genera una discusión en la cual aclarará los conceptos principales y dará ejemplos. Responderá las preguntas de la audiencia.	No aplica	10 minutos
Reflexión sobre DDHH	El/la facilitador/a hará una reflexión final y dejará las ideas clave de la sesión. Además, recomendará complementar el tema con otros materiales.	Cartilla con ideas clave	10 minutos
Presentación de video sobre casos de violencia por estigma y actos de discriminación	Se presentarán casos de discriminación y violencia hacia personal de serenazgo de diferentes distritos.	Video	3 minutos

Reflexiones vivenciales moderadas por el/la facilitadora	El/la facilitador/a planteará dos preguntas clave relativa a experiencias de los/las participantes. Dará 5 minutos para reflexionar las respuestas y luego abrirá el micrófono para que relaten sus experiencias. El/la facilitador planteará preguntas clave	No aplica	30 minutos
Discusión de grupo y absolución de preguntas	El/la facilitador/a a partir del video genera una discusión en la cual aclarará los conceptos principales y dará ejemplos. Responderá las preguntas de la audiencia	No aplica	20 minutos
Reflexión final e ideas clave	Los y las participantes entenderán qué son el estigma y la discriminación.	Cartilla con ideas clave o Presentación de PowerPoint	10 minutos
Aplicación de prueba de salida	Al finalizar la sesión se les invita a los y las participantes a ingresar a aula virtual y realizar la prueba de salida.	Aula virtual	10 minutos
FIN DE JORNADA			

Anexo III: Prueba de Entrada y Salida

1. Marca si es verdadero (V) o falso (F) en cada una de las siguientes afirmaciones:
 - a. Ser gay, lesbiana o trans es una enfermedad. (___)
 - b. Ser gay, lesbiana o trans son otras formas de identidad. (___)
 - c. Las personas gays, lesbianas y trans son poblaciones vulnerables. (___)
 - d. La identidad de género de una persona puede corresponder o no con el sexo que se le atribuyó al nacer. (___)
2. ¿Cuáles son las tres grandes tipologías de la orientación sexual? (marca la respuesta correcta)
 - a. Heterosexualidad, asexualidad, homosexualidad.
 - b. Bisexualidad, homosexualidad, incesto.
 - c. Heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad.
 - d. Incesto, asexualidad, homosexualidad.
3. Ser gay, lesbiana, bisexual o trans (marca la respuesta correcta)
 - a. Es contra la ley de Dios.
 - b. Es una forma más de manifestación de la identidad sexual.
 - c. Es una moda.
4. Los estereotipos son (marca la respuesta correcta)
 - a. La clasificación de los tipos de personas.
 - b. Las características principales de determinados grupos de personas.
 - c. Son características distorsionadas que tipifican y generalizan a determinados grupos de personas.

5. Marca si es verdadera (V) o falsa (F) cada una de estas afirmaciones
- a. Burlarse de alguien por su orientación sexual no es violencia. (___)
 - b. La información ayuda a disminuir la discriminación hacia los grupos LGTBI+. (___)
 - c. A veces las personas LGTBI+ se merecen la violencia que reciben. (___)
 - d. Los estereotipos son la base de la discriminación. (___)
6. Yo como parte de la seguridad de la Municipalidad de ████████ cuando me dirijo a una persona transfemenina (Marca la respuesta correcta)
- a. Debo dirigirme a ella en femenino de acuerdo a como se ve.
 - b. Debo dirigirme a ella de acuerdo a su nombre en el DNI.
7. Yo como parte de la seguridad de la Municipalidad de ████████ debo (marca la respuesta correcta):
- a. Tratar a las personas LGTBI+ ejerciendo la fuerza porque son personas indecentes.
 - b. Tratar a las personas LGTBI+ de forma especial porque son personas diferentes.
 - c. Tratar a las personas trans como a cualquier otro u otra ciudadana/o.
 - d. Tratar a las personas trans con firmeza porque son personas astutas.
8. Si yo como parte de la seguridad de la Municipalidad de ████████ observo a alguien maltratando a una persona LGTBI+ (marca la respuesta correcta)
- a. Debo intervenir para que no se violen los derechos de esta persona.
 - b. No debo hacer nada porque ese no es mi rol.
9. Si una persona trans se acerca a mí (marca la respuesta correcta):

- a. Se le debe tratar con respeto y eficacia como a cualquier persona que realiza una denuncia.
 - b. Se debe tener más cuidado y tomar más precauciones porque a veces las personas trans no son de confiar.
10. Tener información sobre las personas LGTBI+ (marca las respuestas correctas):
- a. Me ayuda a realizar mejor mi trabajo y mejorar el vínculo de la institución con una población vulnerable.
 - b. No es relevante porque nosotros tenemos que respetar a todas las personas por igual sean trans o no.
 - c. No es relevante porque yo solamente sigo órdenes institucionales.
 - d. Me ayuda a conocer y comprender más a las personas trans para hacer mejor mi trabajo y atender bien a esta población.

Solucionario:

- 1. FVVV
- 2. Opción C
- 3. Opción B
- 4. Opción C
- 5. FVFV
- 6. Opción A
- 7. Opción C
- 8. Opción A
- 9. Opción A
- 10. Opciones A y D

Anexo IV: Resultado de encuesta de satisfacción sobre plataforma virtual y materiales

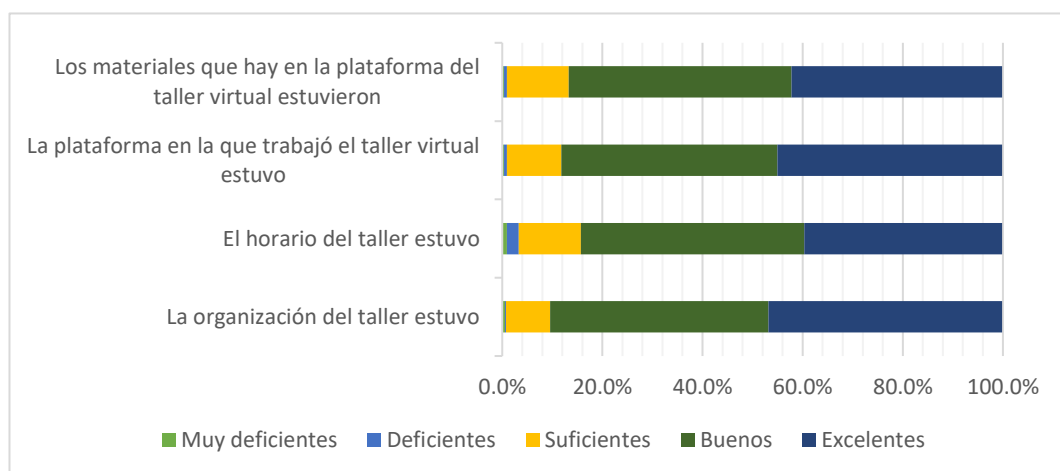
Tabla 9

Compilado de resultados sobre encuesta de satisfacción a plataforma virtual y materiales

Categoría	Muy deficiente	Deficiente	Suficiente	Bueno	Excelente
La organización del taller estuvo	0.6%	0.2%	8.9%	43.5%	46.7%
El horario del taller estuvo	0.9%	2.4%	12.4%	44.6%	39.5%
La plataforma en la que trabajó el taller virtual estuvo	0.4%	0.6%	10.9%	43.2%	44.8%
Los materiales que hay en la plataforma del taller virtual estuvieron	0.4%	0.6%	12.4%	44.5%	42.1%

Figura 15

Resultados sobre encuesta de satisfacción a plataforma virtual y materiales



Anexo V: Materiales virtuales empleados

Se intervino cada imagen para prevenir evitar la asociación a las instituciones involucradas y/o evitar exponer a quienes participaron de esta experiencia laboral.

- Bibliografía, cursos y videos recomendados



Capacitación sobre Sexualidad, Diversidad y Derechos Humanos

BIBLIOGRAFÍA, CURSOS Y VIDEOS RECOMENDADOS

Amplia tus conocimientos en materia de derechos humanos y conoce los retos a los que se enfrentan las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) en todo el mundo y las medidas que se pueden adoptar para hacer frente a la violencia y la discriminación contra estas personas y para proteger sus derechos.

PUBLICACIONES



Cáceres C, Salazar X. (eds.) (2013). "Era como ir todos los días al matadero...". El bullying homofóbico en instituciones educativas públicas de Chile, Guatemala, México y Perú. Documento de trabajo. Lima: IESSDEH.

http://www.iesdeh.org/usuario/tp20131382_UNESCO_LIBRO_BULLYING_P6Q.pdf



Naciones Unidas (2017). Nacidos libres e iguales. Hojas informativas, informes y publicaciones.

<https://www.unife.org/es/team-mora/>



Capacitación sobre Sexualidad, Diversidad y Derechos Humanos



Naciones Unidas (2012). Nacidos libres e iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos.

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf



PROMSEX (2010). Aprendiendo y educando con inclusión. Guía de Consulta sobre Sexualidad, Diversidad Sexual y Derechos Humanos para Docentes de Educación Básica Regular. Lima: PROMSEX.

<https://promsex.org.pe/content/uploads/2011/03/aprendiendo-educando-con-inclusion-asparn.pdf>



Proyecto UNICXS (2017). Infografías sobre la situación de las personas trans en el Perú.

<https://www.unicxs.org/Infografia>

- Hoja informativa



HOJA INFORMATIVA SOBRE ESTEREOTIPOS, ESTIGMA, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA POBLACIÓN LGBT

VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGBT

Se han denunciado actos de violencia homofóbica y transfóbica en todas las regiones del mundo.

Esos actos abarcan desde la violencia psicológica hasta la agresión física, la tortura y el asesinato. También se han reportado ampliamente casos de violencia sexual, como aquellos que se cometen contra las lesbianas, según los cuales los hombres las violan so pretexto de "corregir" su lesbianismo.

La violencia ocurre en una variedad de lugares: en la calle, en los parques públicos, en las escuelas, en los lugares de trabajo, en las familias, etc. Puede ser espontánea u organizada, perpetrada por individuos desconocidos o por grupos, pero también se ha visto violencia ejercida por las propias fuerzas del orden.

Una característica común de muchos de los delitos motivados por el odio contra las personas LGBT es su brutalidad: por ejemplo, las víctimas de asesinatos suelen aparecer mutiladas, severamente quemadas, castradas y con indicios de haber sido agredidas sexualmente. La tortura y el maltrato de personas lesbianas, gays y trans también han sido ampliamente documentados.

VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO

Las agresiones contra las personas por su orientación sexual o su identidad de género suelen estar motivadas por muchos estereotipos y el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas sobre género y se catalogan como actos de violencia por motivos de género. Usted no tiene que ser lesbiana, gay, bisexual o transgénero para ser atacado: la mera percepción de homosexualidad o de identidad transgénero es suficiente para poner en peligro a esas personas.

- Glosario de términos



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Asexual: Describe a una persona que experimenta poca o ninguna atracción sexual hacia otras personas. La asexualidad no es lo mismo que el celibato.

Bifobia: El miedo, la discriminación o el odio irracional hacia las personas bisexuales o hacia quienes son percibidos como tales.

Binarismo de género: La idea de que solo existen dos géneros, niño/hombre/masculino y niña/mujer/femenino, y de que una persona tiene que encajar estrictamente en una de las dos categorías.

Bisexual: Es una orientación sexual que describe a una persona que se siente atraída emocional y sexualmente tanto hacia personas de su propio género como hacia personas de otros géneros.

Cisgénero: Término que designa a la persona en la que el sexo de nacimiento encaja exactamente con su identidad de género (es decir, una persona que no sea transgénero).

Diversidad (es): Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.

Estereotipo (s): Noción o características fijas que se tienen comúnmente de una persona o grupo, basada en una simplificación excesiva de algunos comportamientos o rasgos observados en esas personas. Generalmente los estereotipos son negativos.

Estigma estructural: Condiciones sociales, políticas y prácticas institucionales que restringen las oportunidades, los recursos y el bienestar de ciertos grupos de personas.

Estigma social: Estatus social y estereotipos negativos de una persona o grupo basándose en sus características percibidas que separan a la persona o grupo del resto de los miembros de una sociedad.

Expresión de género: La manera en que una persona actúa, viste, habla y se comporta para comunicar su género al mundo exterior.

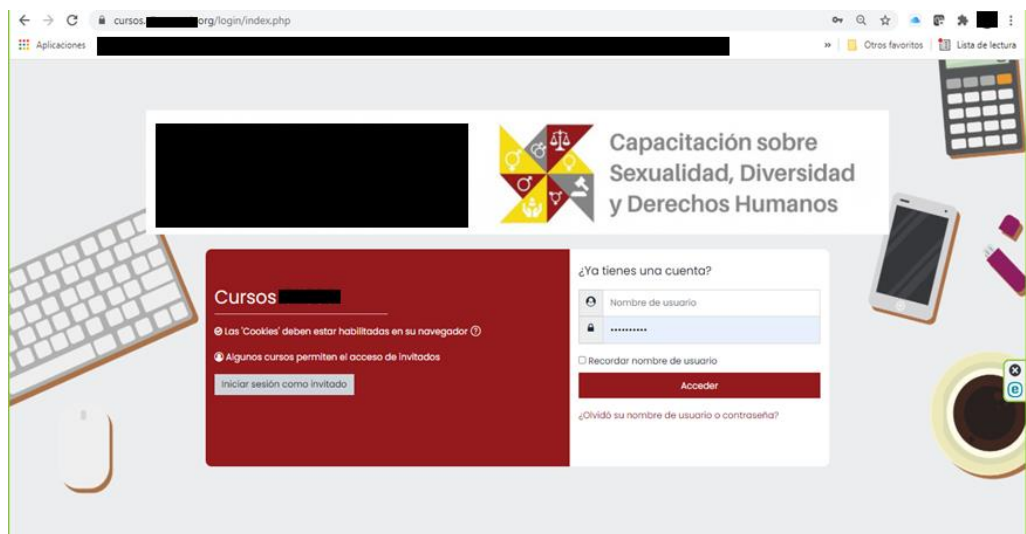
- Captura de pantalla de video sobre Diversidad Sexual



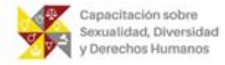
- Captura de pantalla de video sobre Derechos Humanos



- Aula virtual



- Constancia para participantes que concluían satisfactoriamente el taller



El Centro de Investigación [redacted]
[redacted] de la Universidad [redacted]
y la Municipalidad de [redacted] otorgan la presente

CONSTANCIA
a



Por su participación en la

**Capacitación sobre Sexualidad, Diversidad
y Derechos Humanos**

Alcalde
Municipalidad de [redacted]

[redacted]

Director
[redacted]

