



**COOPERATION** >



Reino de los Países Bajos



ESPACIO  
MUJERES  
**LESBIANAS**  
SALVADOREÑAS  
POR LA DIVERSIDAD

**ICCO COOPERACIÓN**

**Espacio Mujeres Lesbianas Salvadoreñas por la Diversidad (ESMULES)**

**CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN PARA AMÉRICA CENTRAL DE  
DERECHOS HUMANOS (CIPAC)**

# **EVALUACIÓN DE ACTITUDES HACIA LAS PERSONAS LGBTI POR PARTE DE LAS FUERZAS POLICIALES EL SALVADOR**

**SETIEMBRE 2014**

# CRÉDITOS

---

**Coordinación de la investigación:**

M.B.A. Daria Suárez Rehaag,  
CIPAC ([www.cipacdh.org](http://www.cipacdh.org))

**Metodología y aspectos técnicos:**

MsC. Marco Fournier  
Investigaciones Psicosociales, S.A. ([invpsico@yahoo.com](mailto:invpsico@yahoo.com))

**Coordinación de trabajo de campo:**

Espacio Mujeres Lesbianas Salvadoreñas por la Diversidad (ESMULES)

**Financiamiento:**

ICCO Cooperación

# RESUMEN EJECUTIVO

---

En este informe de investigación se muestran los resultados obtenidos en un estudio empírico con una muestra de 413 funcionarios y funcionarias de la policía en todo el territorio de El Salvador. El trabajo de campo se efectuó durante el segundo semestre de 2014. El estudio tenía como objetivo principal el desarrollo de una línea base sobre conocimientos, actitudes y predisposiciones del personal policial con respecto a la diversidad sexual en general y a la población LGBTI en particular.

Los resultados muestran una mitad de la muestra que afirma haber tenido acceso a información relevante sobre diversidad sexual en los últimos tres años, sobre todo como parte de su preparación para trabajar en la policía, pero también a través de charlas y talleres. Entre las personas que sí han tenido acceso a información la satisfacción con la calidad de la misma es apenas media, considerándola en alta proporción como apenas suficiente.

A pesar de esta percepción apenas positiva de la información a la que se ha tenido acceso, el rendimiento en la escala de conocimientos resulta muy bajo. En promedio, cada persona responde correctamente solo la mitad de los ítems de la escala.

Por otra parte, las actitudes hacia la diversidad y hacia las personas LGBTI también resultan bajas o negativas, evidenciándose un prejuicio frecuente en el sentido de considerar como característica inherente de las personas LGBTI una patología psicológica y una social. Esta situación, basada claramente en falta de información relevante, es base a su vez para el reforzamiento de disposiciones y esquemas conductuales asociados a formas de violencia hacia la población LGBTI.

Específicamente en lo que respecta a la discriminación, se observa una situación ambivalente, en donde una de cada tres formas evaluadas de exclusión o violación de derechos es percibida por las personas entrevistadas como adecuada, sobre todo cuando la misma puede implicar niveles altos de cercanía social entre la persona entrevistada y la víctima de discriminación.

Por otra parte, se hace evidente la presencia de abuso policial en contra de la población LGBTI y motivada precisamente por su orientación sexual o su identidad de género, encontrándose proporciones nada desdeñables de maltrato y discriminación.

Resulta particularmente interesante la relación existente entre la información que la persona entrevistada maneja sobre diversidad sexual y las actitudes y predisposiciones encontradas, tanto en lo que respecta al nivel de conocimientos sobre el tema, como el acceso a información relevante y de manera más general el nivel educativo.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

---

CRÉDITOS.....	2
Resumen ejecutivo.....	3
Índice de contenidos .....	4
Índice de cuadros .....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
I.    Objetivos.....	8
II.   Metodología.....	8
A.   Procedimiento de muestreo .....	8
B.   Instrumento.....	11
C.   Recolección de la información .....	12
D.   Procedimiento de análisis.....	12
RESULTADOS .....	14
Acceso a información sobre diversidad sexual.....	14
Conocimientos .....	17
Actitud hacia la persona lgbti .....	21
Rechazo a la discriminación por diversidad sexual.....	25
Presencia de abuso policial.....	30
Análisis de las estructuras de contenido .....	33
I.    Escala de actitudes.....	33
A.    Rechazo al prejuicio de patología psicológica .....	34
B.    Inclusión activa .....	35
C.    Rechazo al prejuicio de patología social .....	37
II.   Escala sobre discriminación.....	38
A.    Rechazo a la discriminación social .....	39
B.    Inclusión activa .....	41
CONCLUSIONES.....	43
CUESTIONARIO.....	438

# ÍNDICE DE CUADROS

Número	Título	Página
1	CENTRO DE RECOLECCIÓN	8
2	SEXO	9
3	EDAD DE LA PERSONA ENTREVISTADA	9
4	NIVEL EDUCATIVO	9
5	ESTADO CIVIL	10
6	RELIGIÓN	10
7	FRECUENCIA CON QUE ASISTE AL CUTLO	10
8	TIEMPO DE TRABAJAR EN LA POLICÍA	11
9	RECIBIÓ INSTRUCCIÓN FORMAL PARA POLICÍA	11
10	TIPO DE FUNCIONARIO/A	11
11	¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?	15
12	FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD	15
13	CALIDAD DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA	15
14	¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL? SEGÚN CENTRO DE RECOLECCIÓN	16
15	¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL? SEGÚN RELIGIÓN	16
16	¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL? SEGÚN RECIBIÓ INSTRUCCIÓN FORMAL PARA POLICÍA	16
17	CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL Estadísticas descriptivas	18
18	ÍTEMES DE CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL	19
19	CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL SEGÚN EDAD DE LA PERSONA ENTREVISTADA	19
20	CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO	20
21	CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL SEGÚN ¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?	20
22	ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI Estadísticas descriptivas	22
23	ÍTEMES DE ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI	23
24	ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI SEGÚN SEXO	23
25	ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI SEGÚN TIEMPO DE TRABAJAR EN LA POLICÍA	24
26	ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI SEGÚN ¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?	24
27	RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD Estadísticas descriptivas	27
28	ÍTEMES DE RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD	28
29	RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEGÚN NIVEL EDUCATIVO	29
30	RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEGÚN RECIBIÓ INSTRUCCIÓN FORMAL PARA POLICÍA	29
31	RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEGÚN ¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?	29
32	ESCALA SOBRE ABUSO POLICIAL	32
33	ESTRUCTURA FACTORIAL DE LA ESCALA DE ACTITUDES	34
34	ACTITUD HACIA EL PREJUICIO DE PATOLOGÍA SOCIAL SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL	35
35	ACTITUD HACIA EL PREJUICIO DE PATOLOGÍA PSICOLÓGICA SEGÚN SEXO	35
37	ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN CENTRO DE RECOLECCIÓN	36
38	ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN SEXO	36
39	ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN RELIGIÓN	36
40	ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL	37
41	ESTRUCTURA FACTORIAL DE LA ESCALA SOBRE DISCRIMINACIÓN	38
42	POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL	39

Número	Título	Página
43	POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL SEGÚN ACTITUDES HACIA LA PATOLOGÍA PSICOLÓGICA	39
44	POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL SEGÚN ACTITUDES HACIA LA PATOLOGÍA SOCIAL	40
45	POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL SEGÚN ACTITUDES HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA	40
46	POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL SEGÚN CENTRO DE RECOLECCIÓN	40
47	POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL SEGÚN SEXO	40
48	POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL	41
49	POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN EDAD	42
50	POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN ACTITUD HACIA LA PATOLOGÍA PSICOLÓGICA	42
51	POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA SEGÚN ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA	42

# INTRODUCCIÓN

---

En las siguientes páginas se presenta el informe de investigación de un estudio realizado en el segundo semestre de 2014 en El Salvador, con el fin de establecer una línea base sobre los conocimientos, las actitudes y las posiciones del personal de las fuerzas policiales con respecto a la diversidad sexual y la población LGBTI.

La investigación forma parte de un proyecto regional en el cual participan también Panamá y Costa Rica. El proceso en los tres países está coordinado por el Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos, CIPAC y cuenta con el apoyo económico de la organización ICCO Cooperación.

En el caso de El Salvador, se trabajó con una muestra de 413 funcionarios y funcionarias de diferentes oficinas y direcciones de la policía en todo el territorio nacional.

Con base en los resultados de esta línea base se diseñarán intervenciones específicas con oficiales y personal administrativo de la la policía con el fin de capacitar y reorientar actitudes hacia un mayor respeto a los derechos humanos y una mejor calidad de vida de la población LGBTI. Además, estos resultados servirán de base comparativa para determinar el posible efecto de las intervenciones, realizando una segunda medición luego de finalizadas las intervenciones.

A continuación se presentan los objetivos y la metodología que orientaron el estudio. En un segundo capítulo se presentan los resultados del estudio. Luego se resumen los principales hallazgos en un capítulo de conclusiones. En un anexo se muestra el cuestionario utilizado para obtener la información.

## I. OBJETIVOS

1. Identificar el nivel de conocimientos actual sobre diversidad sexual que poseen funcionarios y funcionarias de las diferentes policías de El Salvador.
2. Determinar la intensidad y direccionalidad de las actitudes hacia las personas LGBTI.
3. Evaluar la posición de funcionarios y funcionarias con respecto a situaciones de discriminación hacia la población LGBTI.
4. Determinar la frecuencia con que funcionarios y funcionarias han observado situaciones de abuso policial contra personas LGBTI.
5. Identificar diferencias significativas en conocimientos, actitudes y posiciones según características sociodemográficas y según tipo de persona entrevistada.

## II. METODOLOGÍA

### A. Procedimiento de muestreo

Se propuso una muestra estratificada proporcional en todo el país de funcionarios y funcionarias de las diferentes oficinas, direcciones y regiones del cuerpo policial.

En total, se entrevistaron 413 personas en diferentes puntos de todo el territorio nacional y la muestra contó tanto con oficiales de las policías como con personal administrativo.

El tamaño muestral y el procedimiento de selección utilizados permite trabajar con un nivel de confianza del 95% y con nivel de error máximo de 4,8%.

A continuación se detallan las principales características de las personas entrevistadas:

**Cuadro # 1**  
**CENTRO DE RECOLECCIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
REGIÓN PARACENTRAL	45	10,9
REGIÓN METROPOLITANA	125	30,3
REGIÓN OCCIDENTAL	84	20,3
DIRECCIÓN GENERAL	57	13,8
REGIÓN ORIENTAL	52	12,6
DELEGACIÓN SS CENTRO	50	12,1
Total	413	100,0

**Cuadro # 2**  
**SEXO**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Hombre	299	77,1
Mujer	89	22,9
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 3**  
**EDAD DE LA PERSONA ENTREVISTADA**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
25 o menos	60	15,5
De 26 a 40	232	59,8
De 41 a 50	78	20,1
51 o más	18	4,6
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 4**  
**NIVEL EDUCATIVO**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ninguno	4	1,0
Primaria incompleta	8	2,0
Primaria completa	36	9,2
Secundaria o técnica incompleta	38	9,7
Secundaria o técnica completa	163	41,5
Universitaria incompleta	104	26,5
Universitaria completa	40	10,2
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 5  
ESTADO CIVIL**

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	124	30,8
Casada/o	191	47,5
Unión libre	66	16,4
Separado/a	7	1,7
Divorciado/a	12	3,0
Viudo/a	2	,5
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 6  
RELIGIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	79	19,8
Católica	169	42,5
Evangélica	98	24,6
Cristiana	48	12,1
Otra	4	1,0
<b>Total</b>	<b>398</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 7  
FRECUENCIA CON QUE ASISTE AL CUTLO**

	Frecuencia	Porcentaje
Varias veces por semana	73	24,1
Una vez por semana	118	38,9
Una o dos veces al mes	46	15,2
De dos a seis veces al año	39	12,9
Una vez al año	17	5,6
Menos de una vez al año	10	3,3
<b>Total</b>	<b>303</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 8**  
**TIEMPO DE TRABAJAR EN LA POLICÍA**

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	16	4,0
De 6 meses a un año	40	10,0
De 2 a 5 años	62	15,4
Más de 5 años	284	70,6
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 9**  
**RECIBIÓ INSTRUCCIÓN FORMAL PARA POLICÍA**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí, en la Academia Nacional de Seguridad Publica	329	89,4
Sí, en otro lugar	10	2,7
No	29	7,9
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>100,0</b>

**Cuadro # 10**  
**TIPO DE FUNCIONARIO/A**

	Frecuencia	Porcentaje
Oficial	319	79,0
Apoyo administrativo	85	21,0
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>100,0</b>

## **B. Instrumento**

Para guiar las entrevistas se diseñó un cuestionario estructurado que contiene tanto preguntas tradicionales como escalas psicométricas compuestas por ítems de falso y verdadero y tipo Likert. El cuestionario fue desarrollado por Investigaciones Psicosociales en estrecha coordinación con las organizaciones involucradas en el estudio en los tres países. El cuestionario es similar en los tres países, aunque en El Salvador se modificaron ligeramente las categorías de respuesta de escala de la tercera sección y se cambió el formato general de la escala de la quinta sección, ya que por razones de

seguridad en este país se prefirió indagar en forma indirecta acerca del abuso policial. Siendo así, la sección tercera sigue siendo comparable con Panamá y Costa Rica, pero no así en cuanto a la quinta sección.

### **C. Recolección de la información**

La recolección de la información estuvo a cargo de funcionarios y funcionarias de ESMULES, previamente capacitados.

Las entrevistas se realizaron en pequeños grupos y el cuestionario se aplicó en forma auto-administrada. Para garantizar la mayor confidencialidad y sinceridad en las respuestas, el cuestionario fue anónimo y se utilizó un buzón para que las personas pudieran doblar el formulario completo e introducirlo en el mismo, de modo que no fuera posible identificar las respuestas de cada persona. Esta técnica garantiza una mayor calidad y precisión en las contestaciones, pero aumenta la tasa de no respuestas.

### **D. Procedimiento de análisis**

La información obtenida fue procesada electrónicamente con el fin de obtener distribuciones de frecuencia de cada una de las preguntas o los ítems del cuestionario.

Adicionalmente se construyeron índices para las escalas de las secciones dos, tres y cuatro. Para tal fin se procedió a combinar ítems, previa equiparación de límites y de direccionalidad. Todos los indicadores varían de 0 a 100, de modo que a mayor puntaje mayor nivel de la variable correspondiente.

En cuanto a la escala sobre abuso policial, los ítems están redactados en dos dimensiones diferentes, una relacionada con acciones directas de la persona entrevistada y otra en cuanto a observación de acciones de otras funcionarias u otros funcionarios de la policía, e inclusive en un ítem se combinan ambas dimensiones. Siendo así, no se obtuvo un puntaje general para esta escala, pues no resulta lógico combinar dos dimensiones diferentes en un solo puntaje.

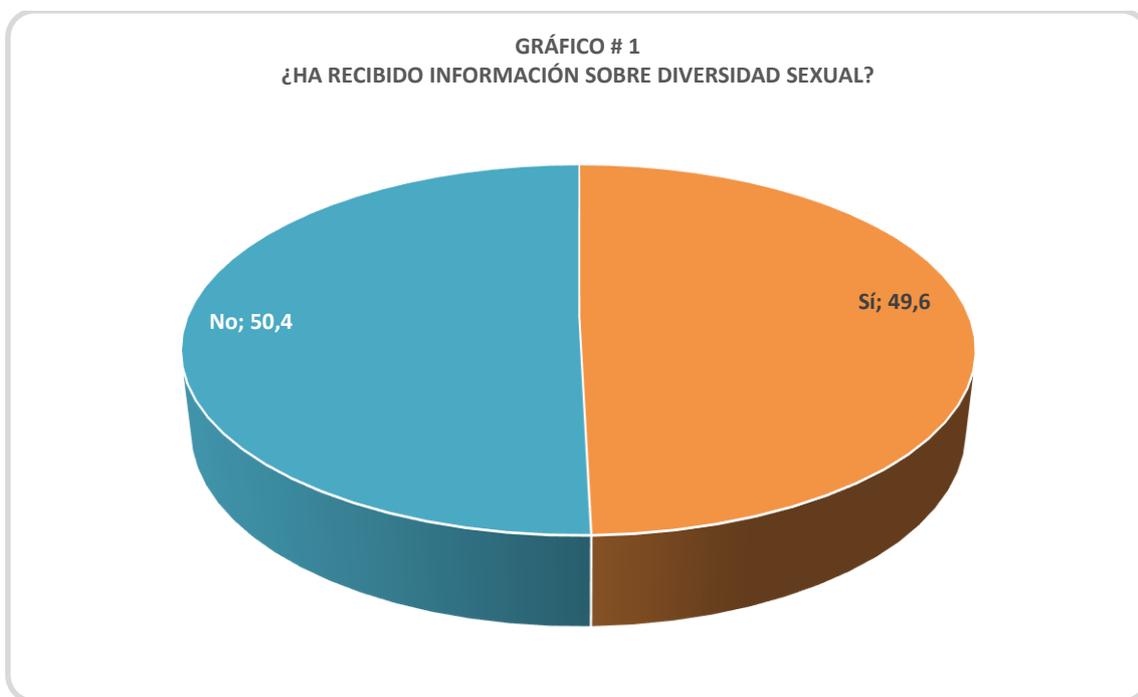
Las principales variables sociodemográficas de las personas entrevistadas se cruzaron por cada uno de estos indicadores desarrollados. En todos los casos se evaluó el nivel de significancia estadística, utilizando como nivel máximo de error un alfa de 0,05. En el informe se presentan nada más aquellos contrastes que resultaron significativos.

Adicionalmente, para las secciones tres y cuatro se efectuó un análisis factorial con el fin de identificar la estructura de contenido de cada escala y posteriormente se analizaron los puntajes factoriales obtenidos.

## **RESULTADOS**

# ACCESO A INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL

---



El acceso a información pertinente sobre diversidad sexual resulta moderado según la opinión de las personas entrevistadas. Prácticamente la mitad de la muestra (49,6%) afirma haber recibido algún tipo de información sobre el tema (ver cuadro # 11 y gráfico # 1).

La Academia Nacional de Seguridad Pública resulta ser la principal fuente para recibir información sobre diversidad con un 52,7% de mención, seguida por las charlas y talleres con un 46,3% (ver cuadro # 12).

Además, el nivel de satisfacción con respecto a la calidad de la información recibida es apenas positivo, con un 33% que la califica de muy completa contra solo un 8,6% que la considera por el contrario muy incompleta (ver cuadro # 13).

El acceso a información resulta más amplio entre las personas de la Región Oriental y la Delegación SS Centro (ver cuadro # 14). Del mismo modo, también es más alto el acceso

entre las personas que se ubican como “cristianas” (ver cuadro # 15) y entre las que recibieron instrucción formal para trabajar en la policía, ya fuera en la Academia o en otro lugar (ver cuadro # 16). Por el contrario, no existen diferencias significativas en el acceso a la información según, sexo, edad, nivel educativo, estado civil, frecuencia de asistencia al culto y el tiempo de laborar en la policía.

**Cuadro # 11**  
**¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?**

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	205	49,6
No	208	50,4
Total	413	100,0

**Cuadro # 12**  
**FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD**

	SÍ	No
CHARLAS Y TALLERES	46,3	53,7
AFICHES O FOLLETOS	26,8	73,2
CONSULTA MÉDICA O PSICOLÓGICA	5,4	94,6
GRUPOS DE AUTO APOYO	2,9	97,1
LÍNEA TELEFÓNICA DE CONSULTA	1,5	98,5
POR INTERNET	14,1	85,9
EN SU PREPARACIÓN COMO POLICÍA	52,7	47,3
OTRAS	5,4	94,6

**Cuadro # 13**  
**CALIDAD DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy completa	65	33,0
Apenas suficiente	73	37,1
Insuficiente	42	21,3
Muy incompleta	17	8,6
Total	197	100,0

**Cuadro # 14**  
**¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?**  
**SEGÚN CENTRO DE RECOLECCIÓN**

	REGIÓN PARACENTRAL	REGIÓN METROPOLITANA	REGIÓN OCCIDENTAL	DIRECCIÓN GENERAL	REGIÓN ORIENTAL	DELEGACIÓN SS CENTRO	Total
Sí	28,9	49,6	47,6	50,9	57,7	62,0	49,6
No	71,1	50,4	52,4	49,1	42,3	38,0	50,4

$\chi^2 = 12,328$      $\alpha = ,031$

**Cuadro # 15**  
**¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?**  
**SEGÚN RELIGIÓN**

	Ninguna	Católica	Evangélica	Cristiana	Otra	Total
Sí	41,8	51,5	51,0	66,7		50,8
No	58,2	48,5	49,0	33,3	100,0	49,2

$\chi^2 = 11,573$      $\alpha = ,021$

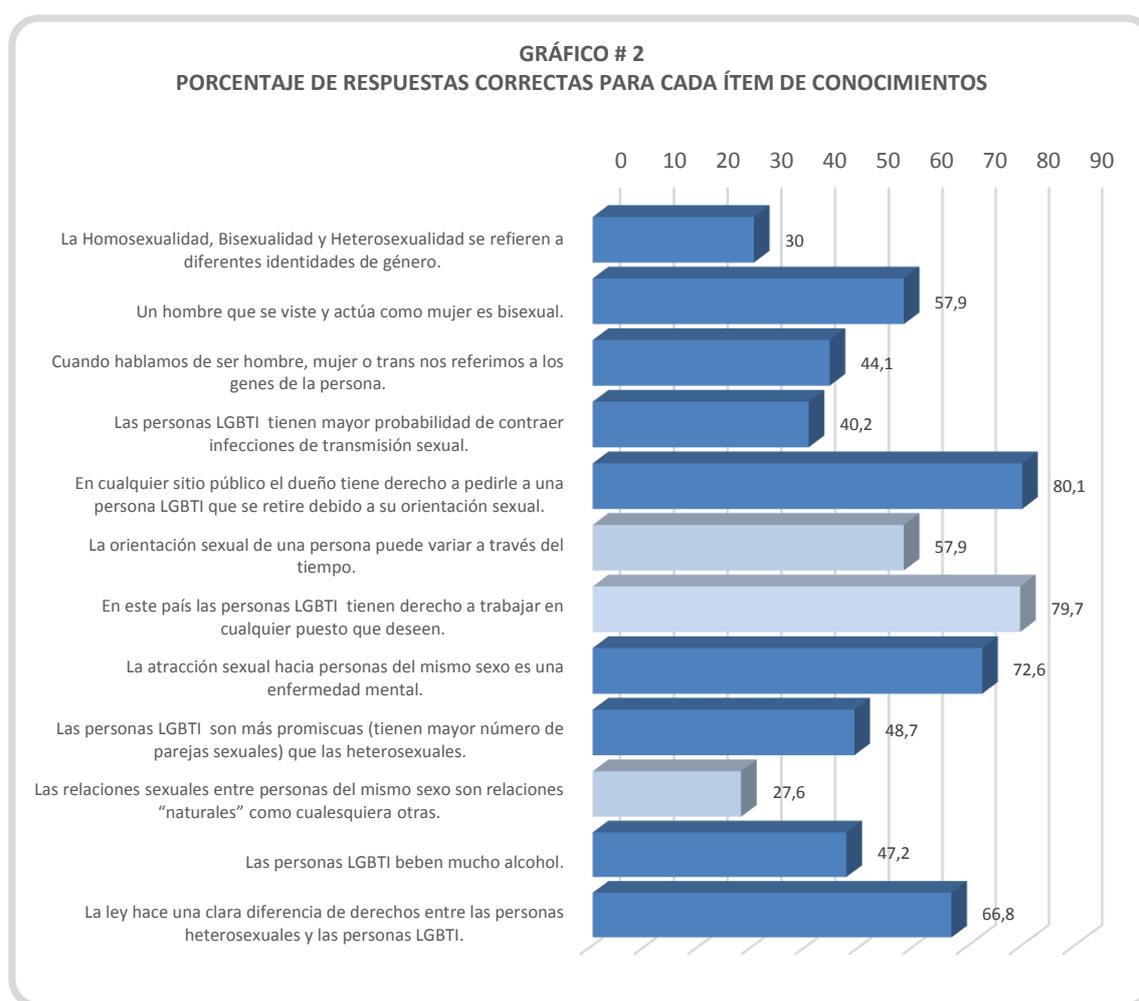
**Cuadro # 16**  
**¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?**  
**SEGÚN RECIBIÓ INSTRUCCIÓN FORMAL PARA POLICÍA**

	Sí, en la Academia Nacional de Seguridad Publica	Sí, en otro lugar	No	Total
Sí	52,9	50,0	27,6	50,8
No	47,1	50,0	72,4	49,2

$\chi^2 = 6,829$      $\alpha = ,033$

# CONOCIMIENTOS

A pesar de que la mitad de las personas entrevistadas afirma haber tenido acceso a información relevante sobre diversidad sexual y que la mayor proporción se manifiesta al menos algo satisfecha con la calidad de la misma, el rendimiento en la escala de conocimientos resulta bastante bajo con un promedio de 54,4 en una escala de 0 a 100. La variabilidad de una persona a otra es media, con una desviación estándar de 21,3 (ver cuadro # 17).



■ Ítems con orientación positiva

■ Ítems con orientación negativa

El análisis individual de las respuestas a cada uno de los ítems de la escala de conocimientos muestra mucha variabilidad en cuanto a la proporción de respuestas correctas. Se observa un nivel alto (80,1%) con respecto al rechazo de la idea de que cualquier propietario de un sitio público pueda pedirle a una persona LGBTI que se retire. Por otra parte, con un nivel moderado se ubican el acuerdo con que las personas LGBTI

tengan derecho a trabajar en cualquier puesto que deseen y el rechazo a considerar como enfermedad mental la atracción sexual hacia personas del mismo sexo y que la ley haga una clara diferencia de derechos entre heterosexuales y personas LGBTI. El nivel es más bien bajo en cuanto al posible rechazo a considerar bisexual a un hombre que se vista y actúe como mujer, que las personas LGBTI sean más promiscuas, que beban más alcohol que las heterosexuales, el considerar que la identidad de género sea genética y que las personas LGBTI tengan más probabilidad de contraer infecciones de transmisión sexual.

Por último, los datos son realmente extremos al observar que un 70% de las personas entrevistadas confunde la orientación sexual con la identidad de género y solamente un 27,6% considera que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo sean relaciones tan normales como cualesquiera otras (ver cuadro # 18 y gráfico # 2).

Los datos anteriores producen preocupación, pues, como se verá más adelante, conocimientos inadecuados o falsos son base para actitudes y conductas de discriminación, prejuicio y estigma.

Los conocimientos bajan sistemáticamente conforme aumenta la edad de la persona entrevistada y resultan especialmente limitados para las personas con 51 años o más (ver cuadro # 19). También se observa una relación lineal con el nivel educativo, solo que en este caso en forma directamente proporcional, observándose los niveles más bajos para las personas sin ninguna instrucción formal o con solo primaria incompleta. Pero llama la atención que aún entre las personas con estudios universitarios completos el nivel no alcanza el mínimo deseable de un 70% (ver cuadro # 20). En esta misma dirección, se observa un promedio significativamente superior entre las personas que afirman haber recibido en los últimos tres años información pertinente sobre diversidad sexual (ver cuadro # 21). No se obtienen diferencias significativas en el nivel de conocimientos según centro, sexo, estado civil, religión, frecuencia de asistencia al culto, tiempo de laborar en la policía, el haber o no recibido instrucción formal para trabajar en la policía, ni tipo de funcionario/a.

**Cuadro # 17**  
**CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**  
Estadísticas descriptivas

N	Mínimo	Máximo	Media	Desv, típ,
413	,00	100,00	54,3987	21,32087

**Cuadro # 18**  
**ÍTEMES DE CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**

	No sabe	Falsa	Verdadera
La Homosexualidad, Bisexualidad y Heterosexualidad se refieren a diferentes identidades de género.	11,9	30,0	58,1
Un hombre que se viste y actúa como mujer es bisexual.	12,8	57,9	29,3
Cuando hablamos de ser hombre, mujer o trans nos referimos a los genes de la persona.	19,9	44,1	36,1
Las personas LGBTI tienen mayor probabilidad de contraer infecciones de transmisión sexual.	12,6	40,2	47,2
En cualquier sitio público, el dueño tiene derecho a pedirle a una persona LGBTI que se retire debido a su orientación sexual.	11,1	80,1	8,7
La orientación sexual de una persona puede variar a través del tiempo.	12,3	29,8	57,9
En este país las personas LGBTI tienen derecho a trabajar en cualquier puesto que deseen.	3,9	16,5	79,7
La atracción sexual hacia personas del mismo sexo es una enfermedad mental.	13,8	72,6	13,6
Las personas LGBTI son más promiscuas (tienen mayor número de parejas sexuales) que las heterosexuales.	24,2	48,7	27,1
Las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son relaciones "naturales" como cualesquiera otras.	16,9	55,4	27,6
Las personas LGBTI beben mucho alcohol.	27,4	47,2	25,4
La ley hace una clara diferencia de derechos entre las personas heterosexuales y las personas LGBTI.	17,2	66,8	16,0

**Cuadro # 19**  
**CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**  
**SEGÚN EDAD DE LA PERSONA ENTREVISTADA**

	N	Media	Desv, típ,
25 o menos	60	57,7778	22,38523
De 26 a 40	232	57,0043	19,94385
De 41 a 50	78	50,7479	21,37018
51 o más	18	37,5000	23,08870
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>54,9613</b>	<b>21,20352</b>
F = 6,426    α = ,000			

**Cuadro # 20**  
**CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**  
**SEGÚN NIVEL EDUCATIVO**

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desv, típ,</b>
Ninguno	4	27,0833	15,77475
Primaria incompleta	8	34,3750	20,62395
Primaria completa	36	49,5370	20,60055
Secundaria o técnica incompleta	38	48,9035	17,98513
Secundaria o técnica completa	163	53,3742	20,36275
Universitaria incompleta	104	60,2564	21,22943
Universitaria completa	40	61,2500	21,72658
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>54,5589</b>	<b>21,20994</b>

F = 5,461    α = ,000

**Cuadro # 21**  
**CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**  
**SEGÚN ¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?**

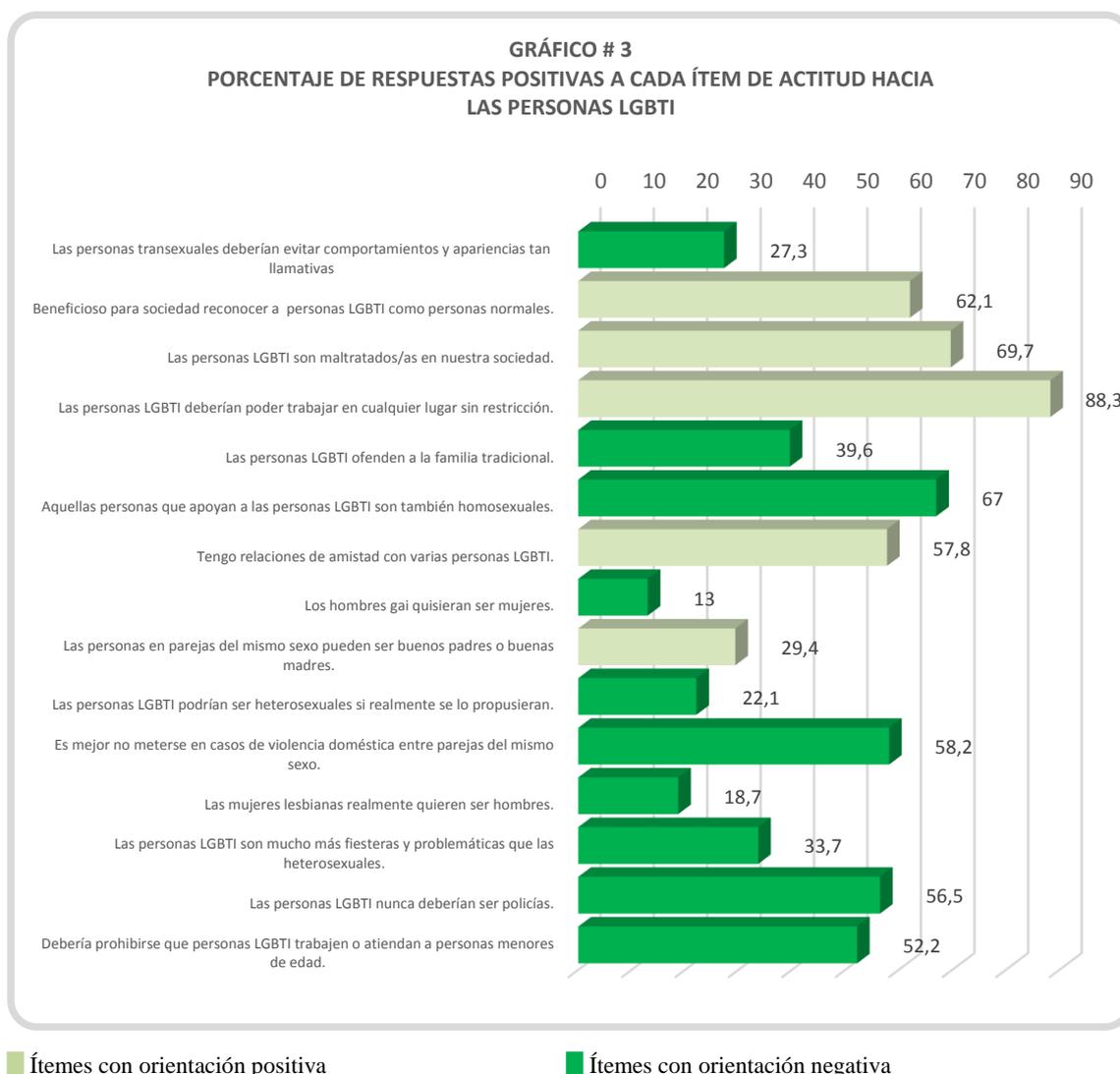
	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típ,</b>
Sí	205	61,3008	19,93150
No	208	47,5962	20,48372

t = 6,890    α = ,000

# ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI

Para identificar la opinión y la predisposición que las personas entrevistadas tenían con respecto a la población LGBTI, se utilizó una escala de actitudes tipo Likert con 15 ítems redactados con direccionalidad variable.

Los resultados generales de la escala muestran una actitud más bien negativa, con un promedio de 54,2 en una escala de 0a 100. Además, con una desviación estándar de apenas 13,4, puede concluirse que esta actitud negativa tiende a ser bastante homogénea a través de toda la muestra (ver cuadro # 22).



El análisis de las respuestas a los ítems individuales muestra una actitud positiva solamente para la aceptación del principio de que las personas LGBTI puedan trabajar en cualquier lugar sin ningún tipo de restricción. Se observa una actitud apenas media en cuanto a aceptar que las personas LGBTI son maltratadas en nuestra sociedad y que sería beneficioso el aceptarlas como personas normales, así como en el rechazo de que las personas que apoyan a la población LGBTI sean también homosexuales. La actitud es más bien negativa cuando se observa la baja proporción de personas de la muestra que aceptan tener relaciones de amistad con personas LGBTI, así como la relativamente alta proporción que acepta no intervenir en casos de violencia doméstica entre parejas del mismo sexo, que las personas LGBTI no puedan trabajar en la policía y la idea de prohibir que trabajen con menores de edad. La actitud es claramente hostil en lo que respecta a la cantidad de personas que se muestran de mucho o algo de acuerdo con que la población LGBTI ofende a la familia tradicional, que son más fiesteras y problemáticas, que las personas trans deban evitar comportamientos y apariencias llamativas, que los hombres gays quieran ser mujeres y las mujeres lesbianas hombres y que las personas LGBTI podrían ser heterosexuales si realmente se lo propusieran. Del mismo modo, es muy alto el porcentaje de personas entrevistadas que rechazan la posibilidad de que parejas del mismo sexo puedan ser buenos padres o buenas madres (ver cuadro # 23 y gráfico # 3).

Es importante observar que parte de los ítems con mayor tendencia negativa se relacionan directamente con el accionar cotidiano de la policía, sugiriendo una base fuerte para la presencia de actos de violencia por parte de agentes contra personas LGBTI.

La actitud resulta más negativa entre los hombres (ver cuadro # 24), las personas con menor tiempo de laborar en la policía (ver cuadro # 25) y entre las personas que no han recibido información relevante sobre diversidad sexual en los últimos tres años (ver cuadro # 26). No existen diferencias significativas según centro de recolección, edad, nivel educativo, estado civil, religión, frecuencia de asistencia al culto, tiempo de laborar, si recibió o no instrucción formal para trabajar en la policía y el tipo de funcionario/a.

**Cuadro # 22**  
**ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI**  
Estadísticas descriptivas

N	Mínimo	Máximo	Media	Desv, típ,
413	13,33	100,00	54,2171	13,43230

**Cuadro # 23**  
**ÍTEMES DE ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI**

	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO SÉ	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
Las personas transexuales deberían evitar comportamientos y apariencias tan llamativas para que sean menos discriminadas.	24,4	37,1	11,2	20,5	6,8
Podría ser beneficioso para nuestra sociedad reconocer a las personas LGBTI como personas normales.	20,0	42,1	19,1	11,2	7,6
Las personas LGBTI son maltratados/as en nuestra sociedad.	25,7	44,0	16,0	11,6	2,7
Las personas LGBTI deberían poder trabajar en cualquier lugar sin ningún tipo de restricción.	34,4	53,9	4,9	5,6	1,2
Las personas LGBTI ofenden a la familia tradicional.	11,2	21,2	28,0	33,8	5,8
Aquellas personas que apoyan a las personas LGBTI son en general también homosexuales.	4,4	9,3	19,3	43,3	23,7
Tengo relaciones de amistad con varias personas LGBTI.	10,9	46,9	11,4	21,0	9,9
Los hombres gai quisieran ser mujeres.	22,5	34,8	29,7	8,3	4,7
Las personas en parejas del mismo sexo pueden ser buenos padres o buenas madres.	9,4	20,0	32,5	21,2	17,0
Las personas LGBTI podrían ser heterosexuales si realmente se lo propusieran.	11,5	21,8	44,6	16,7	5,4
Es mejor no meterse en casos de violencia doméstica entre parejas del mismo sexo.	9,3	20,8	11,7	39,6	18,6
Las mujeres lesbianas realmente quieren ser hombres.	12,1	28,6	40,6	13,8	4,9
Las personas LGBTI son mucho más fiesteras, escandalosas y problemáticas que las heterosexuales.	16,2	26,3	23,8	27,8	5,9
Las personas LGBTI nunca deberían ser policías.	10,0	14,4	19,1	37,7	18,8
Debería prohibirse que personas LGBTI trabajen o atiendan a personas menores de edad.	12,7	19,0	16,1	37,6	14,6

**Cuadro # 24**  
**ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI**  
**SEGÚN SEXO**

	N	Media	Desviación típ,
Hombre	299	53,3445	13,14392
Mujer	89	58,8202	12,12884
t = -3,510		α = ,001	

**Cuadro # 25**  
**ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI**  
**SEGÚN TIEMPO DE TRABAJAR EN LA POLICÍA**

	N	Media	Desv, típ,
Menos de 6 meses	16	60,6250	13,38704
De 6 meses a un año	40	57,0833	14,87244
De 2 a 5 años	62	55,7527	13,17418
Más de 5 años	284	53,1808	13,27639
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>54,2620</b>	<b>13,51271</b>

F = 2,654    α = ,048

**Cuadro # 26**  
**ACTITUD HACIA LA PERSONA LGBTI**  
**SEGÚN ¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?**

	N	Media	Desviación típ,
Sí	205	57,2683	13,61992
No	208	51,2099	12,56939

t = 4,699    α = ,000

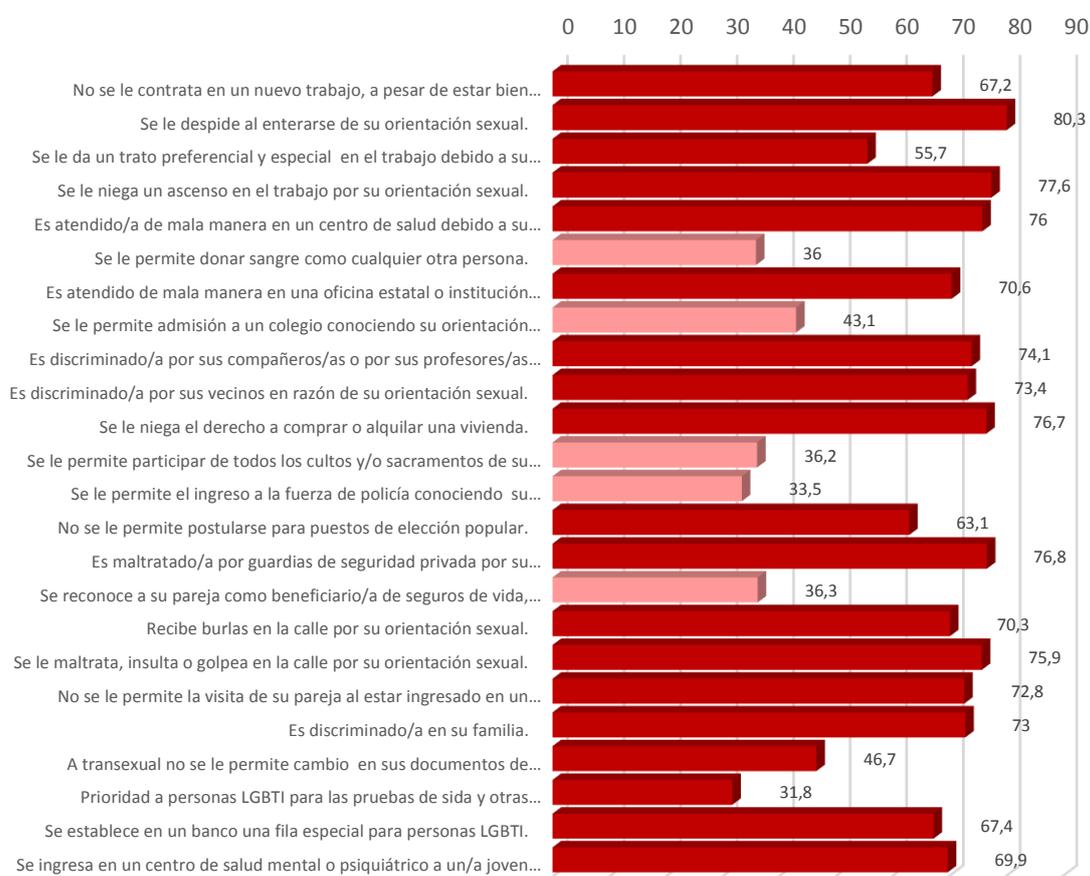
# RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEXUAL

---

Interesó analizar cuál podría ser la posición que asumieran las personas entrevistadas ante diversas situaciones de discriminación de personas LGBTI. Para tal fin se desarrolló una escala tipo Likert con 24 ítems que presentaban situaciones de este tipo y se le solicitaba a las personas que indicaran su parecer ante cada una.

Los resultados muestran una situación más positiva que la observada para los conocimientos y las actitudes, sin embargo, el promedio de esta escala siempre se ubica por debajo del mínimo deseado de 70%. El promedio es 67,8 en una escala de 0 a 100 y también en este caso el nivel de homogeneidad entre las personas es relativamente alto, con un desviación estándar de 14,5 (ver cuadro # 27).

**GRÁFICO # 4**  
**PORCENTAJE DE PERSONAS QUE CALIFICAN INADECUADA LAS SITUACIONES DE**  
**DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD SEXUAL**



■ Ítemes con orientación positiva

■ Ítemes con orientación negativa

Solamente el ítem relacionado con el despido de una persona por su orientación sexual muestra un nivel de rechazo superior al 80%. Por otra parte, una proporción entre 70 y 80% de las personas entrevistadas muestran su desacuerdo con que a una persona LGBTI se le niegue acceso a un trabajo, se le atienda de mala manera en un centro de salud o en una oficina estatal, sus compañeros/as o vecinos/as lo/a discriminen, se le niegue el derecho a comprar o alquilar una vivienda, guardas de seguridad privada le maltraten, reciba burlas en calle o se le maltrate, insulte o golpeeé, no se le permita la visita de su pareja al estar ingresado/a en un hospital, o sea discriminado en el seno de su familia. La proporción de rechazo es entre 60 y 70% para las situaciones en las que no se le contrate en un trabajo, no se le permita postularse para un puesto de elección, se establezca una fila especial para personas LGBTI y se le ingrese en un centro de salud mental. La proporción es de apenas 40 a 60% de rechazo en los casos en que se le dé un trato especial en el trabajo y a una persona trans no se le permita cambiar de sexo y nombre, así como el considerar adecuado que se le acepte en un colegio conociendo su orientación o identidad. Por último, la proporción de rechazo es muy baja dar prioridad a las personas

LGBTI para las pruebas de VIH, así como en la aceptación de que se le permita donar sangre, participar en los cultos y sacramentos de su religión, trabajar en la policía y se reconozca a su pareja como beneficiaria de un seguro de vida (ver cuadro # 28 y gráfico # 4).

El rechazo a la discriminación es más alto conforme aumenta el nivel educativo (ver cuadro # 29), si recibió instrucción formal en la ANSP (ver cuadro # 30) y si ha tenido acceso a información relevante en los últimos tres años (ver cuadro # 31). No existen diferencias significativas según centro de recolección, sexo, edad, nivel educativo, estado civil, religión, frecuencia de asistencia al culto, tiempo de laborar en la policía y tipo de funcionario/a.

**Cuadro # 27**  
**RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD**  
Estadísticas descriptivas

N	Mínimo	Máximo	Media	Desv, típ,
413	29,17	100,00	67,7739	14,53162

**Cuadro # 28**  
**ÍTEMES DE RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD**

	Totalmente adecuada	Algo adecuada	Normal	Algo inadecuada	Totalmente inadecuada
No se le contrata en un nuevo trabajo, a pesar de estar bien calificado/a.	6,3	9,5	17,0	31,4	35,8
Se le despiden al enterarse de su orientación sexual.	3,4	6,8	9,5	34,8	45,5
Se le da un trato preferencial y especial en el trabajo debido a su orientación sexual.	6,5	9,1	28,8	30,3	25,4
Se le niega un ascenso en el trabajo por su orientación sexual.	4,4	5,6	12,4	38,3	39,3
Es atendido/a de mala manera en un centro de salud debido a su orientación sexual.	3,9	5,4	14,7	30,4	45,6
Se le permite donar sangre como cualquier otra persona.	23,7	12,3	28,6	18,5	16,8
Es atendido de mala manera en una oficina estatal o institución autónoma.	3,7	4,7	21,0	32,1	38,5
Se le permite admisión a un colegio conociendo su orientación sexual diversa.	27,8	15,3	28,8	15,0	13,1
Es discriminado/a por sus compañeros/as o por sus profesores/as en un centro educativo.	5,4	3,9	16,5	32,0	42,1
Es discriminado/a por sus vecinos en razón de su orientación sexual.	5,0	5,7	15,9	31,5	41,9
Se le niega el derecho a comprar o alquilar una vivienda.	3,4	4,4	15,4	32,0	44,7
Se le permite participar de todos los cultos y/o sacramentos de su comunidad religiosa.	21,9	14,3	25,6	17,9	20,4
Se le permite el ingreso a la fuerza de policía conociendo su orientación sexual diversa.	20,9	12,6	29,6	20,1	16,8
No se le permite postularse para puestos de elección popular.	7,7	5,0	24,3	32,7	30,4
Es maltratado/a por guardias de seguridad privada por su orientación sexual.	3,7	3,7	15,8	29,0	47,8
Se reconoce a su pareja como beneficiario/a de seguros de vida, pensión o herencia.	21,8	14,5	33,1	15,5	15,0
Recibe burlas en la calle por su orientación sexual.	3,7	6,0	20,0	26,2	44,1
Se le maltrata, insulta o golpea en la calle por su orientación sexual.	4,2	3,9	16,0	27,6	48,3
No se le permite la visita de su pareja al estar ingresado en un hospital	4,7	4,2	18,4	29,2	43,6
Es discriminado/a en su familia.	3,5	4,9	18,5	28,6	44,4
A una persona transexual no se le permite el cambio de sexo y nombre en sus documentos de identidad	16,5	11,3	25,6	24,1	22,6
Se da prioridad a personas LGBTI para las pruebas de sida y otras infecciones de transmisión sexual.	20,8	15,3	32,3	16,8	15,0
Se establece en un banco una fila especial para personas LGBTI.	3,2	7,2	22,2	28,6	38,8
Se ingresa en un centro de salud mental o psiquiátrico a un/a joven por ser LGBTI.	4,2	4,7	21,3	27,0	42,9

**Cuadro # 29**  
**RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD**  
**SEGÚN NIVEL EDUCATIVO**

	N	Media	Desv, típ,
Ninguno	4	62,5000	15,07120
Primaria incompleta	8	57,5521	12,11907
Primaria completa	36	64,0914	10,50996
Secundaria o técnica incompleta	38	64,7752	12,09666
Secundaria o técnica completa	163	66,9223	13,86818
Universitaria incompleta	104	69,5413	15,71441
Universitaria completa	40	73,6719	14,78039
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>67,5997</b>	<b>14,25902</b>

F = 3,043    α = ,006

**Cuadro # 30**  
**RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD**  
**SEGÚN RECIBIÓ INSTRUCCIÓN FORMAL PARA POLICÍA**

	N	Media	Desv, típ,
Sí, en la Academia Nacional de Seguridad Publica	329	68,8450	14,52073
Sí, en otro lugar	10	57,0833	13,45503
No	29	67,2773	14,28673
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>68,4018</b>	<b>14,56791</b>

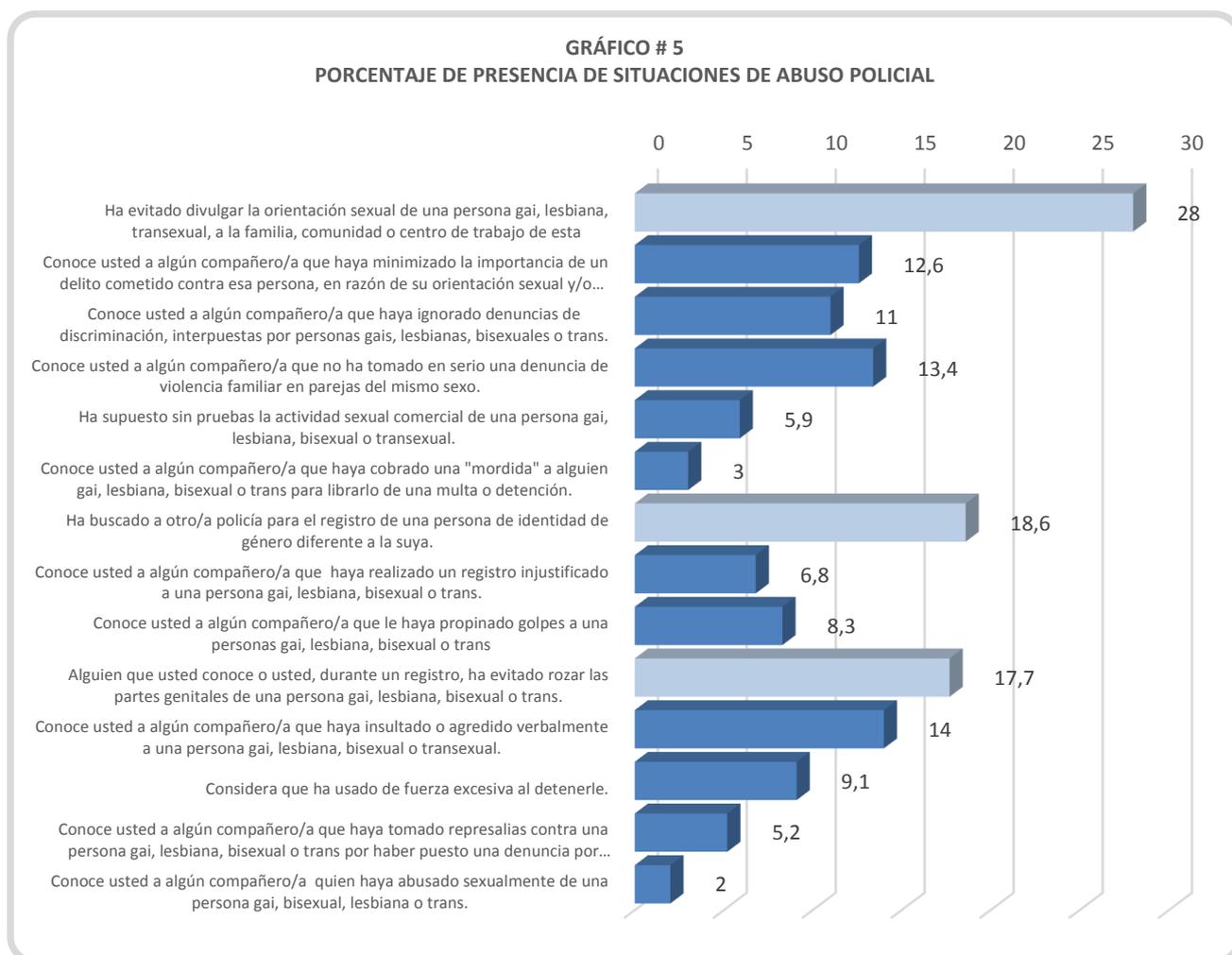
F = 3,298    α = ,038

**Cuadro # 31**  
**RECHAZO DE LA DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD**  
**SEGÚN ¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL?**

	N	Media	Desviación típ,
Sí	205	70,1829	14,23451
No	208	65,3996	14,46373

t = 3,387    α = ,001

# PRESENCIA DE ABUSO POLICIAL



■ Ítemes con orientación positiva

■ Ítemes con orientación negativa

Tomando en cuenta la gravedad de las acciones que se evalúan los resultados muestran una situación negativa en cuanto a presencia de abuso policial (ver cuadro # 32 y gráfico # 5).

Específicamente, observamos que en los casos positivos de evitar divulgar la orientación sexual, buscar a algún compañero/a para el registro de una persona de identidad de género diferente a la del/la agente y evitar rozar las partes genitales, alcanzan apenas proporciones alrededor de 17 a 28% de frecuencia alta.

Por otra parte, los casos negativos muestran proporciones de alta frecuencia entre 2 y 14%, que, como ya indicamos, aunque en principio son proporciones bajas, la gravedad del hecho haría deseable que en realidad fuera nula. Además es previsible que exista en esta escala un importante peso de la deseabilidad social, de modo que muchas personas respondan no haber visto las diferentes formas de abuso por ser este censurado cultural y legalmente, por lo tanto, es lícito considerar que cada uno de los porcentajes observados está posiblemente infravalorado.

Por otra parte, el porcentaje de personas que reportan frecuencias altas de cada acción policial de abuso tiende a disminuir conforme aumenta la gravedad de la misma.

En concreto, un 14% conoce a algún/a compañero/a que haya insultado o agredido con frecuencia a una persona LGBTI por su orientación sexual o identidad de género. Un 13,4% conoce a un/a compañero/a que no ha tomado en serio una denuncia de una persona LGBTI, un 12,6% que haya minimizado con frecuencia la importancia de un delito por tratarse la víctima de una persona LGBTI, un 11% a agentes que hayan ignorado denuncias de discriminación, 9,1% que hayan usado fuerza excesiva, 8,3% que hayan propinado golpes, 6,8% que hayan realizado un registro injustificado, 5,9% que hayan supuesto sin pruebas la actividad sexual comercial, 5,2% que hayan tomado represalias por haber puesto una denuncia por abuso, 3% que hayan cobrado una mordida y 2% que hayan abusado sexualmente de una persona LGBTI (ver cuadro # 32).

**Cuadro # 32**  
**ESCALA SOBRE ABUSO POLICIAL**

	<b>Jamás/ Ninguno</b>	<b>Casi nunca/ Pocos</b>	<b>No lo sé/No lo recuerdo</b>	<b>Pocas vece/ Algunos</b>	<b>Siempre /Muchos</b>
1- Ha evitado divulgar la orientación sexual de una persona gai, lesbiana, transexual, a la familia, comunidad o centro de trabajo de esta	36,3	14,0	21,8	13,5	14,5
2- Conoce usted a algún compañero/a que haya minimizado la importancia de un delito cometido contra esa persona, en razón de su orientación sexual y/o identidad de género	53,8	12,7	20,9	10,7	1,9
3- Conoce usted a algún compañero/a que haya ignorado denuncias de discriminación, interpuestas por personas gais, lesbianas, bisexuales o trans.	61,1	10,9	17,0	8,3	2,7
4- Conoce usted a algún compañero/a que no ha tomado en serio una denuncia de violencia familiar en parejas del mismo sexo.	56,3	12,9	17,5	8,3	5,1
5- Ha supuesto sin pruebas la actividad sexual comercial de una persona gai, lesbiana, bisexual o transexual.	56,9	10,0	27,2	3,9	2,0
6- Conoce usted a algún compañero/a que haya cobrado una "mordida" a alguien gai, lesbiana, bisexual o trans para librarlo de una multa o detención.	73,3	6,4	17,4	2,0	1,0
7- Ha buscado a otro/a policía para el registro de una persona de identidad de género diferente a la suya.	59,5	8,8	13,2	9,3	9,3
8- Conoce usted a algún compañero/a que haya realizado un registro injustificado a una persona gai, lesbiana, bisexual o trans.	67,9	9,2	16,1	5,1	1,7
9- Conoce usted a algún compañero/a que le haya propinado golpes a una personas gai, lesbiana, bisexual o trans	67,7	9,7	14,3	6,6	1,7
10- Alguien que usted conoce o usted, durante un registro, ha evitado rozar las partes genitales de una persona gai, lesbiana, bisexual o trans.	55,7	10,4	16,2	5,5	12,2
11- Conoce usted a algún compañero/a que haya insultado o agredido verbalmente a una persona gai, lesbiana, bisexual o transexual.	56,9	15,5	13,7	12,5	1,5
12- Considera que ha usado de fuerza excesiva al detenerle.	66,5	13,5	11,0	7,8	1,3
13- Conoce usted a algún compañero/a que haya tomado represalias contra una persona gai, lesbiana, bisexual o trans por haber puesto una denuncia por abuso policial.	75,8	6,5	12,5	3,7	1,5
14- Conoce usted a algún compañero/a quien haya abusado sexualmente de una persona gai, bisexual, lesbiana o trans.	80,3	4,7	13,0	1,5	,5

# ANÁLISIS DE LAS ESTRUCTURAS DE CONTENIDO

---

Con el fin de profundizar en las respuestas emitidas en las diferentes escalas psicométricas utilizadas en el cuestionario, se procedió a someter a un análisis factorial las escalas de actitudes y rechazo a la discriminación. Este análisis permite identificar una estructura de contenido subyacente a un grupo determinado de variables identificando patrones de respuesta similares y agrupando las variables según estos diferentes patrones de respuesta, es decir, el análisis identifica aquellos ítems que tienden a ser respondidos de manera semejante por las diferentes personas entrevistadas y los agrupa en bloques o factores, los cuales permiten identificar las grandes dimensiones que componen una escala determinada.

## I. ESCALA DE ACTITUDES

El análisis factorial realizado a los ítems de la escala de actitudes establece tres grandes dimensiones o factores en los cuales se agrupan los 15 ítems de la escala (ver cuadro # 33). A continuación se describe cada una de estas tres dimensiones.

**Cuadro # 33**  
**ESTRUCTURA FACTORIAL DE LA ESCALA DE ACTITUDES**

	Rechazo al prejuicio de patología psicológica	Inclusión activa	Rechazo al prejuicio de patología social
1- Las personas transexuales deberían evitar comportamientos y apariencias tan llamativas para que sean menos discriminadas.	.441	.193	.021
5- Las personas LGBTI ofenden a la familia tradicional.	.546	.292	.006
8- Los hombres gai quisieran ser mujeres.	.680	-.221	.114
12- Las mujeres lesbianas realmente quieren ser hombres.	.715	-.103	.159
13- Las personas LGBTI son mucho más fiesteras, escandalosas y problemáticas que las heterosexuales.	.624	.183	.184
15- Debería prohibirse que personas LGBTI trabajen o atiendan a personas menores de edad.	.492	.365	.380
2- Podría ser beneficioso para nuestra sociedad reconocer a las personas LGBTI como personas normales.*	.249	.614	-.144
3- Las personas LGBTI son maltratados/as en nuestra sociedad. *	-.184	.448	.302
4- Las personas LGBTI deberían poder trabajar en cualquier lugar sin ningún tipo de restricción. *	-.057	.639	.081
7- Tengo relaciones de amistad con varias personas LGBTI. *	.069	.575	.071
9- Las personas en parejas del mismo sexo pueden ser buenos padres o buenas madres. *	.237	.636	-.060
6- Aquellas personas que apoyan a las personas LGBTI son en general también homosexuales.	.073	.267	.521
10- Las personas LGBTI podrían ser heterosexuales si realmente se lo propusieran.	.141	-.076	.618
11- Es mejor no meterse en casos de violencia doméstica entre parejas del mismo sexo.	.132	-.099	.745
14- Las personas LGBTI nunca deberían ser policías.	.373	.410	.450

\* Ítemes a los que se le invirtió la direccionalidad

### **A. Rechazo al prejuicio de patología psicológica**

En un primer factor se agrupan ítemes relacionados con características personales negativas de la población LGBTI, por lo que se denominó a este factor *rechazo al prejuicio de patología psicológica*. Un puntaje bajo en esta dimensión implicaría una persona que tiende a asignar a las personas LGBTI características de personalidad y de comportamiento consideradas como psicológicamente patológicas. Este tipo de percepción de las personas LGBTI se fundamenta en prejuicios culturales producto de información errónea o en ausencia de ésta. Un puntaje alto, por el contrario implicaría el rechazo de este tipo de prejuicios.

En esta dimensión se agrupan los ítemes 1, 8, 12, 13 y 15.

Si se analiza la distribución de este prejuicio según las diferentes variables de control, se observa una mayor tendencia a aceptarlo entre las personas con un nivel más bajo en la escala de conocimientos sobre diversidad (ver cuadro # 34) y entre los hombres (ver cuadro # 35).

**Cuadro # 34**  
**ACTITUD HACIA EL PREJUICIO DE PATOLOGÍA SOCIAL**  
**SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**

	N	Media	Desviación típ,
Acepta	255	51,0131	20,00131
Rechaza	61	68,4426	19,25191
t = -6,157		α = ,000	

**Cuadro # 35**  
**ACTITUD HACIA EL PREJUICIO DE PATOLOGÍA PSICOLÓGICA**  
**SEGÚN SEXO**

	Hombre	Mujer	Total
Acepta	83,6	72,5	81,0
Rechaza	16,4	27,5	19,0
$\chi^2 = 4,213$		α = ,040	

## B. Inclusión activa

En un segundo factor se agrupan ítemes relacionados más bien con la aceptación de las personas LGBTI y su inclusión como personas normales y sujetos de derechos. Por lo tanto, un puntaje alto en esta dimensión implica la “normalización” de las personas LGBTI, en el sentido de percibir las en un mismo nivel que las heterosexuales y con equidad en cuanto a sus derechos. Un puntaje bajo en esta dimensión, por el contrario, correspondería a una persona que rechaza todo tipo de contacto con personas LGBTI y que tiende a ignorar sus derechos. Se denominó a este factor *inclusión activa*.

En esta dimensión se agrupan los ítemes 2, 3, 4, 7 y 9.

El análisis de la tendencia a la inclusión activa según las variables de control muestra que la dimensión es más positiva entre las personas de la región Metropolitana y en la Dirección General (ver cuadro # 37), así como entre las mujeres (ver cuadro # 38), las personas católicas (ver cuadro # 39) y las que tienen mayores conocimientos sobre diversidad sexual (ver cuadro # 40).

**Cuadro # 37**  
**ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN CENTRO DE RECOLECCIÓN**

	REGIÓN PARACENTR AL	REGIÓN METROPOLI TANA	REGIÓN OCCIDENTA L	DIRECCIÓN GENERAL	REGIÓN ORIENTAL	DELEGACIÓ N SS CENTRO	Total
Rechaza	50,0	25,0	50,0	23,3	37,1	37,8	35,5
Acepta	50,0	75,0	50,0	76,7	62,9	62,2	64,5

$\chi^2 = 15,447$      $\alpha = ,009$

**Cuadro # 38**  
**ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN SEXO**

	Hombre	Mujer	Total
Rechaza	39,0	22,7	35,1
Acepta	61,0	77,3	64,9

$\chi^2 = 5,868$      $\alpha = ,015$

**Cuadro # 39**  
**ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN RELIGIÓN**

	Ninguna	Católica	Evangélica	Cristiana	Otra	Total
Rechaza	31,4	26,4	54,3	32,4	100,0	35,5
Acepta	68,6	73,6	45,7	67,6		64,5

$\chi^2 = 19,479$      $\alpha = ,001$

**Cuadro # 40**  
**ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**

	N	Media	Desviación típ.
Rechaza	71	48,8263	20,62014
Acepta	208	58,8542	21,01321
t = -3,488		α = ,001	

### C. Rechazo al prejuicio de patología social

En un tercer factor se encuentran agrupados cuatro ítems relacionados con situaciones más bien con interacciones sociales, de modo que un puntaje bajo en esta dimensión implicaría el rechazo a cualquier tipo de contacto social con personas LGBTI, mientras que un puntaje alto significaría una aceptación social de estas personas. Siendo así, se denomina a este factor como *rechazo al prejuicio de patología social*.

En este factor se ubican los ítems 6, 10, 11 y 14.

No existen diferencias significativas con ninguna de las variables de control para esta dimensión.

## II. ESCALA SOBRE DISCRIMINACIÓN

Para la escala sobre discriminación se evidencian también tres factores, sin embargo uno de ellos resulta confuso por agrupar solo dos ítemes y sin ninguna relación aparente, se trata de los ítemes 21 y 22. Las otras dos dimensiones sí tienen consistencia interna y se describen a continuación (ver cuadro # 41).

**Cuadro # 41**  
**ESTRUCTURA FACTORIAL DE LA ESCALA SOBRE DISCRIMINACIÓN**

	Rechazo discriminación social	Indefinido	Inclusión activa
1- No se le contrata en un nuevo trabajo, a pesar de estar bien calificado/a.	.686	.079	.093
2- Se le despide al enterarse de su orientación sexual.	.741	.015	.081
3- Se le da un trato preferencial y especial en el trabajo debido a su orientación sexual.	.483	-.068	-.054
4- Se le niega un ascenso en el trabajo por su orientación sexual.	.787	-.098	.067
5- Es atendido/a de mala manera en un centro de salud debido a su orientación sexual.	.777	-.062	.068
7- Es atendido de mala manera en una oficina estatal o de institución autónoma.	.759	.037	.017
9- Es discriminado/a por sus compañeros/as o por sus profesores/as en un centro educativo.	.663	.213	.073
10- Es discriminado/a por sus vecinos en razón de su orientación sexual.	.605	.310	.121
11- Se le niega el derecho a comprar o alquilar una vivienda.	.702	.174	.007
14- No se le permite postularse para puestos de elección popular.	.400	.315	.008
15- Es maltratado/a por guardias de seguridad privada por su orientación sexual.	.660	.283	.091
17- Recibe burlas en la calle por su orientación sexual.	.506	.445	.132
18- Se le maltrata, insulta o golpea en la calle por su orientación sexual.	.647	.398	.098
19- No se le permite la visita de su pareja al estar ingresado en un hospital.	.559	.412	.060
20- Es discriminado/a en su familia.	.534	.546	.151
23- Se establece en un banco una fila especial para personas LGBTI.	.416	.307	.005
24- Se ingresa en un centro de salud mental o psiquiátrico a un/a joven por ser LGBTI.	.396	.320	-.015
21- A una persona transexual no se le permite el cambio de sexo y nombre en sus documentos de identidad	-.011	.668	.036
22- Se da prioridad a personas LGBTI para las pruebas de sida y otras infecciones de transmisión sexual.	-.020	.546	-.156
6- Se le permite donar sangre como cualquier otra persona.*	.119	.164	.589
8- Se le permite admisión a un colegio conociendo su orientación sexual diversa.*	.083	-.013	.605
12- Se le permite participar de todos los cultos y/o sacramentos de su comunidad religiosa.*	-.004	-.021	.710
13- Se le permite el ingreso a la fuerza de policía conociendo su orientación sexual diversa.*	.059	-.145	.638
16- Se reconoce a su pareja como beneficiario/a de seguros de vida, pensión o herencia.*	-.023	.019	.648

\* Ítemes a los que se le invirtió la direccionalidad

## A. Rechazo a la discriminación social

En un primer factor se incluyen la mayoría de los ítems de esta escala y tienden a relacionarse con situaciones abiertas de discriminación social a las personas LGBTI en diferentes contextos. Un puntaje bajo implicaría entonces tendencia a aceptar o ejercer directamente la discriminación, mientras que un puntaje alto implica más bien el rechazo de este tipo de interacciones violentas. A esta dimensión se le dio el nombre de *rechazo a la discriminación social*.

Esta dimensión agrupa los siguientes ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 23 y 24.

La disposición a aceptar o a ejercer directamente acciones de discriminación contra las personas LGBTI (puntaje bajo en este factor) se concentra en mayor medida entre las personas con un conocimiento más bajo sobre la diversidad sexual (ver cuadro # 42), entre las personas que aceptan el prejuicio de las patologías psicológica (ver cuadro # 43) y social (ver cuadro # 44) y rechazan la inclusión activa (ver cuadro # 45), así como entre las personas de la Dirección General y la Delegación SS Centro (ver cuadro # 46) y entre los hombres (ver cuadro # 47).

**Cuadro # 42**  
**POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL**  
**SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**

	N	Media	Desviación típ,
Acepta	137	47,9319	20,28144
Rechaza	138	59,6014	21,63956
t = -4,613		α = ,000	

**Cuadro # 43**  
**POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL**  
**SEGÚN ACTITUDES HACIA LA PATOLOGÍA PSICOLÓGICA**

	N	Media	Desviación típ,
Acepta	137	44,5439	17,31046
Rechaza	138	51,0857	19,38488
t = -2,951		α = ,003	

**Cuadro # 44**  
**POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL**  
**SEGÚN ACTITUDES HACIA LA PATOLOGÍA SOCIAL**

	N	Media	Desviación típ,
Acepta	137	53,2575	14,30756
Rechaza	138	62,1565	13,56395
t = -5,293    α = ,000			

**Cuadro # 45**  
**POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL**  
**SEGÚN ACTITUDES HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA**

	N	Media	Desviación típ,
Acepta	137	57,7163	15,21683
Rechaza	138	62,0877	14,70031
t = -2,423    α = ,016			

**Cuadro # 46**  
**POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL**  
**SEGÚN CENTRO DE RECOLECCIÓN**

	REGIÓN PARACENTR AL	REGIÓN METROPOLI TANA	REGIÓN OCCIDENTA L	DIRECCIÓN GENERAL	REGIÓN ORIENTAL	DELEGACIÓ N SS CENTRO	Total
Acepta	34,5	44,2	48,2	63,9	45,5	68,6	49,8
Rechaza	65,5	55,8	51,8	36,1	54,5	31,4	50,2
χ <sup>2</sup> = 11,903    α = ,036							

**Cuadro # 47**  
**POSICIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL**  
**SEGÚN SEXO**

	Hombre	Mujer	Total
Acepta	52,7	39,3	49,8
Rechaza	47,3	60,7	50,2
χ <sup>2</sup> = 3,170    α = ,075			

## B. Inclusión activa

Como ya se mencionara más arriba, existe un segundo factor que queda indefinido por la ausencia de relación aparente entre los dos ítemes que lo componen, pero en un tercer factor se encuentran 5 ítemes claramente relacionados con disposiciones positivas de las personas entrevistadas hacia la población LGBTI, de hecho todos estos ítemes tienen una direccionalidad positiva. Siendo así, se denomina este factor igual que el segundo de la escala de actitudes: *inclusión activa*. Un puntaje bajo en este factor implicaría una persona que evita interactuar con la población LGBTI y que tenderá a ignorar o a rechazar sus derechos. Un puntaje alto, por el contrario, implicará una aceptación activa o una promoción de los derechos de esta población.

Los ítemes correspondientes a esta dimensión son: 6, 8, 12, 13 y 16.

La disposición a la inclusión activa es superior entre aquellas personas con mayores y mejores conocimientos sobre diversidad sexual (ver cuadro # 48), entre las de menor edad (ver cuadro # 49), las que rechazan el prejuicio de la patología psicológica (ver cuadro # 50) y las que muestran una actitud positiva hacia la inclusión (ver cuadro # 51).

No existen diferencias según edad, nivel educativo, estado civil, frecuencia con que asiste al culto, acceso a información en los últimos tres años, si recibió o no instrucción formal para trabajar en la policía y el tipo de entrevistado/a.

**Cuadro # 48**  
**POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN CONOCIMIENTOS SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL**

	N	Media	Desviación típ,
Rechaza	136	53,6152	20,87840
Acepta	138	61,7150	21,86642
t = -3,135		$\alpha = ,002$	

**Cuadro # 49**  
**POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN EDAD**

	N	Media	Desviación típ,
Rechaza	129	36,44	10,699
Acepta	127	34,02	8,315
t = 2,017		α = ,045	

**Cuadro # 50**  
**POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN ACTITUD HACIA LA PATOLOGÍA PSICOLÓGICA**

	N	Media	Desviación típ,
Rechaza	136	47,5123	17,69881
Acepta	138	52,2824	18,91128
t = -2,155		α = ,032	

**Cuadro # 51**  
**POSICIÓN ANTE LA INCLUSIÓN ACTIVA**  
**SEGÚN ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN ACTIVA**

	N	Media	Desviación típ,
Rechaza	136	56,9177	14,41892
Acepta	138	64,9785	14,01971
t = -4,692		α = ,000	

# CONCLUSIONES

---

El análisis de las respuestas dadas por el personal de policía de El Salvador al cuestionario sobre diversidad sexual muestra una situación claramente negativa en lo que respecta a los conocimientos y actitudes de esta población con respecto a las personas LGBTI. A continuación detallaremos las principales conclusiones que pueden derivarse de este análisis:

1- Prácticamente la mitad de las personas entrevistadas afirma haber recibido en los últimos tres años información pertinente sobre diversidad sexual, siendo la principal fuente la misma instrucción recibida para trabajar en la policía, aunque también se mencionan con bastante frecuencia las charlas y talleres. Resulta extraño que, trabajando todas las personas entrevistadas en la misma actividad, solamente una de cada dos mencione el acceso a información durante el proceso de formación que recibieron precisamente para su trabajo. O la otra mitad no recuerda la información recibida o el acceso ha sido poco sistemático a través del tiempo.

Por otra parte, entre aquellas personas que sí dicen haber recibido información, la tendencia es a mostrarse relativamente satisfechas con la calidad de la misma.

2- A pesar del acceso a información por parte de la mitad de la muestra y la tendencia a mostrarse satisfechos/as, el nivel de conocimientos es bastante bajo entre las personas entrevistadas. De 12 ítems que componen la escala, en promedio, cada persona responde correctamente solo la mitad de los mismos.

Resultan preocupantes las lagunas existentes en conocimientos básicos sobre diversidad sexual. Así, por ejemplo, casi 7 de cada 10 personas entrevistadas no logra diferenciar entre orientación sexual e identidad de género y solo un 27,6% considera que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo sean tan normales como cualesquiera otras.

Los conocimientos son más bajos conforme aumenta la edad de la persona entrevistada y, como era de esperar, aumenta en forma proporcional con el nivel educativo, así como entre las personas que sí dicen haber recibido información pertinente en los últimos tres años.

Estos datos son preocupantes en la medida en que es esperable que conocimientos bajos sobre la diversidad sean base para el desarrollo de prejuicios y estigmas que a su vez facilitan la existencia de actitudes y predisposiciones negativas con respecto a la población LGBTI. Tal y como veremos en los siguientes puntos, estas relaciones se evidencian claramente entre las personas de la actual muestra.

3- Efectivamente, como era previsible con niveles tan bajos de conocimientos, las actitudes de las personas entrevistadas hacia la población LGBTI tienden a ser negativas con un promedio de 54,2 en una escala de 0 a 100. Además, las respuestas de las diferentes personas entrevistadas tienden a ser bastante homogéneas a través de la muestra con una desviación estándar de 13,4, es decir, la posición negativa de las y los funcionarios de la policía en El Salvador tiende a ser consensual.

Las respuestas a los diferentes ítems nos muestran la presencia de importantes prejuicios y falsas apreciaciones. Así, por ejemplo, vuelve a ser evidente la confusión entre orientación sexual e identidad de género, cuando un 87% de las personas opinan que los hombres gays quisieran ser mujeres y un 81,3% que las mujeres lesbianas quisieran ser hombres. Del mismo modo, por ejemplo, solo tres de cada diez personas entrevistadas considera que las parejas del mismo sexo puedan ser buenos padres o buenas madres.

Las actitudes resultan más negativas aún entre los hombres, entre las personas con más tiempo de trabajar en la policía y entre las que no han recibido información pertinente sobre diversidad.

El análisis factorial de esta escala muestra una estructura de tres dimensiones claramente diferenciadas. Por una parte, existe un componente de patología psicológica asociado a las actitudes negativas de las personas entrevistadas, en el sentido de aceptar el prejuicio de que las personas LGBTI tienen problemas de personalidad que determinan su orientación sexual. Un segundo factor agrupa los ítems relacionados más bien con el prejuicio de una patología social como factor inherente a las personas LGBTI, mientras que el tercer factor o dimensión se asocia más bien con disposiciones positivas a aceptar y apoyar los derechos de las personas gays, lesbianas y trans.

Es importante subrayar que esta división de la escala en factores nos permite identificar dos componentes principales que parecieran estar en la base de las actitudes negativas y en las predisposiciones hacia la discriminación y la violencia en general. Pero además, es también relevante el hecho de que la existencia de estos dos prejuicios, las patologías psicológica y social, se asocian de manera importante con los conocimientos que la persona posea sobre la diversidad, mientras que un mayor acceso a información relevante permite el desarrollo de una predisposición hacia la inclusión activa.

4- En una tercera escala se pretendió medir la posición que asumen las y los funcionarios de la policía con respecto a diferentes formas de discriminación de la población LGBTI.

Los resultados muestran un nivel apenas moderado con un rechazo en promedio de dos de cada tres situaciones de discriminación y, de nuevo, con un nivel de consenso alto a través de la muestra.

El análisis de las posiciones hacia las diferentes formas de discriminación muestra una situación favorable en cuanto a apoyar derechos laborales y de acceso a servicios básicos, así como el rechazo a formas de agresión o discriminación social por parte de familiares o conocidos, pero la situación se hace más negativa cuando se trata de reconocer las relaciones de pareja y los derechos que las mismas pueda implicar, así como cuando la

discriminación implica una mayor cercanía social con la persona entrevistada. También se evidencia un rechazo más marcado hacia las personas trans.

La aceptación de diferentes formas de discriminación es más frecuente entre personas con bajo nivel educativo, entre las que recibieron instrucción formal en algún lugar diferente a la ANSP y entre las que no han tenido acceso a información relevante sobre diversidad en los últimos tres años.

El análisis de la estructura factorial de esta escala identifica dos factores específicos: las diferentes formas de discriminación por una parte, y una posición de inclusión activa de las personas LGBTI por otra. La aceptación de la discriminación social es más marcada entre las personas con menores niveles de conocimientos sobre diversidad sexual, entre aquellas que asumen el prejuicio de las patologías psicológica y social, las que rechazan la inclusión activa, entre las y los funcionarios de la Dirección General y la Delegación SS Centro, así como entre los hombres. La disposición a la inclusión activa por el contrario, es superior entre las personas con mayores y mejores conocimientos sobre diversidad, las de menor edad, y las que muestran una actitud negativa hacia la patología psicológica y una actitud positiva hacia la inclusión.

5- Con respecto a la presencia de abuso policial, se identifican proporciones importantes de personas entrevistadas que han observado situaciones de maltrato y discriminación por parte de personal de la policía en contra de personas LGBTI y en razón precisamente de su orientación sexual o su identidad de género. Así, por ejemplo, un 14% dice haber visto a un compañero o compañera insultar o agredir verbalmente a una persona gai, lesbiana, bisexual o transexual, y un 13,4% ha visto a agentes que no toman en serio una denuncia de violencia familiar en parejas del mismo sexo. Del mismo modo, por ejemplo, aunque solo un 2% dice conocer a algún compañero o compañera que haya abusado sexualmente de una persona LGBTI, la gravedad de los hechos observados hace que estos porcentajes deban analizarse en su verdadera dimensión como indicadores de una presencia nada desdeñable de prácticas de abuso policial en contra de la población LGBTI.

A este respecto, es importante subrayar que posiblemente estas proporciones negativas estén en realidad infravaloradas puesto que es muy posible que un grupo importante de las personas entrevistadas hayan preferido dar una respuesta “políticamente correcta” a pesar de todas las garantías de confidencialidad y anonimato.

6- A través de los diferentes análisis resulta particularmente claro el peso que parece tener el acceso a información relevante en el desarrollo de actitudes positivas y en el rechazo al prejuicio y a las diferentes formas de discriminación y maltrato de la población LGBTI. Nótese las relaciones estadísticamente significativas que se evidencian entre la escala de conocimientos y las escalas de actitudes y de discriminación, tanto a nivel general de cada una, como en cuanto a sus dimensiones particulares derivadas del análisis factorial.

Pero también resulta interesante la existencia de una relación importante entre el nivel educativo de la persona entrevistada y las actitudes y predisposiciones evaluadas. Lo mismo se observa también con respecto a la recepción de información pertinente sobre diversidad sexual en los últimos tres años.

Todo lo anterior, sin lugar a dudas, deja evidente la importancia central que tiene la información para modificar actitudes y disminuir los niveles de violencia hacia la persona LGBTI al reducir estigmas, prejuicios y malas actitudes, lo cual a su vez facilita la erradicación de situaciones de discriminación y maltrato.

7- Resulta importante también resaltar otras relaciones que diversos estudios anteriores ya han identificado, pero que continúan siendo relevantes. Específicamente, se evidencia una vez más niveles más negativos entre los hombres en comparación con las mujeres. También resulta clara la relación inversa con edad, puesto que existe una diferencia generacional importante, en el sentido de que las personas más jóvenes tienden a mostrar mejores niveles en todas las escalas.

8- Por último, son reveladoras las asociaciones encontradas entre las escalas, comprobando una vez más la importancia de la interrelación entre conocimientos, actitudes y disposiciones a actuar y la importancia de planificar acciones de intervención que busquen informar y sensibilizar a las personas en las diferentes dimensiones trabajadas en este estudio.

# **CUESTIONARIO**

## CUESTIONARIO PARA FUERZAS POLICIALES EL SALVADOR

FECHA: \_\_\_/\_\_\_/2014

CÓDIGO DEL CENTRO DE RECOLECCIÓN: \_\_\_\_\_

ENTREVISTADOR/A.: \_\_\_\_\_

Buenos días (tardes, noches):

El Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos, CIPAC y el Espacio Mujeres Lesbianas Salvadoreñas por la Diversidad (ESMULES) se encuentran implementando un proyecto acerca de las opiniones del personal de las fuerzas policiales con respecto a algunos temas de Derechos Humanos en Costa Rica, El Salvador y Panamá.

Para tal fin, se ha realizado una selección al azar de 400 personas en todo el país para hacerles una pequeña entrevista. Usted ha sido seleccionado/a al azar mediante rifa.

Yo le entregaré este folleto que contiene las preguntas que usted debe contestar. Para cada pregunta del folleto usted encontrará al lado las opciones de respuesta correspondientes. Es importante también que conteste todas y cada una de las preguntas que se le plantean. No deje ninguna pregunta sin respuesta, aun cuando tenga que adivinar cuál es la opción más adecuada.

El cuestionario es absolutamente **anónimo** y la información que usted brinde se tratará bajo estricta **confidencialidad**. Observe que no se le pide ni su nombre ni su número de identificación, y que usted colocará el cuestionario completo en este buzón, de modo que no exista ninguna posibilidad de saber qué contestó cada persona.

Yo iré leyendo cada pregunta y usted irá respondiendo en su cuestionario, cualquier duda por favor hágamela saber inmediatamente.

De antemano le agradecemos su valiosa colaboración, la información que usted nos brinde será de gran utilidad para actividades futuras de capacitación.

## SECCIÓN 1:

1- ¿Ha recibido usted algún tipo de información sobre diversidad sexual en los últimos tres años?

1- ( ) Sí

2- ( ) No **PASE A SECCIÓN 2**

2- ¿De cuál fuente ha recibido usted información sobre diversidad sexual?

→ LEA LAS ALTERNATIVAS Y MARQUE TODAS EN LAS QUE HA PARTICIPADO

1- ( ) Charlas y talleres

2- ( ) Afiches o folletos

3- ( ) Consulta médica o psicológica

4- ( ) Grupos de auto apoyo

5- ( ) Línea telefónica de consulta

6- ( ) Por internet

7- ( ) En su preparación como policía

8- ( ) Otras/Especifique \_\_\_\_\_

3- ¿Considera usted que la información que ha recibido es...?

1- ( ) Muy completa

2- ( ) Apenas suficiente

3- ( ) Insuficiente

4- ( ) Muy incompleta

## SECCIÓN 2:

1- A continuación se presenta una serie de afirmaciones que para algunas personas son verdaderas y para otras son falsas. Quisiera que usted analice cada una de estas afirmaciones y luego indique si para usted son falsas o verdaderas:

FRASE	FALSA	VERDADERA	NO SABE
1- La Homosexualidad, Bisexualidad y Heterosexualidad se refieren a diferentes identidades de género.	1	2	0
2- Un hombre que se viste y actúa como mujer es bisexual.	1	2	0
3- Cuando hablamos de ser hombre, mujer o trans nos referimos a los genes de la persona.	1	2	0
4- Las personas LGBTI tienen mayor probabilidad de contraer infecciones de transmisión sexual.	1	2	0
5- En cualquier sitio público el dueño tiene derecho a pedirle a una persona LGBTI que se retire debido a su orientación sexual.	1	2	0
6- La orientación sexual de una persona puede variar a través del tiempo.	1	2	0
7- En este país las personas LGBTI tienen derecho a trabajar en cualquier puesto que deseen.	1	2	0
8- La atracción sexual hacia personas del mismo sexo es una enfermedad mental.	1	2	0
9- Las personas LGBTI son más promiscuas (tienen mayor número de parejas sexuales) que las heterosexuales.	1	2	0
10- Las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son relaciones “naturales” como cualesquiera otras.	1	2	0
11 – Las personas LGBTI beben mucho alcohol.	1	2	0
12- La ley hace una clara diferencia de derechos entre las personas heterosexuales y las personas LGBTI.	1	2	0

### SECCIÓN 3:

1- En la siguiente sección usted encontrará una serie de afirmaciones que se refieren a formas diferentes de pensar y sentir. Lea cuidadosamente cada una de ellas, y luego indique para cada una, si usted está:

Muy de acuerdo
De acuerdo
No sé
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

No existen respuestas correctas o incorrectas, cada persona tiene sus propios puntos de vista, lo que interesa aquí es que usted manifieste lo que piensa y siente.

FRASE	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NO SÉ	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
1- Las personas transexuales deberían evitar comportamientos y apariencias tan llamativas para que sean menos discriminadas.	1	2	3	4	5
2- Podría ser beneficioso para nuestra sociedad reconocer a las personas LGBTI como personas normales.	1	2	3	4	5
3- Las personas LGBTI son maltratados/as en nuestra sociedad.	1	2	3	4	5
4- Las personas LGBTI deberían poder trabajar en cualquier lugar sin ningún tipo de restricción.	1	2	3	4	5
5- Las personas LGBTI ofenden a la familia tradicional.	1	2	3	4	5
6- Aquellas personas que apoyan a las personas LGBTI son en general también homosexuales.	1	2	3	4	5
7- Tengo relaciones de amistad con varias personas LGBTI.	1	2	3	4	5
8- Los hombres gai quisieran ser mujeres.	1	2	3	4	5
9- Las personas en parejas del mismo sexo pueden ser buenos padres o buenas madres.	1	2	3	4	5
10- Las personas LGBTI podrían ser heterosexuales si realmente se lo propusieran.	1	2	3	4	5
11- Es mejor no meterse en casos de violencia doméstica entre parejas del mismo sexo.	1	2	3	4	5
12- Las mujeres lesbianas realmente quieren ser hombres.	1	2	3	4	5
13- Las personas LGBTI son mucho más fiesteras, escandalosas y problemáticas que las heterosexuales.	1	2	3	4	5
14- Las personas LGBTI nunca deberían ser policías.	1	2	3	4	5
15- Debería prohibirse que personas LGBTI trabajen o atiendan a personas menores de edad.	1	2	3	4	5

### SECCIÓN 4

A continuación se presenta una lista de situaciones que pueden darse con alguna frecuencia en nuestro país. Para cada una de esas situaciones quisiera que usted indique cómo la califica, usando alguna de las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente Adecuada	Algo Adecuada	Normal	Algo Inadecuada	Totalmente Inadecuada
Usted está totalmente de acuerdo con la situación y actuaría igual en semejante circunstancia	Usted está de acuerdo con situaciones como esta y comprende que son inevitables, pero posiblemente no actuaría igual	A usted no le parece la situación ni adecuada ni inadecuada	Usted no está de acuerdo con la situación, pero puede entenderla	A usted le produce indignación y rechazo este tipo de situaciones

Ahora suponga que cada una de las siguientes **situaciones le sucede a una persona que es LGBTI** y todas las situaciones a causa de su orientación sexual y/o identidad de género:

SITUACIÓN	Totalmente Adecuada	Algo Adecuada	Normal	Algo Inadecuada	Totalmente Inadecuada
1- No se le contrata en un nuevo trabajo, a pesar de estar bien calificado/a.	1	2	3	4	5
2- Se le despide al enterarse de su orientación sexual.	1	2	3	4	5
3- Se le da un trato preferencial y especial en el trabajo debido a su orientación sexual.					
3- Se le niega un ascenso en el trabajo por su orientación sexual.	1	2	3	4	5
4- Es atendido/a de mala manera en un centro de salud debido a su orientación sexual.	1	2	3	4	5
5- Se le permite donar sangre como cualquier otra persona.	1	2	3	4	5
6- Es atendido de mala manera en una oficina estatal o de institución autónoma.	1	2	3	4	5
7- Se le permite admisión a un colegio conociendo su orientación sexual diversa.	1	2	3	4	5
8- Es discriminado/a por sus compañeros/as o por sus profesores/as en un centro educativo.	1	2	3	4	5
9- Es discriminado/a por sus vecinos en razón de su orientación sexual.	1	2	3	4	5
10- Se le niega el derecho a comprar o alquilar una vivienda.	1	2	3	4	5
11- Se le permite participar de todos los cultos y/o sacramentos de su comunidad religiosa.	1	2	3	4	5
12- Se le permite el ingreso a la fuerza de policía conociendo su orientación sexual diversa.	1	2	3	4	5
13- No se le permite postularse para puestos de elección popular.	1	2	3	4	5
14- Es maltratado/a por guardias de seguridad privada por su orientación sexual.	1	2	3	4	5
15- Se reconoce a su pareja como beneficiario/a de seguros de vida, pensión o herencia.	1	2	3	4	5
16- Recibe burlas en la calle por su orientación sexual.	1	2	3	4	5
17- Se le maltrata, insulta o golpea en la calle por su orientación sexual.	1	2	3	4	5
18- No se le permite la visita de su pareja al estar ingresado en un hospital	1	2	3	4	5
19- Es discriminado/a en su familia.	1	2	3	4	5
20- A una persona transexual no se le permite el cambio de sexo y nombre en sus documentos de identidad	1	2	3	4	5
21- Se da prioridad a personas LGBTI para las pruebas de sida y otras infecciones de transmisión sexual.	1	2	3	4	5
22- Se establece en un banco una fila especial para personas LGBTI.	1	2	3	4	5
23- Se ingresa en un centro de salud mental o psiquiátrico a un/a joven por ser LGBTI.	1	2	3	4	5

## SECCIÓN 5

En algunas ocasiones y bajo determinadas circunstancias muchas personas pueden reaccionar en formas poco aceptadas socialmente o directamente censuradas a nivel legal, pero que a su vez son aceptadas o avaladas por otras personas. A continuación se presenta una lista de esas posibles reacciones y quisiéramos que usted las analice y evalúe cuál podría ser su opinión más sincera con respecto a cada una de esas reacciones. Por favor recuerde, una vez más, que el cuestionario es anónimo y que usted al terminar lo depositará en el buzón previsto para ello. Siendo así, le rogamos que sea lo más sincero/a posible, y de manera especial con las preguntas que se presentan a continuación.

Para cada reacción por favor indique cuál es su opinión seleccionando una de las siguientes posibles respuestas:

Jamás/Ninguno Casi nunca/Pocos No lo sé/No lo recuerdo Pocas veces/Algunos Siempre/Muchos
---

SITUACIÓN	Jamás/ Ninguno	Casi nunca/ Pocos	No lo sé/no lo recuerdo	Pocas veces/ Algunos	Siempre /Muchos
1- Ha evitado divulgar la orientación sexual de una persona gai, lesbiana, transexual, a la familia, comunidad o centro de trabajo de esta	0	1	2	3	4
2- Conoce usted a algún compañero/a que haya minimizado la importancia de un delito cometido contra esa persona, en razón de su orientación sexual y/o identidad de género	0	1	2	3	4
3- Conoce usted a algún compañero/a que haya ignorado denuncias de discriminación, interpuestas por personas gais, lesbianas, bisexuales o trans.	0	1	2	3	4
4- Conoce usted a algún compañero/a que no ha tomado en serio una denuncia de violencia familiar en parejas del mismo sexo.	0	1	2	3	4
5- Ha supuesto sin pruebas la actividad sexual comercial de una persona gai, lesbiana, bisexual o transexual.	0	1	2	3	4
6- Conoce usted a algún compañero/a que haya cobrado una "mordida" a alguien gai, lesbiana, bisexual o trans para librarlo de una multa o detención.	0	1	2	3	4
7- Ha buscado a otro/a policía para el registro de una persona de identidad de género diferente a la suya.	0	1	2	3	4
8- Conoce usted a algún compañero/a que haya realizado un registro injustificado a una persona gai, lesbiana, bisexual o trans.	0	1	2	3	4
9- Conoce usted a algún compañero/a que le haya propinado golpes a una personas gai, lesbiana, bisexual o trans	0	1	2	3	4

SITUACIÓN	Jamás/ Ninguno	Casi nunca/ Pocos	No lo sé/no lo recuerdo	Pocas veces/ Algunos	Siempre /Muchos
10- Alguien que usted conoce o usted, durante un registro, ha evitado rozar las partes genitales de una persona gai, lesbiana, bisexual o trans.	0	1	2	3	4
11- Conoce usted a algún compañero/a que haya insultado o agredido verbalmente a una persona gai, lesbiana, bisexual o transexual.	0	1	2	3	4
12- Considera que ha usado de fuerza excesiva al detenerle.	0	1	2	3	4
13- Conoce usted a algún compañero/a que haya tomado represalias contra una persona gai, lesbiana, bisexual o trans por haber puesto una denuncia por abuso policial.	0	1	2	3	4
14- Conoce usted a algún compañero/a quien haya abusado sexualmente de una persona gai, bisexual, lesbiana o trans.	0	1	2	3	4

## SECCIÓN 6

1- Sexo:            1-( ) Hombre            2-( ) Mujer

2- ¿Cuál es su edad? \_\_\_\_\_

3-¿Hasta qué grado o año estudió usted?

- 1-( ) Ninguno
- 2-( ) Primaria incompleta
- 3-( ) Primaria completa
- 4-( ) Secundaria o técnica incompleta
- 5-( ) Secundaria o técnica completa
- 6-( ) Universitaria incompleta
- 7-( ) Universitaria completa

4- ¿Cuál es su estado civil actual?

- 1-( ) Soltero/a:
- 2-( ) Casada/o:
- 3-( ) Unión libre:
- 4-( ) Separado/a
- 5-( ) Divorciado/a:
- 6-( ) Viudo/a

5- ¿Y su religión?

- 1-( ) Ninguna
- 2-( ) Católica
- 3-( ) Evangélica
- 4-( ) Cristiana
- 5-( ) Otra

**PASE A PREGUNTA 7**



6- ¿Con qué frecuencia asiste al culto de su religión?



- 1- ( ) Varias veces por semana
- 2- ( ) Una vez por semana
- 3- ( ) Una o dos veces al mes
- 4- ( ) De dos a seis veces al año
- 5- ( ) Una vez al año

6- ( ) Menos de una vez al año

7- ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja como funcionario/a de la Policía Nacional Civil?

- 1- ( ) Menos de 6 meses
- 2- ( ) De 6 meses a un año
- 3- ( ) De 2 a 5 años
- 4- ( ) Más de 5 años

8- ¿Recibió usted instrucción formal para trabajar con la policía?

- 1- ( ) Sí / ¿Dónde? 1- ( ) Escuela Policial  
2- ( ) Otra/Especifique \_\_\_\_\_
- 2- ( ) No

9- Actualmente, ¿trabaja usted como policía operativo/ao administrativo/a?

- 1- ( ) Operativo/a
- 2- ( ) Administrativo/a

**MIL GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**DOBLE EL CUESTIONARIO E INTRODÚZCALO EN EL BUZÓN**