



# El trabajo con personas

**L G B T I**

en desplazamiento forzado  
y en contexto humanitario

**FECHA, LUGAR**



# Presentaciones



1

Nombre

2

Puesto

3

Formación anterior sobre cuestiones LGBTI o trabajo con personas LGBTI (o «personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas»)

4

Retos en su entorno

# Objetivos formativos

Ayudar al personal en la organización y realización de **entrevistas eficaces y respetuosas y otras interacciones** con personas LGBTI, y recabar información relevante respetando la dignidad y la humanidad.

Fomentar el uso de **terminología correcta** atendiendo a directrices internacionales.

Identificar líneas de formulación de preguntas y técnicas de **realización de entrevistas adecuadas y receptivas**.

Debatir acerca de **las vulnerabilidades y retos de protección especiales** a los cuales se enfrentan las personas LGBTI.

# Objetivos formativos

Ayudar al personal en la organización y realización de **entrevistas eficaces y respetuosas y otras interacciones** con personas LGBTI, y recabar información relevante respetando la dignidad y la humanidad.

Revisar las situaciones posibles específicas referidas a las personas LGBTI en distintos países de acogida.

Identificar suposiciones problemáticas que pueden afectar a la provisión de ayuda eficaz.

Posibilitar que el personal de RSD y reasentamiento cuente con conocimientos y habilidades necesarios para evaluar las necesidades de protección internacional de las personas LGBTI de acuerdo con los estándares internacionales.

# Resultados de la formación

Los resultados de la formación **previstos a largo plazo** son:



## ESPACIOS SEGUROS

Conversión de las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas en espacios seguros y acogedores para personas LGBTI.

# Resultados de la formación

Los resultados de la formación **previstos a largo plazo** son:



## ESPACIOS SEGUROS

Conversión de las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas en espacios seguros y acogedores para personas LGBTI.

## PROTECCIÓN

**Protección** mejorada y ampliada de personas LGBTI de interés, incluidas las que huyen de la persecución por su sexo, orientación sexual o identidad de género diversas y aquellas que huyen por otros motivos.

# Resultados de la formación

Los resultados de la formación **previstos a largo plazo** son:



## ESPACIOS SEGUROS

Conversión de las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas en espacios seguros y acogedores para personas LGBTI.

## PROTECCIÓN

Protección mejorada y ampliada de personas LGBTI de interés, incluidas las que huyen de la persecución por su sexo, orientación sexual o identidad de género diversas y aquellas que huyen por otros motivos.

## SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización de las personas participantes acerca de las dificultades específicas relacionadas con la protección de las personas LGBTI y su capacitación para identificar y afrontar dichas dificultades en colaboración con las personas de interés.

# Resultados de la formación

Los resultados de la formación **previstos a largo plazo** son:



## ESPACIOS SEGUROS

Conversión de las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas en espacios seguros y acogedores para personas LGBTI.

## PROTECCIÓN

Protección mejorada y ampliada de personas LGBTI de interés, incluidas las que huyen de la persecución por su sexo, orientación sexual o identidad de género diversas y aquellas que huyen por otros motivos.

## SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización de las personas participantes acerca de las dificultades específicas relacionadas con la protección de las personas LGBTI y su capacitación para identificar y afrontar dichas dificultades en colaboración con las personas de interés.

## DESARROLLO DE CAPACIDADES

Posibilitar que las personas encargadas de la determinación del estatuto de persona refugiada **continúen desarrollando** su capacidad para identificar y evaluar las solicitudes de personas LGBTI de conformidad con las políticas y directrices de ACNUR.

# Resultados de la formación

Los resultados de la formación **previstos a largo plazo** son:



## ESPACIOS SEGUROS

## PROTECCIÓN

## SENSIBILIZACIÓN

## DESARROLLO DE CAPACIDADES

Conversión de las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas en espacios seguros y acogedores para personas LGBTI.

Protección mejorada y ampliada de personas LGBTI de interés, incluidas las que huyen de la persecución por su sexo, orientación sexual o identidad de género diversas y aquellas que huyen por otros motivos.

La sensibilización de las personas participantes acerca de las dificultades específicas relacionadas con la protección de las personas LGBTI y su capacitación para identificar y afrontar dichas dificultades en colaboración con las personas de interés.

Posibilitar que las personas encargadas de la determinación del estatuto de persona refugiada **continúen desarrollando** su capacidad para identificar y evaluar las solicitudes de personas LGBTI de conformidad con las políticas y directrices de ACNUR.

# Entorno de formación

1

Espacio seguro



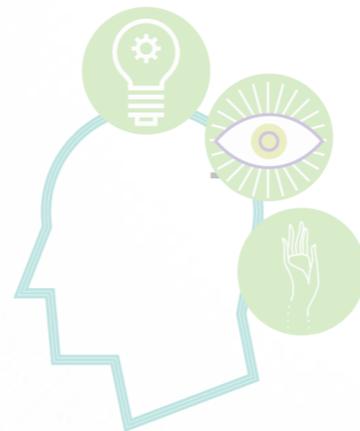
2

Foro para preguntas y debate



3

Apoyo de puntos de vista, ideas y trayectoria de las demás personas



4

Reconciliación de creencias personales, culturales, religiosas y sociales con las obligaciones profesionales



# Entorno de formación

1

Espacio seguro



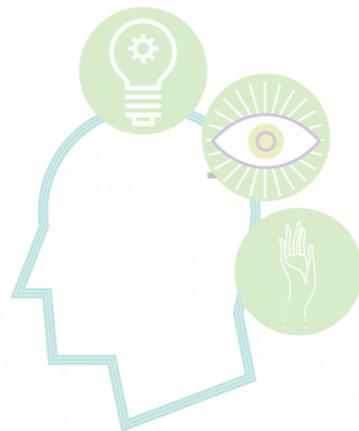
2

Foro para preguntas y debate



3

Apoyo de puntos de vista, ideas y trayectoria de las demás personas



4

Reconciliación de creencias personales, culturales, religiosas y sociales con las obligaciones profesionales



# Entorno de formación

1

Espacio seguro



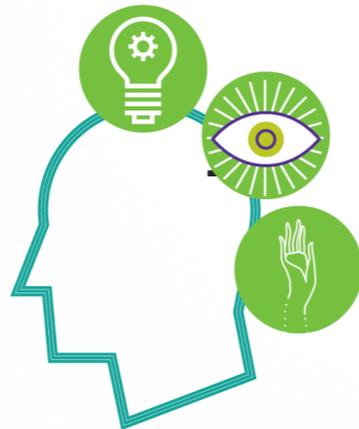
2

Foro para preguntas y debate

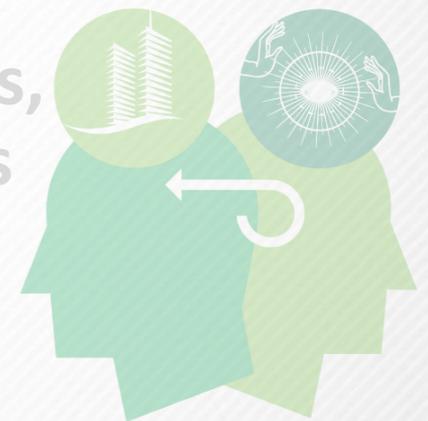


3

Apoyo de puntos de vista, ideas y trayectoria de las demás personas



Reconciliación de creencias personales, culturales, religiosas y sociales con las obligaciones profesionales



# Entorno de formación

1

Espacio seguro



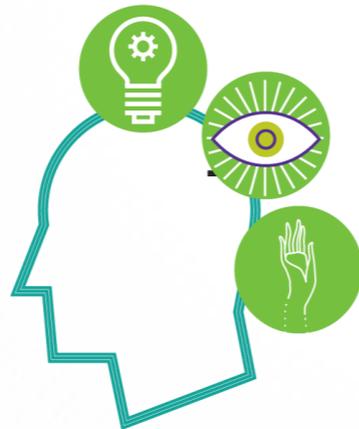
2

Foro para preguntas y debate



3

Apoyo de puntos de vista, ideas y trayectoria de las demás personas



4

Reconciliación de creencias personales, culturales, religiosas y sociales con las obligaciones profesionales



# Nuestras obligaciones centrales

## 1 RESPETO

Mantener humanidad, dignidad y respeto en nuestras acciones y reacciones.

## 2 ESCUCHAR

Escuchar de manera abierta, sin mostrar incomodidad ni prejuicios.

## 3 DOCUMENTAR

Registrar de manera precisa las declaraciones, preguntas y preocupaciones de cada persona.

## 4 PRESTAR ASISTENCIA

Prestar asistencia cuando y donde sea posible, siguiendo los procedimientos operativos estándar internos para las recomendaciones y las acciones.

## 5 REFLEXIONAR

Recuerde que las personas LGBTI tienen necesidades específicas que tal vez no se abordan en la asistencia a otras personas o grupos vulnerables.

# ASPECTOS BÁSICOS SOBRE LA FORMACIÓN



# Plan

## Revisión

La diferencia entre **identidad de género y orientación sexual** es la diferencia que existe entre **quién eres y a quién **amas**.**

módulo 01  
Temas básicos

1

TERMINOLOGÍA



OBJETIVOS

## UNIDAD 1

1

Definir **palabras y frases comunes** empleadas para hablar de sexo, orientación sexual e identidad de género

2

Identificar **palabras que debemos evitar** al hablar con personas LGBTI o sobre ellas

3

Acordar una **comprensión común** de la terminología

Una nota sobre el idioma

Términos empleados

Personas de sexo,  
orientación sexual  
e identidad de  
género diversas

**S S O G I**

Y

Personas lesbianas, gays,  
bisexuales, transgénero e  
intersexuales

**L G B T I**

EJERCICIO GRUPAL



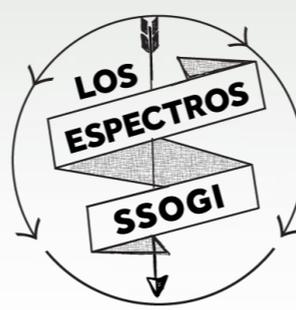
# TERMINOLOGÍA

Juego de mesa

EJERCICIO COMPLEMENTARIO página **03**

EJERCICIO AVANZADO página **04**  
COMPLEMENTARIO

ORIENTACIÓN página **06**



Los Espectros SOSIG representan tan solo una de las numerosas maneras posibles de conceptualizar los caracteres sexuales, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Reconocemos que existen muchos miles de términos que se emplean para hablar de los conceptos SOSIG en todo el mundo y que solo un pequeño número de ellos están incluidos aquí. Estos Espectros se han adaptado, con gratitud, de «El Unicornio del Género» de TSER (Trans Student Educational Resources, <http://www.transstudent.org/gender>).



## EXPRESIÓN DE GÉNERO

Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento o con el género atribuido a la persona por la sociedad.



## EXPRESIÓN DE GÉNERO

La manifestación externa de la identidad de género individual, expresada a través del nombre, los pronombres, «masculino», «femenino» o comportamientos de género variable, la vestimenta, el peinado, la voz o las características corporales.



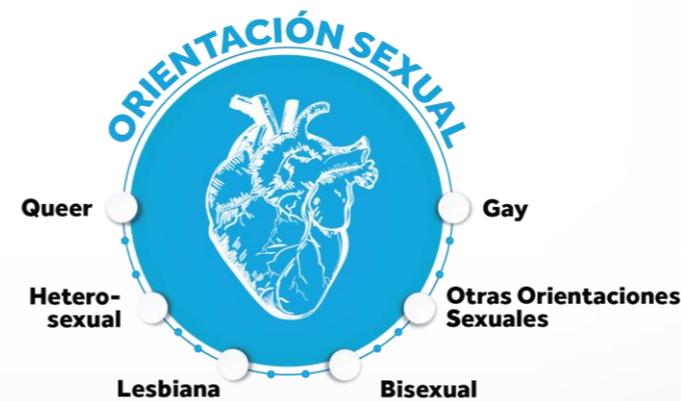
## ORIENTACIÓN SEXUAL

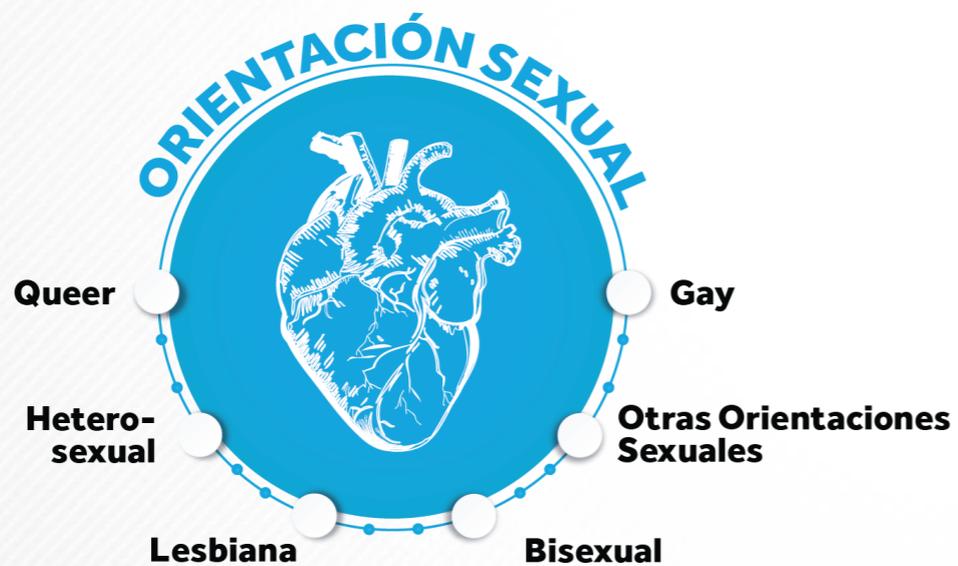
Capacidad duradera de toda persona para tener sentimientos profundos o sentir atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de un sexo y/o género determinado.



## CARACTERES SEXUALES

Los caracteres sexuales pueden ser femeninos, masculinos y/o intersexuales, e incluyen los cromosomas, los órganos reproductores y una serie de características externas. A los niños y niñas se les suele asignar el sexo masculino o femenino en el momento de nacer en función de su anatomía externa. Las personas intersexuales nacen con caracteres sexuales que no encajan en la noción binaria típica de cuerpos masculino o femenino. Muchas personas intersexuales se identifican a sí mismas como hombres o mujeres.





# Los Espectros SOSIG

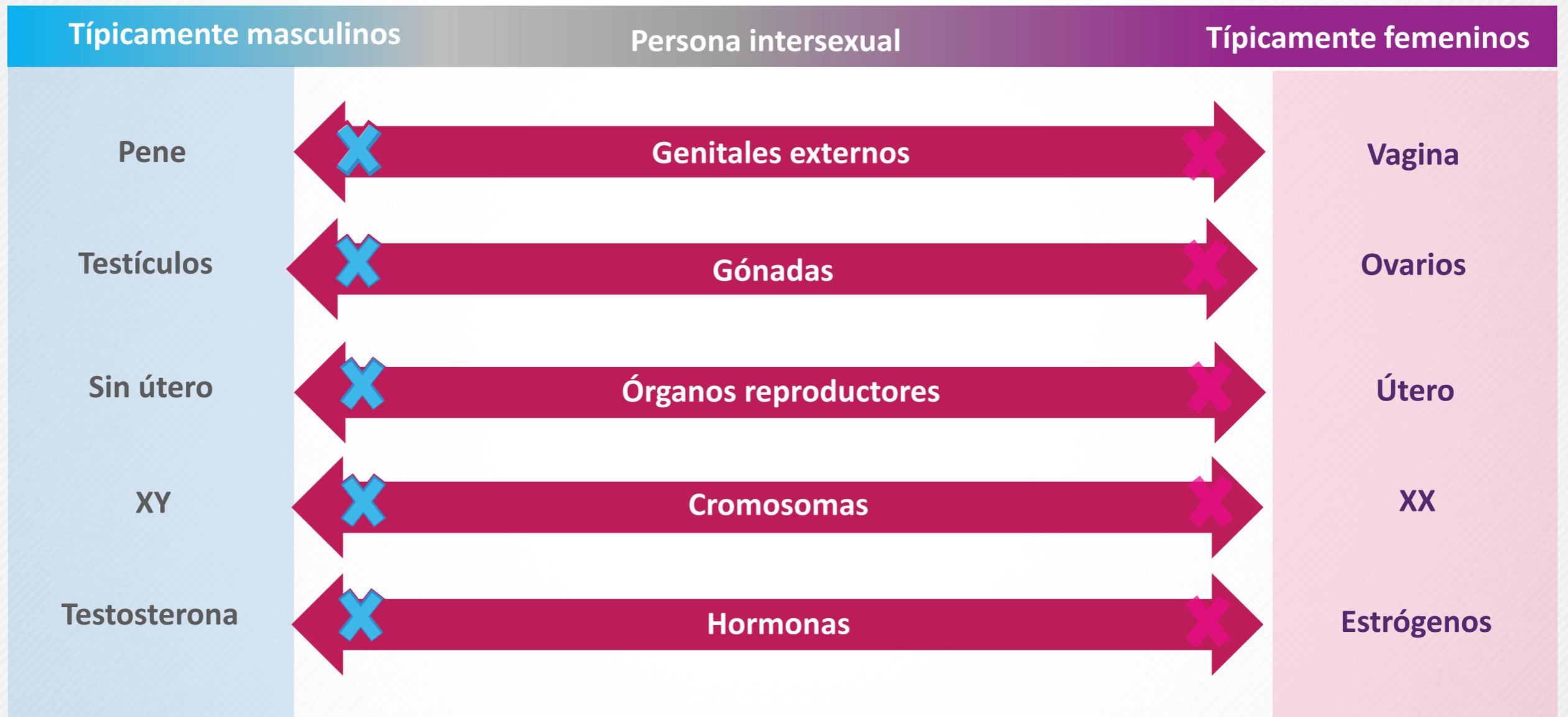
L G B T I



# Comprensión

## Caracteres sexuales

Asociado con síndrome de insensibilidad a los andrógenos



# Los Espectros SOSIG

LGBTI



# Los Espectros SOSIG

**L G B T I**



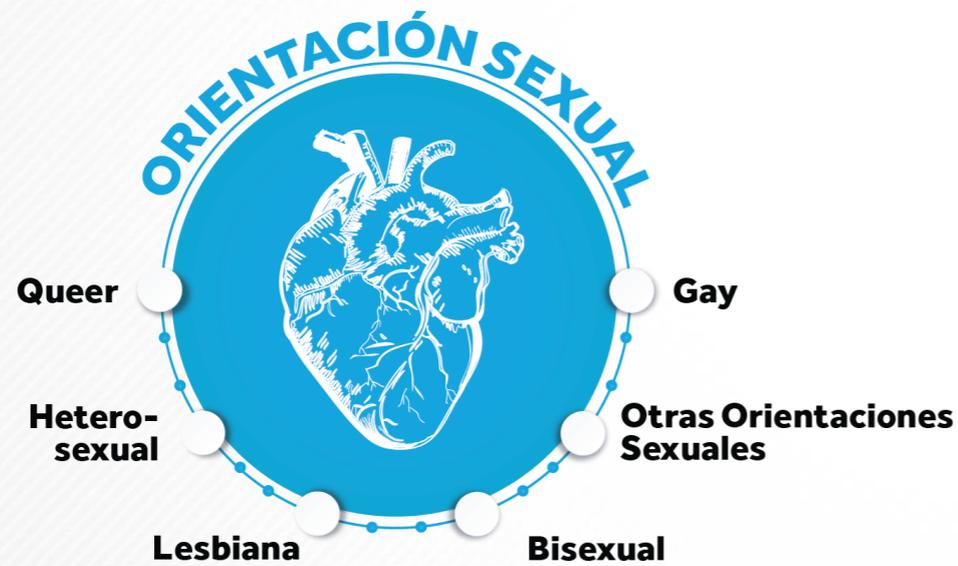
# Los Espectros SOSIG

**L G B T I**





**S S O G I**

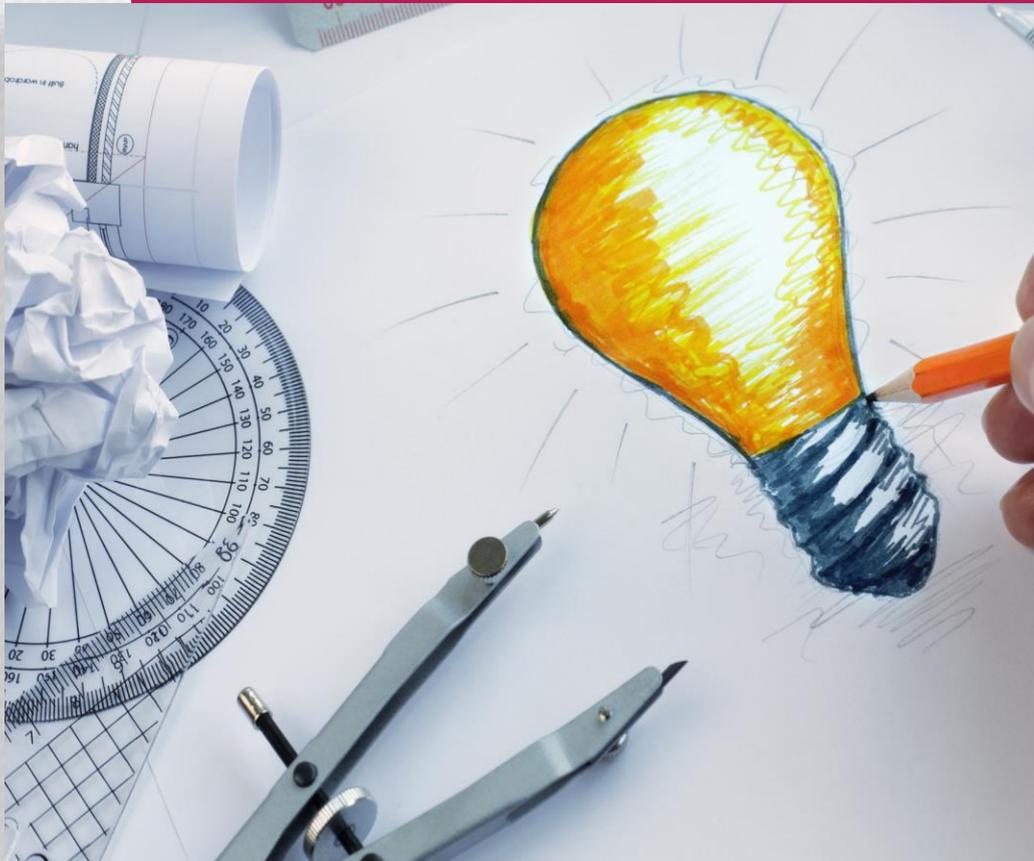


# Recordatorio sobre terminología

Muchas personas, especialmente mujeres, no se identifican con el lenguaje **específico LGBTI, «correcto» o de otro tipo**. Por ejemplo:

«Durante las entrevistas en Ghana, los términos gay u homosexual casi no se mencionaban jamás. En Nairobi, cuatro participantes que se presentaron como hombres se definieron como mujeres en el cuestionario: tres como mujeres y gays, y otro estableció que su orientación sexual era lesbiana, a pesar de que había mantenido una relación con un hombre durante muchos años y se identificaba como hombre. En Quito (Ecuador) una persona participante indicó que su género y su orientación eran ambas trans, mientras que en San Lorenzo, dos personas que acudieron con vestimenta femenina se identificaron como hombres y gays u homosexuales y no transgénero».

*HIAS, “Invisible in the City”, noviembre de 2012*



# Términos que deben evitarse

 Not normal,  
abnormal o unnatural

 Way of life, lifestyle,  
agenda o choice

 Problem o condition

 She-man/male, ladyboy,  
he-she o tranny

 Hermaphrodite, Homo, fag,  
faggot o dyke

DEBATE GRUPAL



OTRA  
TERMINOLOGÍA



Vídeo

# Getting Out



The Refugee Law Project, en colaboración con Ugandan Civil Society Coalition on Human Rights & Constitutional Law (extractos, 20:00)



# puntos clave

de aprendizaje



# Puntos clave de aprendizaje



## ORIENTACIÓN SEXUAL

Capacidad duradera de toda persona para tener sentimientos profundos o sentir atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de un sexo y/o género determinado.

Abarca heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad y una amplia variedad de expresiones diferentes de orientación sexual.

# Puntos clave de aprendizaje



## LESBIANA

Una mujer que, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia otras mujeres.

# Puntos clave de aprendizaje



## GAY

Generalmente, se emplea para describir a un hombre que, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional o física hacia otros hombres, aunque el término puede emplearse también para describir a mujeres.

# Puntos clave de aprendizaje



## BISEXUAL

Describe a quien tiene capacidad de atracción romántica, emocional y/o física hacia personas del mismo sexo y/o género y también hacia personas de sexo y/o género diferente.

# Puntos clave de aprendizaje



## IDENTIDAD DE GÉNERO

Se refiere a la experiencia interna e individual profundamente sentida por cada persona de su propio género, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer o el género que le ha atribuido la sociedad.

Incluye la forma personal de sentir el cuerpo (que puede incluir, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o la función de este por medios quirúrgicos, médicos o de otra índole) y expresiones de género, incluida la vestimenta y las formas de hablar y de gesticular.

# Puntos clave de aprendizaje



## TRANSGÉNERO

Transgénero es utilizado de manera general por personas cuya identidad de género y, en algunos casos, expresión de género, difiere de la que se asocia normalmente al sexo que se les asignó al nacer.

Trans, transgénero, género no conformista y de género diverso son términos generales que representan distintas palabras que describen un sentido interior de género que difiere del sexo asignado al nacer, tanto si alguien se siente, hombre, mujer, de otro género o de ningún género.

# Puntos clave de aprendizaje



## SEXO

La clasificación de una persona según tenga caracteres femeninos, masculinos y/o intersexuales. A los niños y niñas se les suele asignar un sexo en el momento de nacer en función de la apariencia de su anatomía externa. El sexo de cada persona es una combinación de características corporales, incluidos los cromosomas (normalmente, cromosomas XY = masculino, cromosomas XX = femenino), órganos reproductores y caracteres sexuales.

# Puntos clave de aprendizaje



## INTERSEXUAL

Término utilizado de manera general que describe una amplia gama de variantes corporales relacionadas con caracteres sexuales (incluidos los genitales, las gónadas y los patrones de cromosomas) que no encajan en las nociones binarias típicas de los cuerpos masculinos o femeninos. Normalmente, a las personas intersexuales se les asigna el sexo masculino o femenino al nacer, y la mayoría de ellas se identifican como hombre o como mujer. Al igual que todas las personas, quienes tienen rasgos intersexuales pueden identificarse con cualquier orientación sexual y con cualquier género, o con ninguno.

# Puntos clave de aprendizaje



## PERSONAS DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO DIVERSAS

Término que se emplea de manera general para describir a todas las personas cuyos caracteres sexuales, orientación sexual o identidad de género las sitúa fuera de la tendencia predominante y personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo que se les asignó al nacer.



# Puntos clave de aprendizaje

- L** Lesbiana
- G** Gay
- B** Bisexual
- T** Transgénero
- I** Intersexual
- Q** Queer/ indeciso/a
- A** Asexual/Arromántico/a

- S** Sexo
- S** Sexual
- O** Orientation
- G** Gender
- I** Identity



## Puntos clave de aprendizaje

El sexo, la orientación sexual y la identidad de género son **características independientes**.



Una **persona intersexual** puede identificarse con cualquier orientación sexual o identidad de género.



No es posible saber si alguien es LGBTI por su **aparición**. Para saber si alguien es LGBTI, debe decírnoslo esa persona.



Cómo se **autoidentifica** cada persona dependerá en gran medida de su comprensión de su SOSIG, que está determinada culturalmente.



El **enfoque de la dignidad humana** establece que, independientemente de cómo se conforman, las características SOSIG son tan fundamentales en la dignidad humana que la violación del derecho a expresarlas puede activar la protección internacional.



2

INFORMACIÓN  
GENERAL GLOBAL



OBJETIVOS

## UNIDAD 2

1

**Describir** los problemas a los cuales se enfrentan las personas LGBTI en distintos países de todo el mundo

2

**Identificar a los actores** que discriminan y persiguen a las personas LGBTI

3

**Contextualizar** esta población entre las personas de interés a las cuales atendemos



Vídeo

# Una historia de los Derechos LGBTI en la ONU

**76** COUNTRIES • SAME SEX RELATIONSHIPS CRIMINALISED  
IN VIOLATION OF BASIC RIGHTS



Campaña  
«Nacidos libres e iguales» de la Oficina del Alto Comisionado de las  
Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2:51)

EJERCICIO



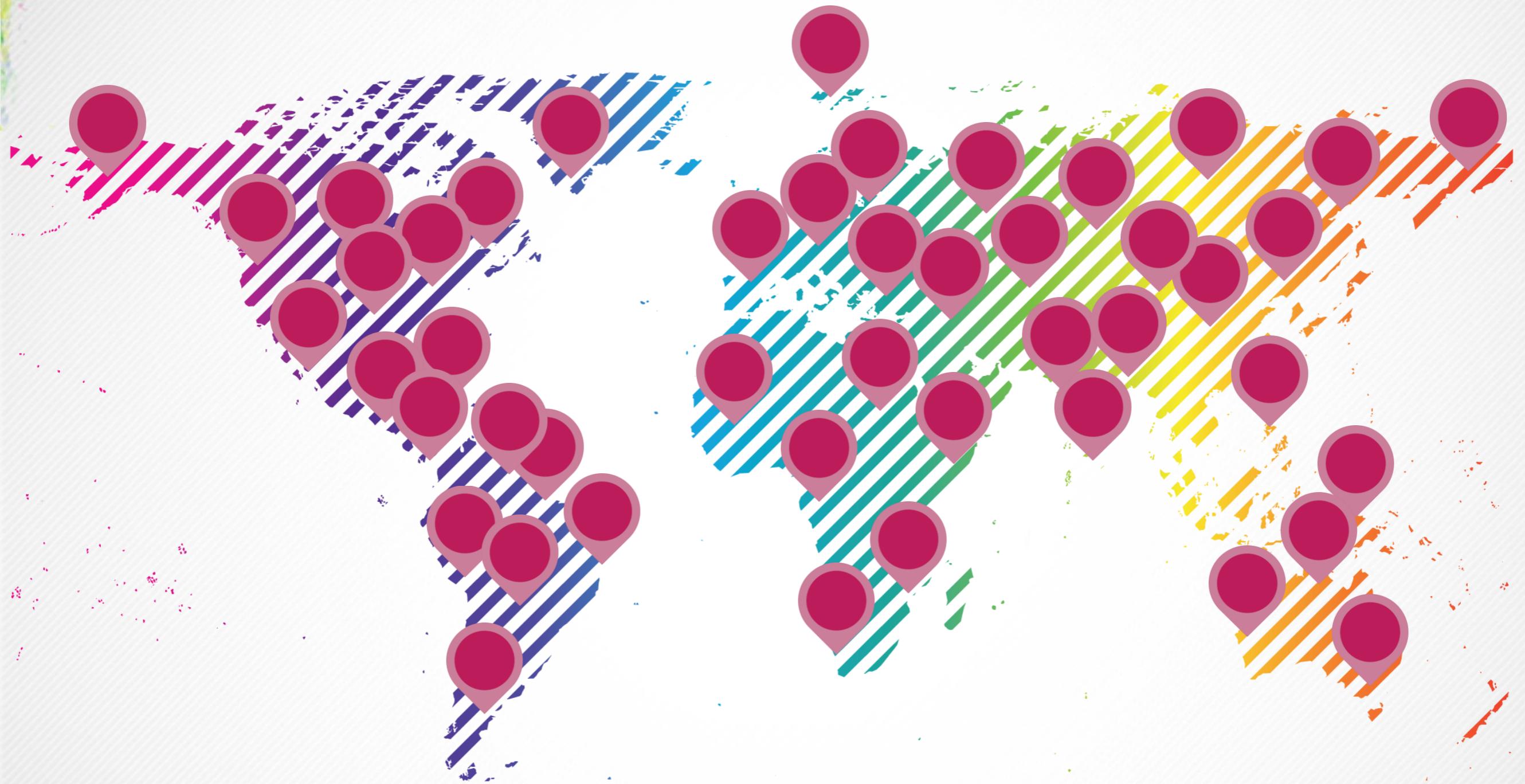
# TEST DE INFORMACIÓN GENERAL GLOBAL

CUADERNO DE PARTICIPANTE página **11**

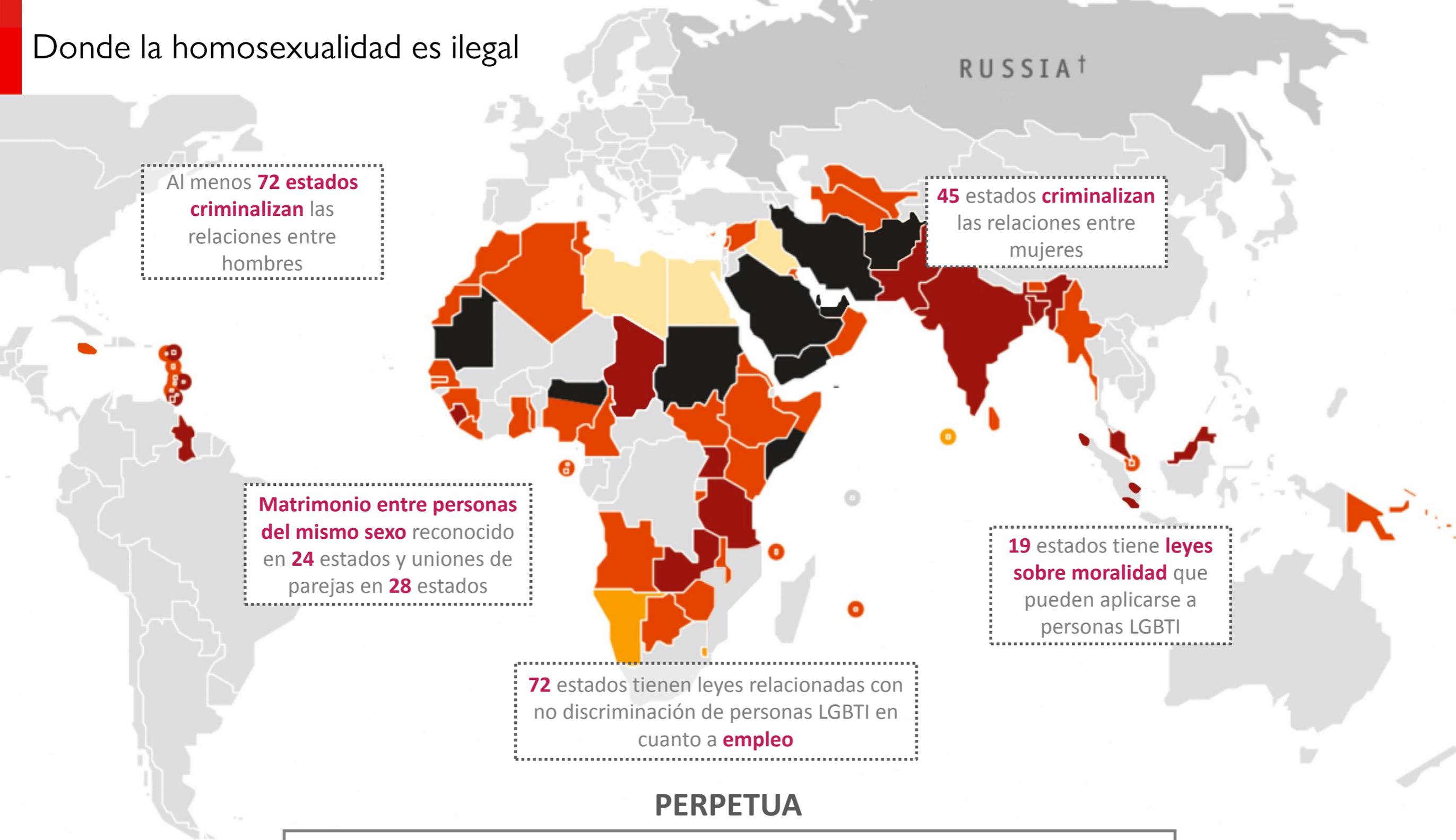
TEST COMPLEMENTARIO página **14**

ORIENTACIÓN página **16**

# Las personas de interés invisibles



# Donde la homosexualidad es ilegal



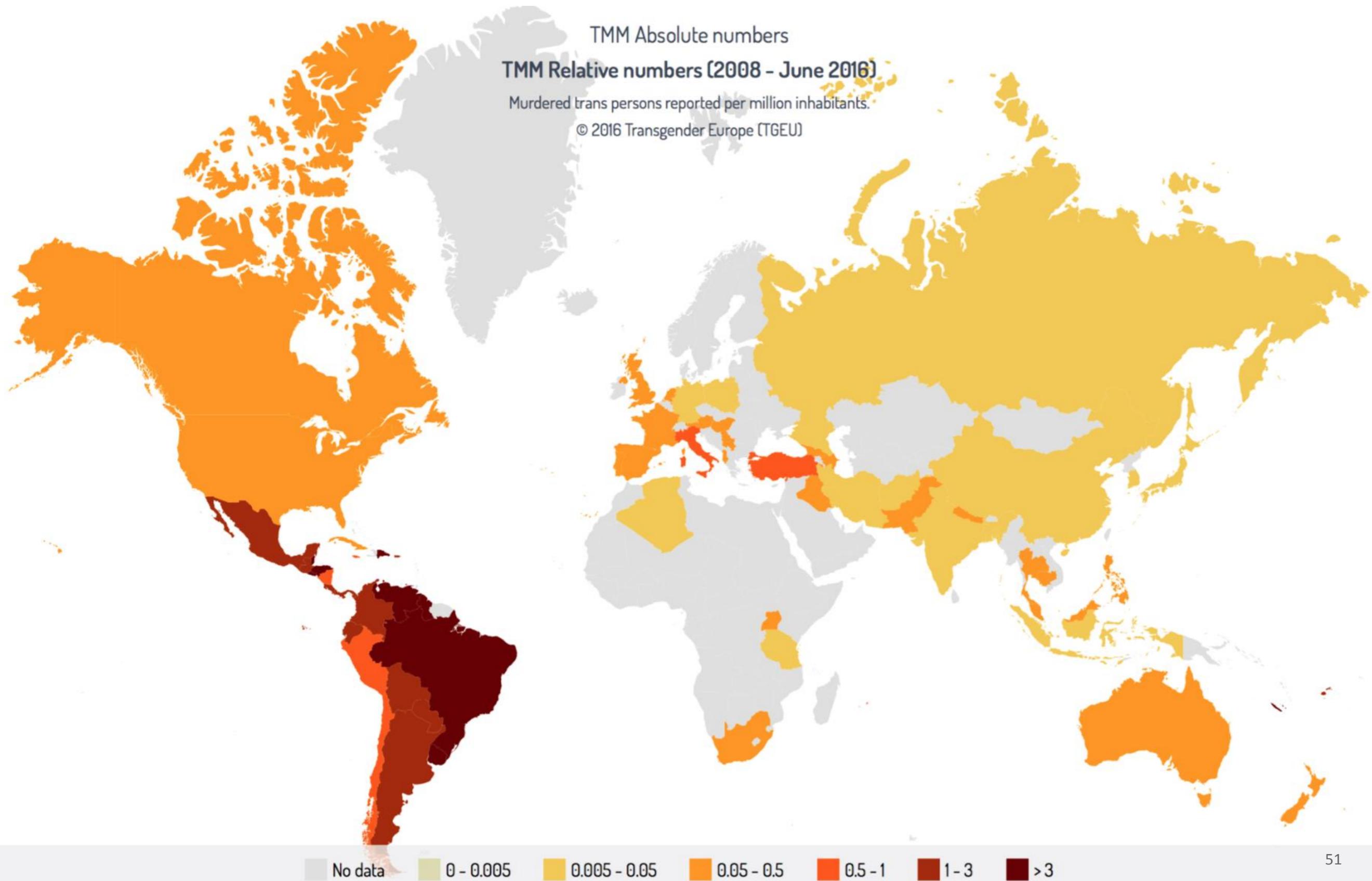
## PERPETUA



\*Legislación no específicamente homofóbica pero que puede utilizarse como tal/persecución por parte de tribunales religiosos

† «Leyes sobre propaganda» que restringen la libertad de expresión y de asociación

# Monitorización de asesinatos de personas trans





Vídeo

# Courage Unfolds



IGLHRC and Leap! (10:00)  
Orientación, página 20 del Cuaderno de participante



# puntos clave

de aprendizaje





## Puntos clave de aprendizaje

Las personas LGBTI se enfrentan a **multitud de formas** de persecución en sus países de origen, de migración o asilo. Huir no significa necesariamente que cese la persecución.



Las personas LGBTI se encuentran a menudo **aisladas durante su asilo** debido a agresiones por parte de la comunidad o las familias.



La **persecución** de las personas LGBTI puede producirse por su sexo, su orientación sexual o su género.



Ya **atendemos** a personas LGBTI.



Las Naciones Unidas sitúan los derechos de las personas LGBTI en la legislación existente empleando los **Principios de Yogyakarta** como guía.



3

COMUNICACIÓN  
ADECUADA

OBJETIVOS

## UNIDAD 3

1

Formular **preguntas** cruciales para establecer la confidencialidad y estudiar la asistencia adecuada

2

Explicar formas sencillas de asegurarse de que las personas LGBTI se sienten **respetadas** cuando trabajen con ellas

3

Ver en detalle las respuestas ante **situaciones comunes** que pueden encontrar durante su trabajo

4

Describir las **herramientas** que pueden emplear **para responder** con confianza y respeto a las personas LGBTI

EJERCICIO



GUIONES  
SIMULADOS

CUADERNO DE PARTICIPANTE  
página **22**

# orientación

## sobre procedimientos



# Puntos clave de procedimientos

## Entorno de mayor apoyo

Es posible que las personas LGBTI requieran un entorno de mayor apoyo y que tengan más dificultades para comunicar información.

## Información íntima

Las personas entrevistadoras deben hablar de información íntima con cautela, centrándose en las percepciones y teniendo en cuenta términos y conceptos.

## Falta de información

Es posible que existan carencias de información acerca del país.

## Temor con intérprete

Es posible que las personas LGBTI sientan temor por quienes hacen de intérprete, o puede que quienes interpretan sientan incomodidad con temas LGBTI.

# Puntos clave de procedimientos

Casos menos comunes

## Mujeres y agresiones en entornos privados

Es más probable que las mujeres estén casadas debidas a presiones y normas sociales y más probable que hayan sufrido agresiones en entorno privado.

## Estigma bisexual

Las personas bisexuales no pueden «elegir» a quienes les atraen, incluso si mantienen una relación con alguien de otro sexo, pueden enfrentarse a persecuciones por ser percibidas como gays o lesbianas.

## Riesgo en jóvenes LGBTI

Las personas jóvenes LGBTI y de género no conformista corren el riesgo de sufrir violencia por parte de la familia y la comunidad.

## Personas intersexuales

Las personas intersexuales se enfrentan en gran medida a las mismas persecuciones que las personas LGBT. La percepción – por parte de la familia, la sociedad y el Estado– es clave.

# Consejos básicos de comunicación

## 1 ESCUCHAR

Escuche pacientemente.  
Siga el discurso y no lo dirija.

## 2 PRIVACIDAD

Encuentre un **lugar privado**  
en el que poder hablar.

## 3 RECONOCIMIENTO

**Muestre** que les ha escuchado  
y que ha entendido también  
la experiencia.

## 4 APRENDA

Aprenda de ellas y **practique la escucha activa**: escuche, repita lo que han dicho para asegurarse de que ha entendido con todo detalle.

## 5 NO PROMETA

**No prometa** ninguna acción o asistencia que no pueda proporcionar, ni total confidencialidad; es posible que deba anotar la información en un archivo o compartirla con personas que pueden prestar asistencia.

## 6 RECUERDE

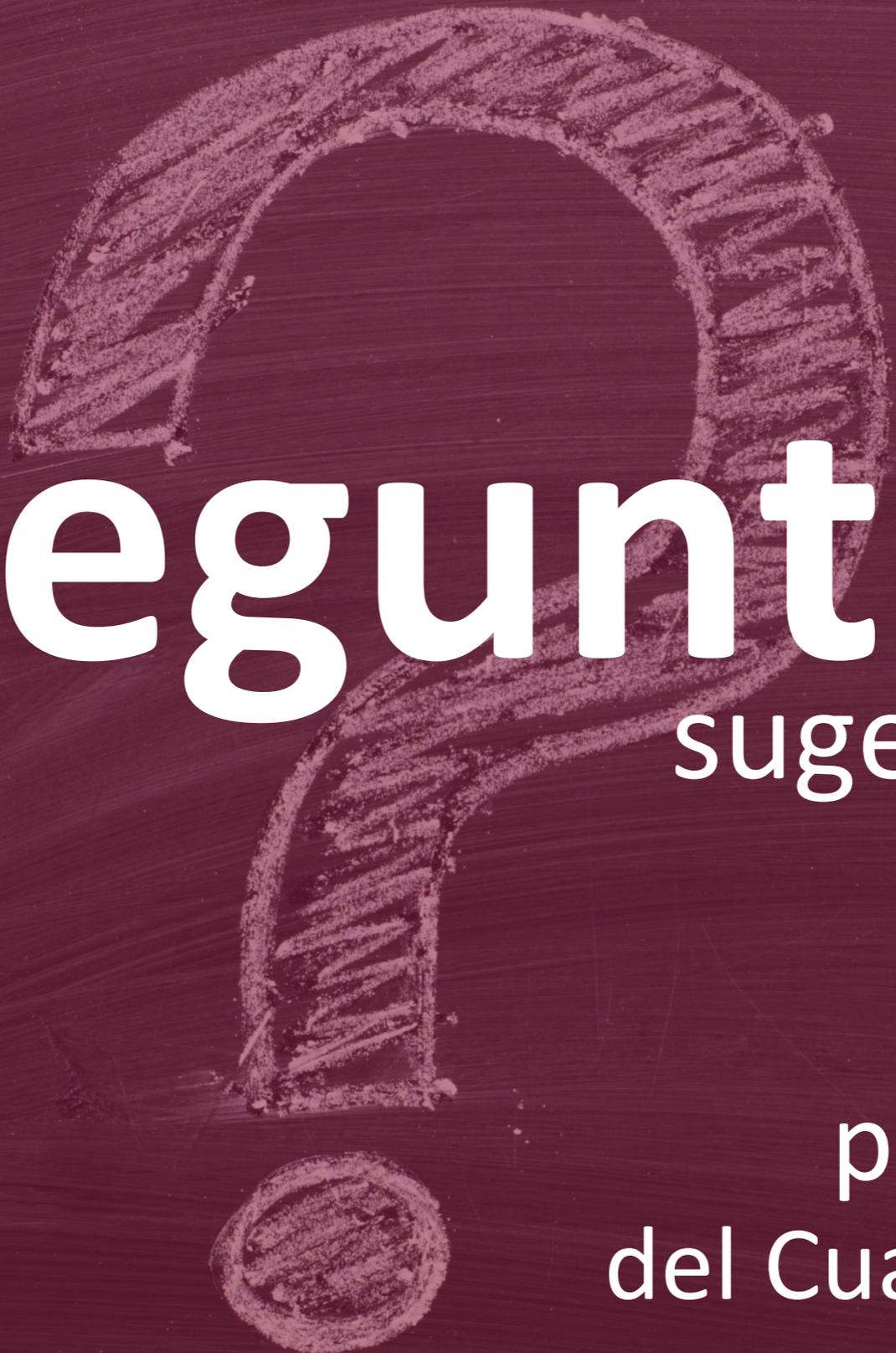
Recuerde **términos y conceptos clave** y **estereotipos que evitar**, especialmente con los casos menos comunes.

EJERCICIO



SITUACIONES  
COMUNES

CUADERNO DE PARTICIPANTE  
página **26**



# preguntas

sugeridas



pág. 29  
del Cuaderno

# Preguntas sugeridas

para personas de **orientación sexual diversa**



**L G B T I**

1

¿Da usted su consentimiento para que registremos información acerca de su orientación sexual en [documentos, archivos, etc.]?

2

¿Da usted su consentimiento para que compartamos información acerca de su orientación sexual con [persona, organización, entidad, etc.]?

3

¿Conocen sus familiares su orientación sexual? Si es así, ¿podemos hablar de ello delante de sus familiares?

4

¿Tiene pareja que también necesite ayuda?

# Preguntas sugeridas

para personas de **orientación sexual diversa**



**L G B T I**

5

*[Si la persona está en el proceso RSD de ACNUR o de referencia de reasentamiento, o si ha tenido una entrevista relacionada con reasentamiento] ¿Mencionó su orientación sexual durante su entrevista?*

6

¿Ha sufrido discriminación, persecución u otros problemas relacionados con su orientación sexual? Si es así, ¿podemos dar a conocer esa información a personas que tal vez puedan ayudar?

7

¿Desea solicitar algún servicio de ayuda o recursos en este momento?  
O BIEN ¿En qué puedo ayudarle hoy?

# Preguntas sugeridas

para personas de sexo diverso



LGBTI

1

¿Da usted su consentimiento para que registremos información acerca de su sexo en [documentos, archivos, etc.]?

2

¿Da usted su consentimiento para que compartamos información acerca de su sexo con [persona, organización, entidad, etc.]?

3

¿Conocen sus familiares su sexo?  
Si es así, ¿podemos hablar de ello delante de sus familiares?

4

¿Tiene pareja que también necesite ayuda?

# Preguntas sugeridas

para personas de **sexo diverso**



**L G B T I**

5

*[Si la persona está en el proceso RSD de ACNUR o de referencia de reasentamiento de, o si ha tenido una entrevista relacionada con reasentamiento] ¿Mencionó su sexo durante su entrevista?*

6

¿Sabe usted si se ha sometido a algún tratamiento médico o cirugía relacionados con sus rasgos intersexuales?

7

¿Ha sufrido discriminación, persecución u otros problemas relacionados con su sexo? [o por ser intersexual / por tener caracteres intersexuales]? Si es así, ¿podemos dar a conocer esa información a personas que tal vez puedan ayudar?

8

¿Desea solicitar algún servicio de ayuda o recursos en este momento? O BIEN ¿En qué puedo ayudarle hoy?

# Preguntas sugeridas

para personas de **identidad de género diversa**



1

¿Qué género, nombre, pronombre y/o tratamiento desea que utilicemos?

## Explique:

- Nos esforzaremos por emplear su género, nombre y pronombre cada vez que hablemos con usted.
- Por motivos legales, el sexo y el nombre que aparecen en sus documentos oficiales serán utilizados en nuestros formularios.
- Por este motivo, en ocasiones es posible que nos refiramos a usted utilizando esa información.
- Entendemos que esto puede ser molesto para usted y le pedimos disculpas de antemano.



# Preguntas sugeridas

para personas de **identidad de género diversa**



LGBTI

2

¿Cuál es su presentación o expresión de género actual (por ejemplo, masculina o femenina)?

*Si la persona tiene una expresión de género o una presentación que no está en consonancia con sus documentos oficiales, explique lo siguiente:* En ocasiones, a las personas se les hacen preguntas adicionales al acceder a servicios si su apariencia no coincide con la información que aparece en sus documentos de identidad. Si tiene algún problema, le ruego que nos lo comunique.

3

Actualmente, ¿está dando algún paso para realizar la transición, tal como cambiar su vestimenta, su peinado, maquillaje, está tomando hormonas u otra medicación, o cambiando sus documentos oficiales?

# Preguntas sugeridas

para personas de **identidad de género diversa**



**L G B T I**

4

¿Tiene planeado realizar transición, o continuar con ella en el futuro?

5

¿Da usted su consentimiento para que registremos información acerca de su identidad de género en [documentos, archivos, etc.]?

6

¿Da usted su consentimiento para que compartamos información acerca de su identidad de género con [persona, organización, entidad, etc.]?

7

¿Conocen sus familiares su identidad de género? Si es así, ¿podemos hablar de ello delante de sus familiares?

8

¿Tiene pareja que también necesite ayuda?

# Preguntas sugeridas

para personas de **identidad de género diversa**



LGBTI

9

*[Si la persona está en el proceso RSD de ACNUR o de referencia de reasentamiento de, o si ha tenido una entrevista relacionada con reasentamiento] ¿Mencionó su identidad de género durante su entrevista?*

10

¿Ha sufrido discriminación, persecución u otros problemas relacionados con su identidad de género? Si es así, ¿podemos dar a conocer su identidad de género y los problemas relacionados a personas que tal vez puedan ayudar?

11

¿Desea solicitar algún servicio de ayuda o recursos en este momento? O BIEN ¿En qué puedo ayudarle hoy?

EJERCICIO



# JUEGO DE ROLES POR PAREJAS

Juego De Roles Uno página **27**

Juego De Roles Dos página **28**

Orientación Para  
Personas Entrevistadoras página **29**

# El trabajo con intérpretes



# Retos y barreras

## 1 ACTITUDES

Actitudes negativas de intérpretes que puede que no cumplan los mismos estándares de conducta.

## 2 RETICENCIA

Reticencia a **compartir información** según el género, la nacionalidad o la actitud de la persona que hace de intérprete o según suposiciones sobre ella.

## 3 LENGUAJE

Discriminación o lenguaje abusivo.

## 4 MALENTENDIDOS

Malentendidos / lenguaje incorrecto.

## 5 CONFIDENCIALIDAD

Rupturas de la **confidencialidad**.

## 6 INTÉRPRETES

- Es posible que miembros de la misma comunidad sean las **únicas personas disponibles para hacer de intérpretes**.
- Las personas que hacen de intérpretes pueden **cambiar a menudo**, lo cual dificulta su formación.
- Es posible que algún **familiar** tenga que hacer de intérprete.

# Debate grupal

1

¿Cómo puede afectar a una entrevista el **género, la nacionalidad, el origen étnico o el** grupo lingüístico de quien hace de **intérprete**?



2

¿Cómo podemos confirmar que quienes hacen de **intérpretes no sientan incomodidad** interpretando para personas LGBTI? ¿Cómo podemos proporcionar **formación**?

3

¿Debería permitirse que los o las intérpretes puedan **decidir no participar** en entrevistas con personas LGBTI?

4

¿Qué **alternativas** hay disponibles si una persona no desea realizar la entrevista con intérpretes de su comunidad?



# Puntos clave

de aprendizaje





## Puntos clave de aprendizaje

¿Cómo debe **responder** cuando alguien le dice que es LGBT o I?



¿Cómo nos **aseguramos** de entender lo que alguien quiere decir cuando utiliza terminología relacionada con LGBTI?



¿Cómo hay que **dirigirse** a una persona transgénero?



¿Preguntamos a las **personas LGB** si tienen un nombre o pronombre que prefieran utilizar?



¿Qué debe hacer si utiliza accidentalmente el pronombre o el **nombre equivocado**?





## Puntos clave de aprendizaje

¿Cómo evitamos el lenguaje **heterosexista**?



¿Cómo **sabemos** si alguien es LGBTI? ¿Debemos preguntarle?



Si alguien es LG o B, ¿hemos de asumir que también es T o I?



Si alguien es T o I, ¿hemos de **asumir** que también es LG o B?



Si alguien tiene **caracteres intersexuales**, ¿significa que tiene una OS o una IG diversa?



4

ESPACIOS  
SEGUROS



OBJETIVOS

## UNIDAD 4

1

Identificar **puntos de riesgo** para personas LGBTI en su oficina y en sus programas

2

Utilizar **herramientas de espacios seguros** como la señalización, chapitas, folletos y lenguaje concreto en las entrevistas para que las personas LGBTI se sientan más cómodas al acceder a los servicios

3

Explicar por qué es importante contar con un **lugar de trabajo inclusivo**



1  
¿Qué es un  
**ESPACIO  
SEGURO?**

**PREGUNTAS  
QUE TENER  
EN CUENTA**

4  
¿Por qué es  
importante contar con un  
**LUGAR DE  
TRABAJO  
INCLUSIVO?**

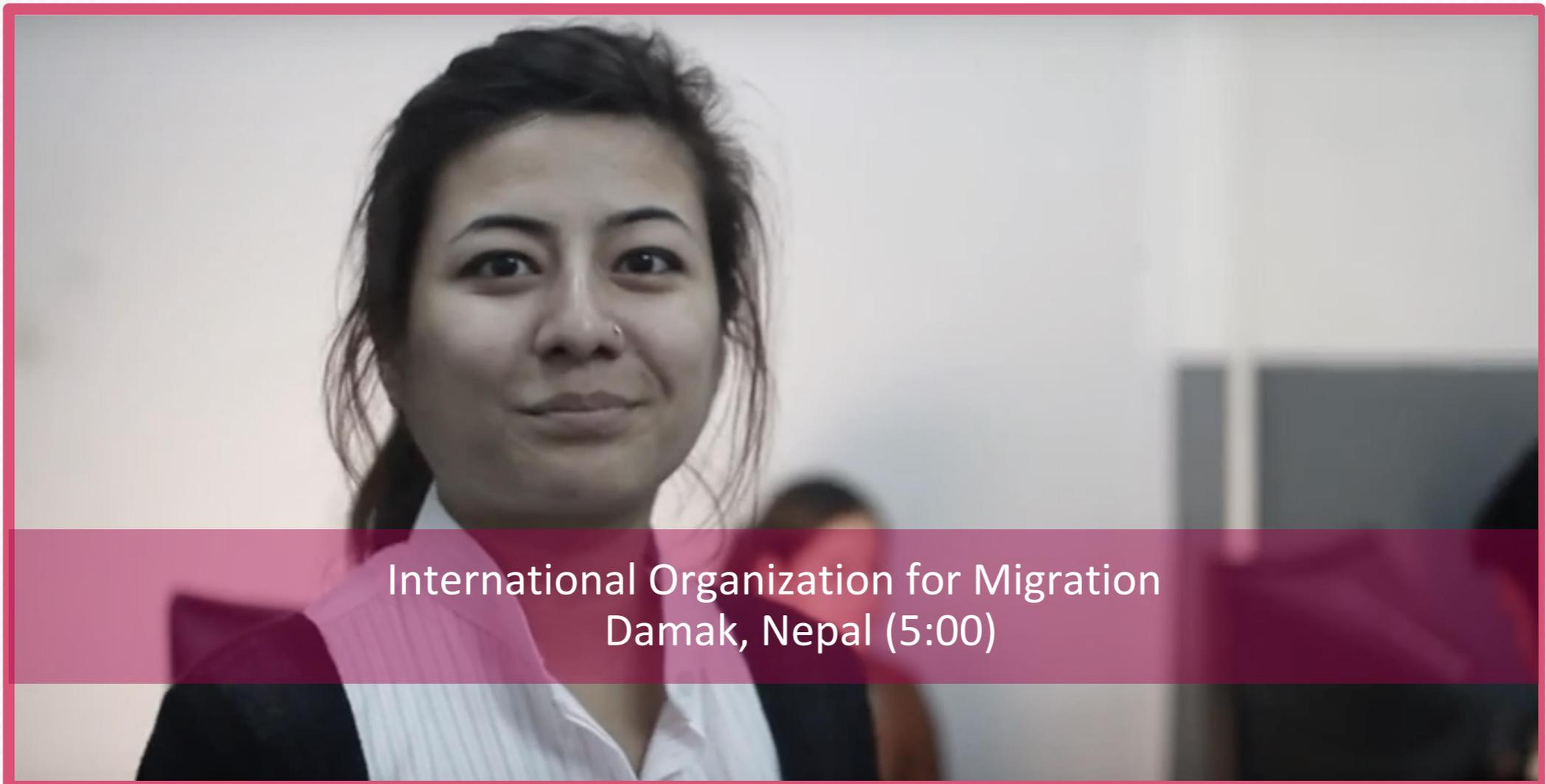
2  
¿Por qué queremos que las personas de interés se  
**SIENTAN CÓMODAS  
REVELANDO**  
su sexo, su orientación sexual  
o su identidad de género?

3  
¿Por qué  
**DAR  
INFORMACIÓN?**  
¿POR QUÉ NO?



Vídeo

# IOM RSC South Asia: A Safe Space



International Organization for Migration  
Damak, Nepal (5:00)

EJERCICIO

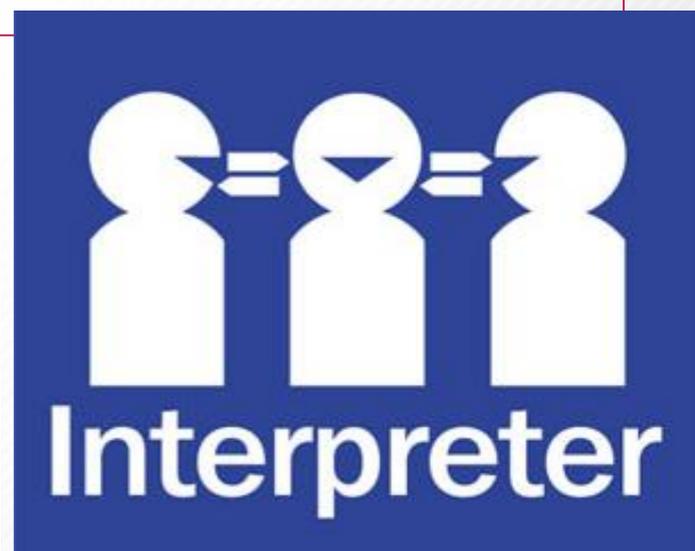
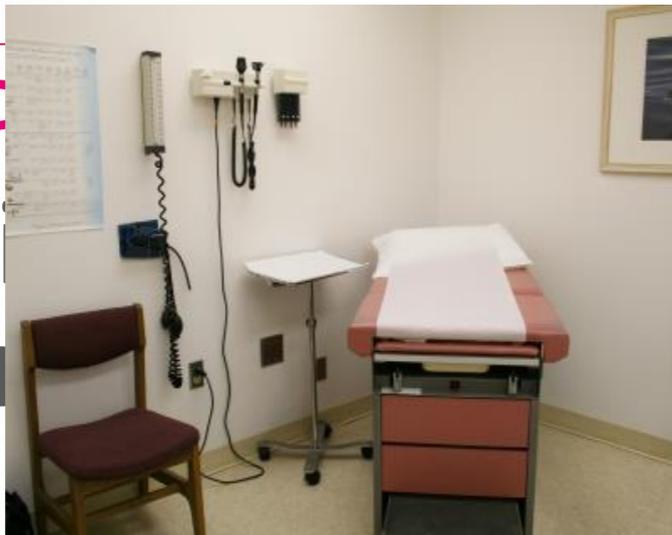


CREATING  
SAFE SPACES  
AND INCLUSIVE  
WORKPLACES

CUADERNO DE PARTICIPANTE página **32**

ORIENTACIÓN página **33**

# ¿Qué es un Punto de Riesgo?



# Ejemplos sobre el terreno

---

## ACNUR Ruanda

Desarrollo de una serie de vídeos cortos acerca de espacios seguros para una serie de grupos marginados, entre ellos las personas LGBTI de interés.

## ACNUR y OIM Kenia

Celebraron reuniones periódicas de coordinación con organismos de la ONU, ONG nacionales e internacionales y representantes de las embajadas para ofrecerles información y reforzar la protección de las personas LGBTI de interés.

## ACNUR Líbano

Un grupo de jóvenes obtendrá casi con toda probabilidad fondos del fondo de ACNUR para la juventud para reforzar grupos de autoayuda, actividades sobre medios de subsistencia e intercambios con jóvenes LGBTI de comunidades de acogida.

## Varias oficinas

Ofrecen citas para personas LGBTI fuera del horario normal de oficina para mejorar la seguridad y están trabajando con organizaciones de apoyo a LGBTI y con embajadas para establecer vías de obtención de asistencia.



# Documentos orientativos



# Documentos orientativos



## Códigos y estándares de conducta

«Mostraremos respeto por todas las personas equitativamente, sin ninguna distinción de raza, género, religión, color, origen nacional o étnico, idioma, estado civil, orientación sexual, edad, estado socio-económico, incapacidad física, convicción política u otra característica distintiva. Procuraremos remover toda barrera que se interponga a la igualdad».

**Código de Conducta de ACNUR, página 4**

Los funcionarios internacionales deben respetar en todo momento la dignidad, el valor y la igualdad de todas las personas, independientemente de su raza, género, religión, color, origen nacional, estado civil, sexo biológico, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad física o convicciones políticas.

**IOM Standards of Conduct, página 3**



# Documentos orientativos



## Mensajes del Alto Comisionado de ACNUR y del Director General de la OIM

«El ACNUR tiene **tolerancia cero para la discriminación** de todo tipo y en cualquier forma, incluida la ejercida contra de personas LGBTI, ya sean personas de interés, personal laboral o personas asociadas. Tales actitudes no tienen cabida en una organización como la nuestra. Es responsabilidad de cada uno de nosotros trabajar para hacer de ACNUR una **organización libre de homofobia**».

Mensaje del Alto Comisionado de ACNUR del 16 de mayo de 2014

En la OIM, dos de nuestros principios fundamentales son **la igualdad y la no discriminación** [...] Comprometámonos a atender a todos los migrantes y miembros del personal con dignidad y respeto, independientemente de su sexo, su orientación sexual o su identidad de género. La OIM se considera como aliada LGBTI y **rechaza la discriminación y la persecución** en contra de los miembros del personal y los migrantes LGBTI».

Mensaje del Director General de la OIM del 17 de mayo de 2016



# Documentos orientativos



## Oficina del Inspector General de ACNUR (OIG) y Oficina de Ética y Conducta de la OIM (ECO)

«[la OIG] investiga la **presunta conducta indebida** relacionada con la discriminación, la intolerancia y la falta de respeto basada en la orientación sexual y/o la identidad de género». (7) - «Retos que afrontan los miembros [LGBTI] del personal de ACNUR. [...] Ninguna acción deberá ser dirigida contra el personal u otras personas como **represalia** por la denuncia de supuestas conductas indebidas o por revelación de información, o colaboración de otro tipo con la [OIG]» (6) incluido el supuesto acoso por la orientación sexual y/o el género (3).

**UNHCR Policy on Harassment, Sexual Harassment and Abuse of Authority (2005)**

**Los miembros del personal de ACNUR** que deseen hacer llegar una queja pueden utilizar como referencia el documento «Addressing Grievances in UNHCR: Where to go for help».

**Los miembros del personal de la OIM** que deseen informar de conductas indebidas deben contactar con la Oficina de Ética y Conducta (Ethics&ConductOffice@iom.int).



# puntos clave

de aprendizaje





## Puntos clave de aprendizaje

Un espacio seguro es cualquier lugar, ya sea una ubicación física, familia (biológica o elegida) o un foro, en donde las personas **pueden sentirse apoyadas y aceptadas** al expresar su sexo, su orientación sexual o su identidad de género.



Los espacios seguros **garantizan la confidencialidad** y el respeto. Crear una atmósfera de confianza requiere tiempo.



**Entre las distintas barreras que pueden plantearse ante las campañas de espacios seguros** pueden estar las leyes nacionales, estigmas o hechos del pasado.



Es igualmente importante garantizar que se cuenta con un **lugar de trabajo acogedor e inclusivo** para los miembros LGBTI del personal.



5

MITOS Y  
REALIDADES

EJERCICIO GRUPAL



MITOS Y  
REALIDADES



## Ejercicio

---

“ Trabajamos con muy pocas personas LGBTI. ”



## Ejercicio

---

¡MITO!



*Muchas personas LGBTI no nos revelan su sexo, su orientación sexual o su identidad de género, pero trabajamos con ellas.*



## Ejercicio

---

“ La diversidad de orientaciones sexuales se ha extendido desde occidente como parte de la globalización. ”



## Ejercicio

---



*Hay pruebas de la existencia de personas LGBTI en todo el mundo desde los primeros registros históricos.*



## Ejercicio

---

“ Las personas bisexuales están confundidas sobre si son gays o heterosexuales. ”



## Ejercicio



*Las personas bisexuales se sienten atraídas por la persona en vez de por el sexo y/o el género. Salir con personas de distintos sexos o género no refleja confusión acerca de la orientación sexual.*



## Ejercicio

---

“ Las personas bisexuales pueden ser monógamas. ”



## Ejercicio

**¡REALIDAD!**



*Las personas bisexuales, al igual que cualquier persona, pueden entablar relaciones monógamas a largo plazo. Esto no refleja ningún cambio en su orientación sexual.*



## Ejercicio

---

“ Los jóvenes que crecen en un hogar donde solo hay mujeres tienen mayor probabilidad de ser gays. ”



## Ejercicio

---

**¡MITO!**



*No hay pruebas de que la composición de la familia afecte a la orientación sexual.*



## Ejercicio

---

“ La ONU defiende que las personas LGBTI tengan derechos especiales según la legislación internacional sobre derechos humanos. ”



## Ejercicio



*La postura de la ONU es que las personas LGBTI tienen derecho a los mismos derechos humanos que cualquier otra persona según las leyes humanitarias internacionales.*



## Ejercicio

---

“ Las mujeres gays y bisexuales suelen comportarse como los hombres, y los hombres gays y bisexuales suelen comportarse como las mujeres. ”



## Ejercicio



*Al igual que las personas heterosexuales, las personas que tienen orientaciones sexuales diversas pueden expresar su género de maneras muy diferentes.*



## Ejercicio

---

“ Generalmente nos dirigimos a personas trans, transgénero, de género diverso y de género inconformista con el pronombre que corresponde a su expresión de género. ”



## Ejercicio

**¡REALIDAD!**



*Normalmente, debemos dirigirnos a personas trans, transgénero, de género diverso o de género inconformista con el pronombre que corresponde a su expresión de género. Sin embargo, tenga en cuenta que tenemos nuestras propias percepciones y sesgos relacionados con el género y que, en inglés, algunas personas utilizan pronombres distintos de «he» o «she». **Si tiene dudas, ¡pregunte!***



## Ejercicio

---

“ Las personas intersexuales pueden identificarse con el género que les asignaron al nacer, con otro género o con ninguno. ”



## Ejercicio

---

**¡REALIDAD!**



*La identidad de género es una característica independiente del sexo. Las personas intersexuales pueden identificarse como hombres, mujeres, como otro género o como ningún género.*



## Ejercicio

---

“ No es posible saber si alguien es LGBTI por su aspecto ni por la forma de vestir, comportarse o hablar. ”



## Ejercicio

---



*La apariencia y el comportamiento no son indicadores precisos de la orientación sexual.*



## Ejercicio

---

“ Si una persona transgénero está casada, pone en cuestión su identidad de género. ”



## Ejercicio

---



*Una persona transgénero puede ser heterosexual, gay, bisexual o identificarse de otra manera. La orientación sexual es una característica independiente de la identidad de género.*



## Ejercicio

---

“ Las personas de orientaciones sexuales diversas pueden casarse con parejas de otro sexo debido a normas o presiones familiares, culturales, religiosas o sociales. ”



## Ejercicio

---

**¡REALIDAD!**



*En muchos lugares de todo el mundo, las personas de orientaciones sexuales diversas se casan con personas de sexo diferente debido a ciertas normas o para cumplir con expectativas religiosas, sociales o familiares.*



## Ejercicio

---

“ Las mujeres con orientaciones sexuales diversas sufren menos persecuciones porque pueden ocultar su sexualidad con mayor facilidad. ”



## Ejercicio

¡MITO!



*Es posible que las mujeres de orientaciones sexuales diversas sufran menos agresiones públicas, pero tienen mayor tendencia a sufrirlas en entorno privado, especialmente en contexto familiar y marital.*



## Ejercicio

---

“Todas las personas LGBTI saben que son diferentes de la mayoría de su entorno desde una edad muy temprana.”



## Ejercicio

¡MITO!



*Algunas personas LGBTI saben que son diferentes desde una edad muy temprana. Algunas saben que son diferentes en una época posterior o a lo largo de toda su vida. La experiencia de cada persona es única y depende de una amplia variedad de factores.*



## Ejercicio

---

“ Las personas intersexuales pueden identificarse como heterosexuales, gays, bisexuales o de otra forma. ”



## Ejercicio

**¡REALIDAD!**



*La orientación sexual es una característica independiente del sexo. Las personas intersexuales pueden identificarse como heterosexuales, gays, bisexuales o de otra forma.*



## Ejercicio

---

“ Es posible que alguien sepa su orientación sexual antes de tener una experiencia sexual. ”



## Ejercicio

---

**¡REALIDAD!**



*La gente, en general, no necesita experiencia en el sexo para saber quién le atrae.*



## Ejercicio

---

“ Si una mujer está casada con un hombre y tiene hijos, debe ser heterosexual. ”



## Ejercicio

¡MITO!



*Muchas mujeres lesbianas y bisexuales se casan con hombres debido a las normas o para cumplir expectativas culturales, religiosas, sociales o familiares.*



## Ejercicio

---

“ Un porcentaje más elevado de hombres gays y bisexuales son pedófilos en comparación con los hombres heterosexuales. ”



## Ejercicio

---



*Hay estudios que han mostrado que la gran mayoría de los pedófilos son heterosexuales.*



## Ejercicio

---

“ Los hombres gays y bisexuales, por lo general, han tenido muchas parejas sexuales. ”



## Ejercicio

---

**¡MITO!**



*Al igual que los heterosexuales, los hombres gays y bisexuales pueden no haber tenido ninguna pareja sexual, una, pocas o muchas. Cada persona es diferente.*



## Ejercicio

---

“ No todos los hombres que se identifican como gays o bisexuales tienen VIH. ”



## Ejercicio



*El hecho de tener una orientación sexual diversa no significa que se tenga mayor riesgo de contraer VIH. En cambio, los comportamientos sexuales de riesgo conllevan índices más elevados de VIH.*



## Ejercicio

---

“ En las relaciones entre personas del mismo sexo, una hace de «hombre» y la otra de «mujer». ”



## Ejercicio

¡MITO!



*Al igual que las relaciones entre personas de distinto sexo, las relaciones entre personas del mismo sexo obedecen a dinámicas complejas que dependen de cada pareja. Cada relación es única, al igual que las personas que la componen.*



## Ejercicio

---

“ Es posible que las personas que huyen a nuevos países no establezcan vínculos con otras personas u organizaciones LGBTI. ”



## Ejercicio

**¡REALIDAD!**



*Muchas personas que huyen a nuevos países tienen otras prioridades aparte de socializar con otras personas LGBTI. Sus prioridades pueden incluir encontrar empleo, procurar asilo y conseguir un lugar seguro para vivir. Es posible que permanezcan relativamente aisladas.*



## Ejercicio

---

“ Si una persona LGBTI nunca ha sufrido agresiones porque ha conseguido ocultar su sexo, su orientación sexual o su identidad de género, sus derechos no han sido violados. ”



## Ejercicio

¡MITO!



*Verse en la obligación de ocultar el hecho de ser LGBTI para evitar daños es una violación fundamental del derecho de libre expresión y del derecho a vivir con seguridad de la persona con pleno reconocimiento ante la ley.*



## Ejercicio

---

“ Las personas LGBTI pueden ser más susceptibles de padecer enfermedades mentales y de sufrir abusos no por ser LGBTI, sino por el estigma al que se enfrentan. ”



## Ejercicio

¡REALIDAD!



*Hay estudios que han mostrado que las personas LGBTI pueden tener mayores índices de enfermedades mentales y padecer abusos que la población general. Sin embargo, esto no se debe a que sean LGBTI. En cambio, se debe a que se enfrentan a aislamiento, discriminación y persecución en su vida diaria.*



## Ejercicio

---

“Todas las personas LGBTI escuchan el mismo tipo de música y conocen los mismos libros y las mismas películas.”



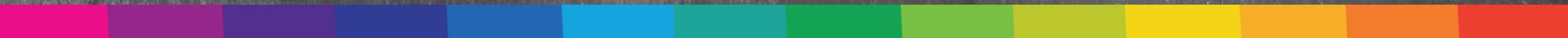
## Ejercicio

¡MITO!



*Las personas LGBTI tienen intereses tan variados como las heterosexuales. No existe una «comunidad» ni hay un conjunto establecido de intereses o de referencias culturales.*

recapitulamos



# Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos de América

El desarrollo de estos materiales de formación ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo estadounidense a través de la **Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM)** del Departamento de Estado de Estados Unidos de América como parte del proyecto “Sensitization and Adjudication Training on Refugees Fleeing Persecution Based on Sexual Orientation and Gender Identity”. Los contenidos no reflejan necesariamente los puntos de vista de la PRM o de los Estados Unidos de América.



## AGRADECIMIENTOS

ACNUR y la IOM desean hacer constar su agradecimiento a **Jennifer Rumbach** por la elaboración de estos materiales de formación, a **LK Napolitano** por el diseño de los materiales, a **Gabriel Schirvar** por sus aportaciones en la edición y los temas sobre salud y violencia sexual y de género, y a **numerosas personas expertas de ACNUR** que se han implicado en la aportación de información acerca de los contenidos de estos materiales de formación para convertirlo en un recurso de alta calidad.

 @IOMLGBTI

 @IOM\_LGBTI

Para más información, contactar con JENNIFER RUMBACH:

**[jrumbach@iom.int](mailto:jrumbach@iom.int)**

## ESTA PRESENTACIÓN INCLUYE NOTAS

Gran parte del texto que la persona facilitadora emplea está incluido en las diapositivas de la presentación. No obstante, las notas de las diapositivas también contienen información crucial, además de texto adicional para que lo lea la persona facilitadora (representado como texto sin cursiva) y orientaciones para la unidad, además de tiempos y referencias de los ejercicios, con los números de página correspondientes en la Guía de facilitación. Es importante que lea las notas de la diapositiva al completo antes de realizar la facilitación de estos materiales didácticos. Puede que quiera imprimirlas para utilizarlas mientras facilita la formación..

Las notas deben aparecer debajo de la imagen de la diapositiva cuando la Vista está configurada como Normal. Si no ve las notas, sitúe el cursor en la línea delgada de color gris que aparece en la parte inferior de la ventana y arrastre la barra hacia arriba. Aparecerá la sección de notas.

Para ver las diapositivas con las notas con texto de mayor tamaño, mueva el cursor a la parte superior de la ventana, haga clic en Vista y, a continuación, en Página de notas. Para imprimir las notas con imágenes de las diapositivas (práctico para facilitar las sesiones por primera vez, especialmente para los segmentos de formación más extensos), haga clic en Imprimir y, a continuación, debajo de Configuración, seleccione Páginas de notas.

La traducción al español se realizó por el equipo de Violencia de Género e Infancia de la Unidad Legal Regional del Buró de las Américas de ACNUR con el apoyo de Ignacio Carretero Seoane, personas expertas de OIM y la coordinación de Ana Belén Anguita Arjona