



El trabajo con personas

L G B T I

en desplazamiento forzado
y en contexto humanitario

FECHA, LUGAR



Objetivos formativos

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

Fomento del uso de **terminología correcta** atendiendo a directrices internacionales.

Identificación de líneas de formulación de preguntas y **técnicas de realización de entrevistas adecuadas y receptivas**

Debate acerca de las **vulnerabilidades y dificultades 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 a recabar información relevante respetando la dignidad y la humanidad, mediante:

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

Identificación de presuposiciones 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

PROTECCIÓN

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.

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, y con otros criterios internacionales aplicables.

Resultados de la formación



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, y con otros criterios internacionales aplicables.

Entorno de formación

1

Espacio seguro



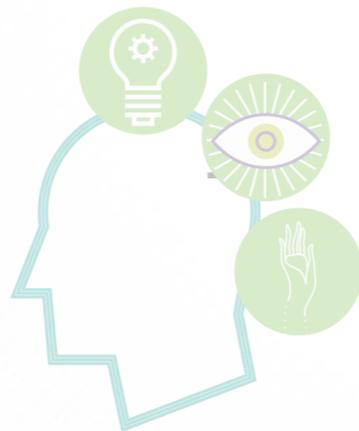
2

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



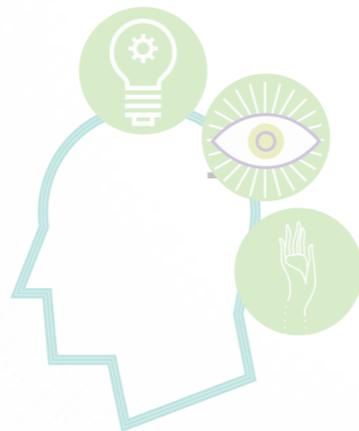
2

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



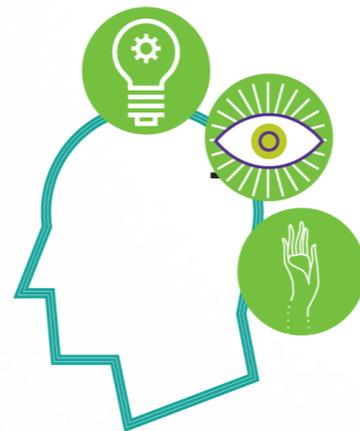
2

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



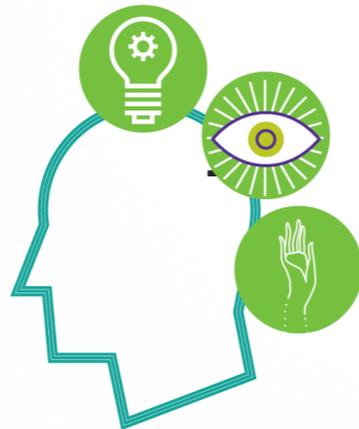
2

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.

1

TERMINOLOGÍA

Una nota sobre el lenguaje

Uso de términos

Personas de sexo,
orientación sexual e
identidad de género
diversas

S O S I G

Y

Personas lesbianas,
gays, bisexuales,
transgénero e
intersexuales

L G B T I

Término n.º 1



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.

Definition [,defi' n

Término n.º 2



GAY

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

Término n.º 3



LESBIANA

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

Término n.º 4



BISEXUAL

Adjetivo que 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.

Término n.º 5



IDENTIDAD DE GÉNERO

Se refiere a la experiencia interna e individual sentida profundamente por cada persona sobre 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.

Término n.º 6



TRANSGÉNERO

Transgénero es un término utilizado de manera general por algunas 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 utilizados de manera general 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.

Término n.º 7



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 otros caracteres sexuales.

Término n.º 8



INTERSEXUAL

Término utilizado de manera general que describe una amplia gama de variantes corporales relacionadas con los 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.

Definition [, defɪ' n

Término n.º 9



LGBTI

Acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.

Definition [, defi' n

Término n.º 10



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 y/o identidad de género las sitúa fuera de la tendencia predominante y personas cuya identidad de género no corresponde con el sexo que se les asignó al nacer.

Términos que deben evitarse

 No normal,
anormal, antinatural

 Estilo o modo de vida,
agenda o elección

 Problema,
enfermedad

 Hermafrodita, homo,
marica, marimacha

Definition [,defi' n
signification of a w
to the cor

Términos clave



A QUIEN AMAS

Orientación sexual

Lesbiana

Gay

Bisexual

Definition [,defi'n
signification of a w
to the cor

Términos clave



**SI TE SIENTES HOMBRE, MUJER, DE OTRO
GÉNERO O DE NINGÚN GÉNERO**

Identidad de género

Transgénero

Definition [,defi'n
signification of a w
to the cor

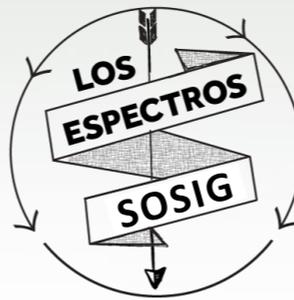
Términos clave



TU GENÉTICA Y/O CUERPO FÍSICO

Sexo

Intersexual



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

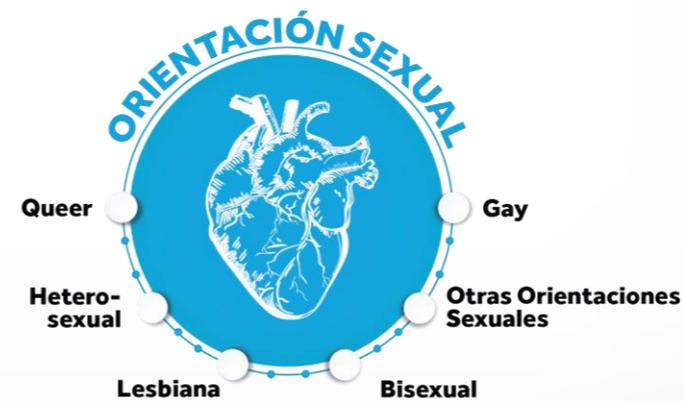
Capacidad duradera de toda persona para tener sentimientos profundos o sentir atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de un sexo y/o género determinado.



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.

S O S I G



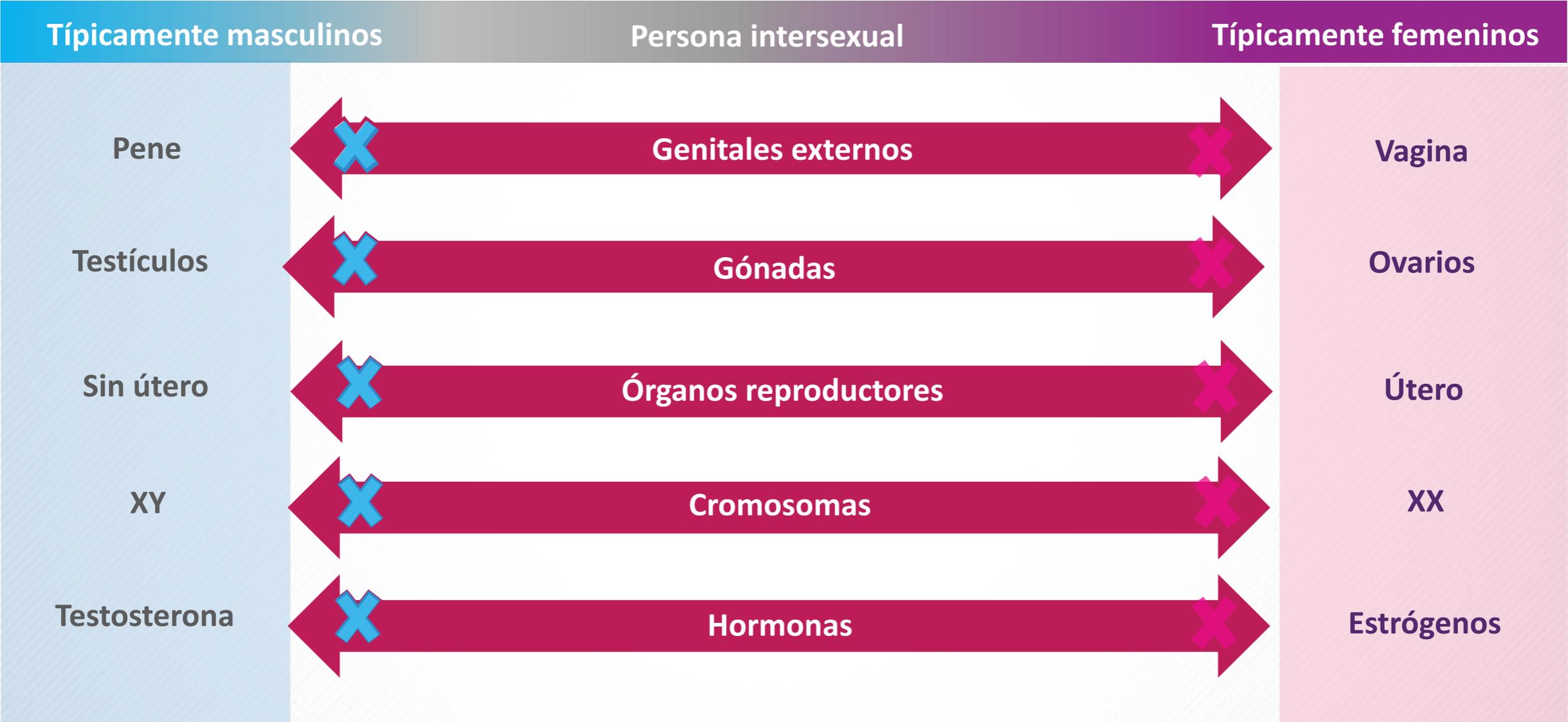
Los espectros SOSIG

LGBTI



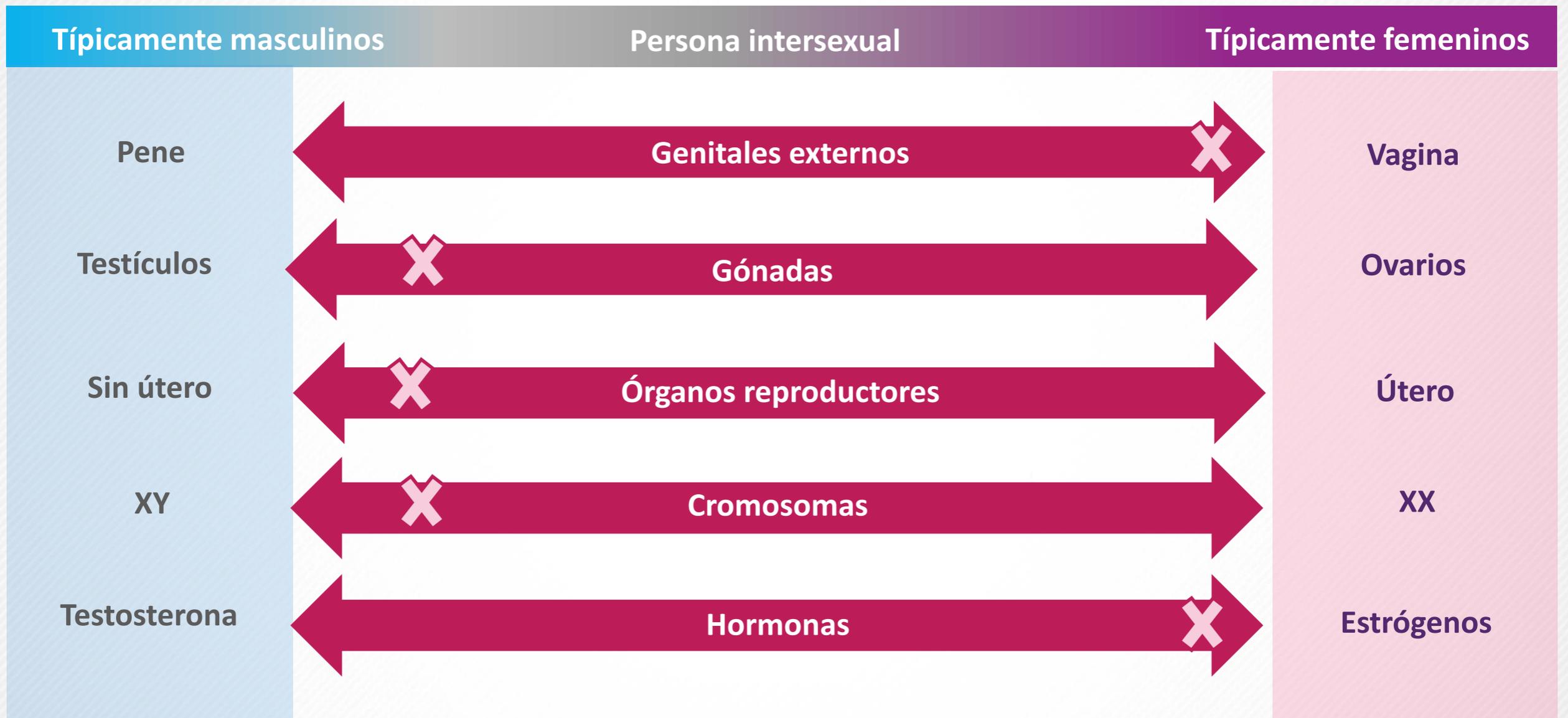
Comprensión

Caracteres sexuales



Comprensión

Caracteres sexuales asociados con el síndrome de insensibilidad a los andrógenos



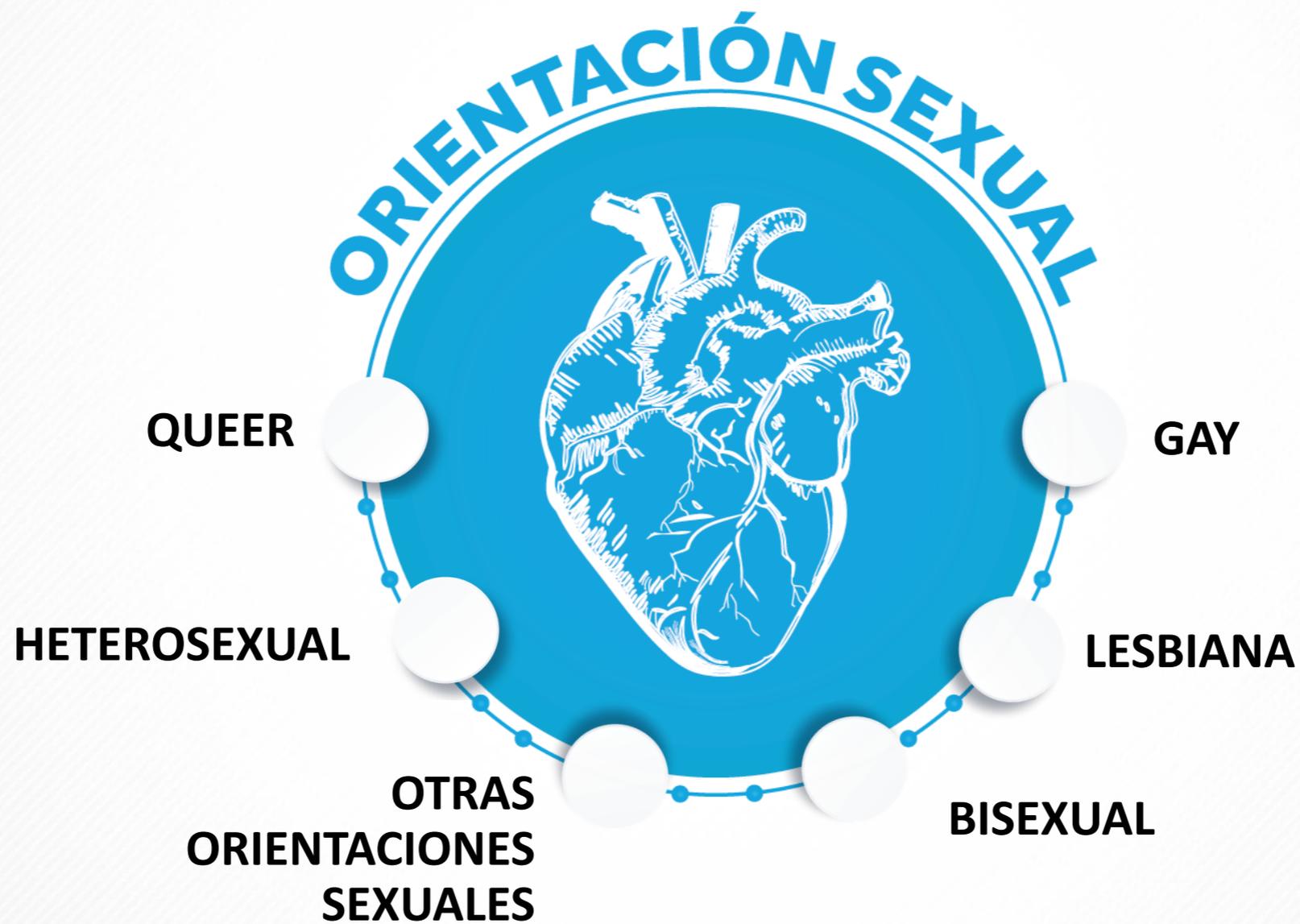
Los espectros SOSIG

LGBTI



Los espectros SOSIG

L G B T I



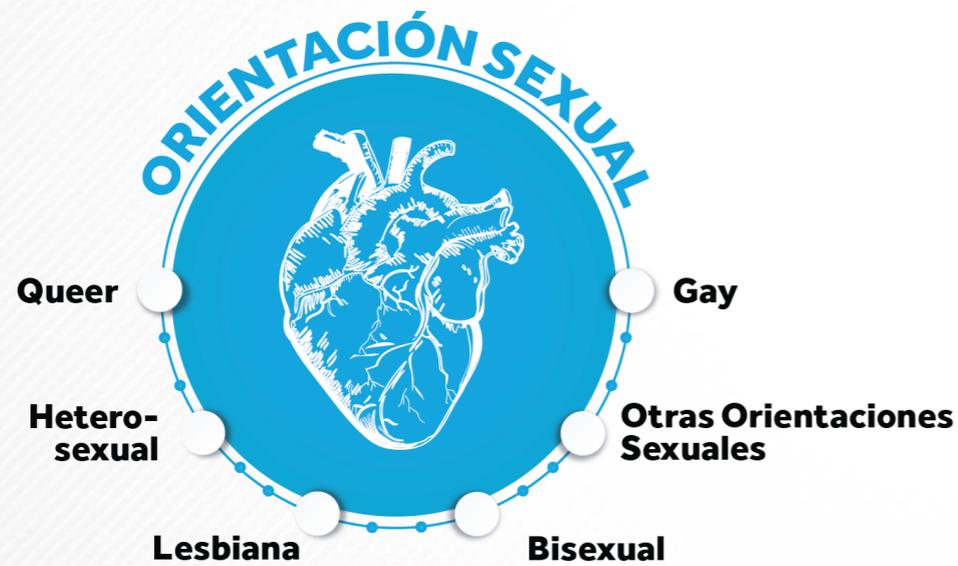
Los espectros SOSIG

L G B T I





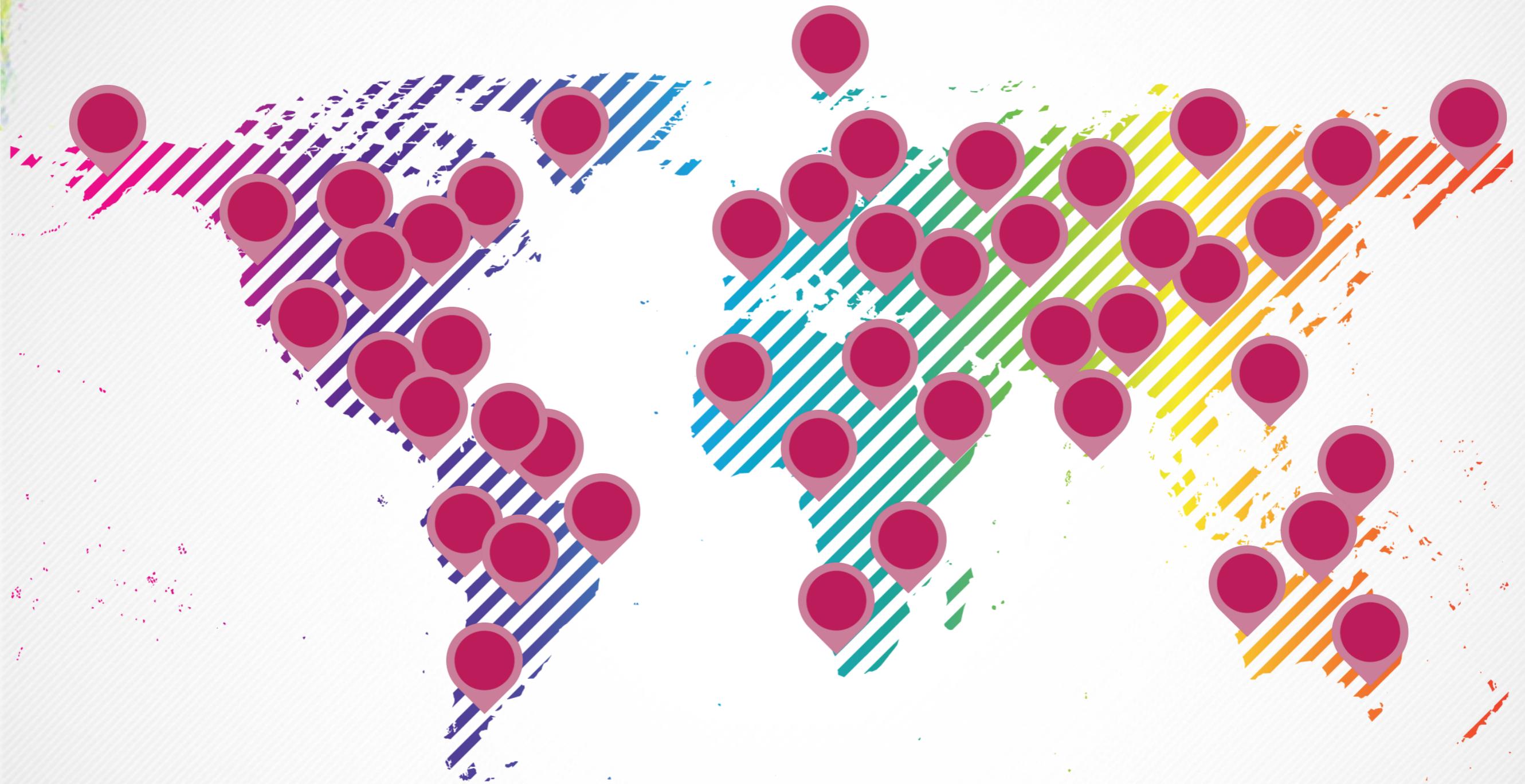
S O S I G



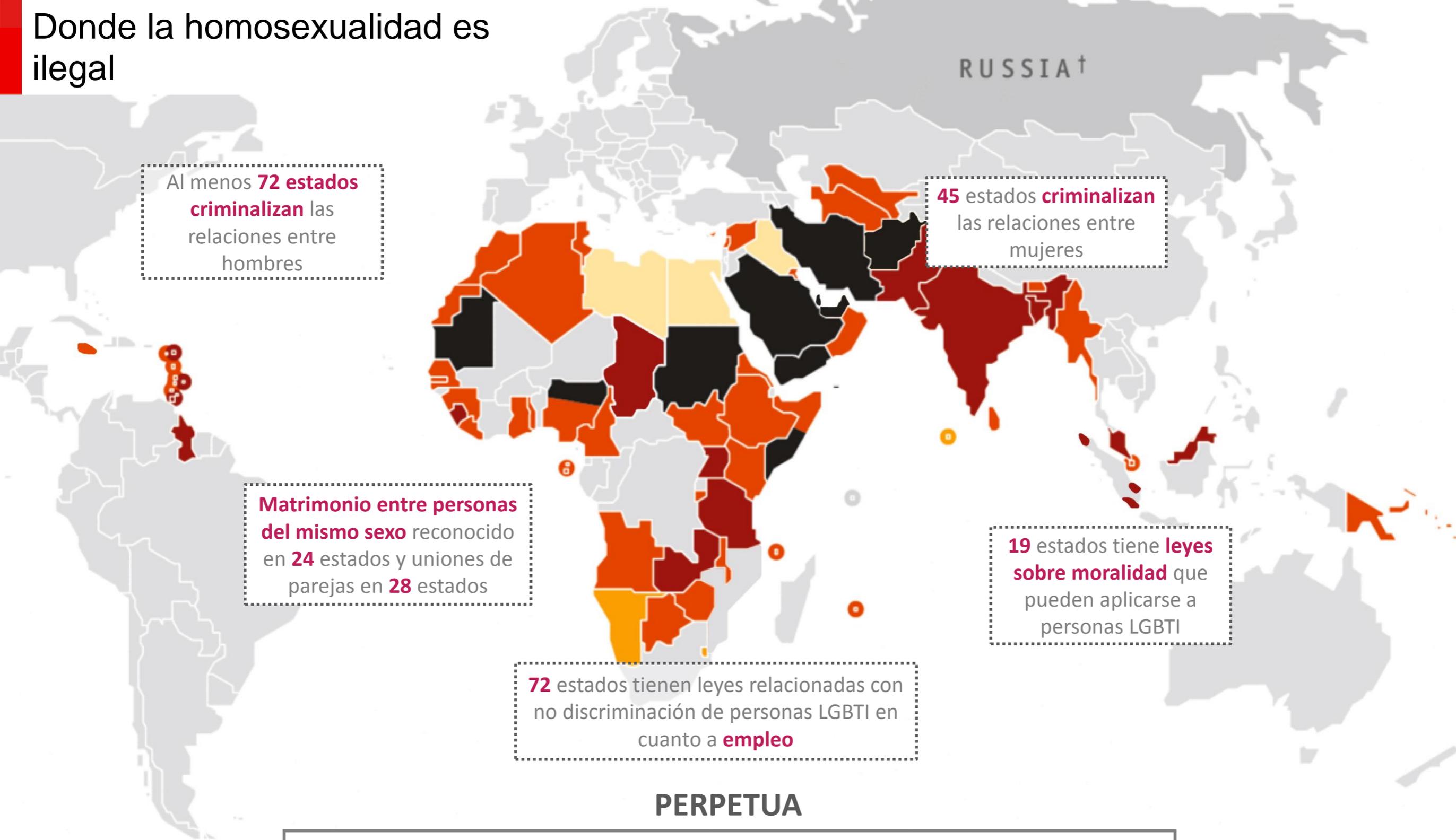
2

INFORMACIÓN
GENERAL GLOBAL

Las personas de interés invisibles



Donde la homosexualidad es ilegal



■ PENNA DE MUERTE

■ 14 AÑOS a CADENA

■ HASTA 14 AÑOS

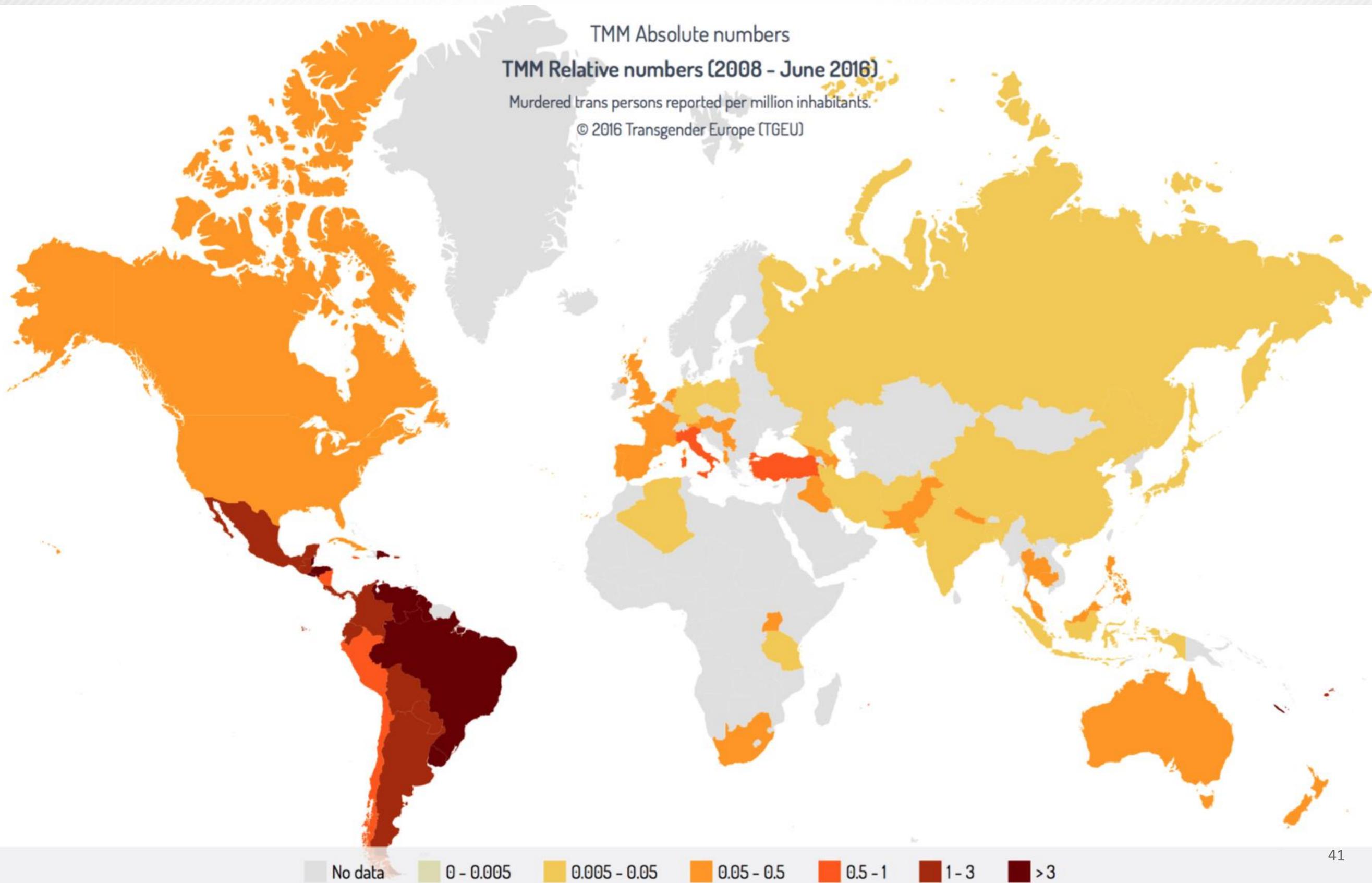
■ SIN INDICACIÓN DE DURACIÓN

■ NO CLARO*

*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

Monitoreo de asesinatos de personas trans





Actores de la persecución



En varios países, las personas LGBTI han sido objetivo de abusos organizados por parte de:

Organizaciones humanitarias internacionales

Extremistas religiosos y nacionalistas extremistas

Grupos paramilitares y neo-Nazis

Personal médico profesional

Gobiernos y actores estatales

Organizaciones de medios de comunicación

Familias y comunidades



Acceso a la justicia



¿Por qué pueden quedar sin denunciar los actos violentos o la discriminación?

Puede que las personas sientan vergüenza por su SOSIG o por los delitos cometidos contra ellas.

Es posible que las personas desconfíen de la policía o del gobierno.

Puede que las personas teman que sus familias o sus comunidades descubran su SOSIG



Orientación de la ONU



Informes de las Sesiones 19ª y 29ª del Consejo de Derechos Humanos, “**Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género**” (17 de noviembre de 2011 y 4 de mayo de 2015)

Directrices de ACNUR sobre **Pertenencia a un determinado grupo social** (2002)

Directrices sobre protección internacional N.º 9 de ACNUR: Solicitudes de la condición de refugiado relacionadas con la orientación sexual y/o la identidad de género en el contexto de la Convención de 1951 y el Protocolo de 1967

3

COMUNICACIÓN
ADECUADA

Consejos básicos de comunicación

1 ESCUCHAR

Escuche pacientemente.
Siga el discurso y no lo dirija.

2 PRIVACIDAD

Encuentre un **lugar privado**
en el que pueda conversar.

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 y repita a continuación lo que han dicho para asegurarse de que ha entendido correctamente.

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.



Diez preguntas y respuestas clave

¿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**?





Diez preguntas y respuestas clave

¿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?



Problemas 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 del/de la intérprete

Las dificultades por las que pasan las personas LGBTI tienen lugar a lo largo de todo el ciclo de desplazamiento.

Problemas clave de procedimientos

Casos menos comunes

Mujeres y agresiones en entornos privados

Es más probable que las mujeres estén casadas debido 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.

Dificultades 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.

4

ESPACIOS
SEGUROS



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?

Claves sobre espacios seguros

Confidencialidad

Las personas deben sentirse seguras de que la información que nos dan no se compartirá con terceros sin su consentimiento.

Respeto

Las personas deben saber que serán tratadas con dignidad y respeto cuando visiten nuestras oficinas y por cada miembro del personal con el que tengan contacto.

Comunicación abierta

Las personas deben sentir que pueden comunicarse libremente con nuestro personal y aportar cualquier información que consideren relevante para su caso.

Creación de confianza con el tiempo

Crear confianza requiere tiempo. Algunas oficinas tienen mala reputación por la manera en que han tratado a las personas en el pasado. Algunas oficinas se encuentran en lugares donde no es seguro dar información sobre diversidad.



Elementos de Espacios seguros

Elementos visuales como chapitas, pegatinas, carteles, volantes, folletos y videos pueden informar a las personas visitantes de que su espacio es acogedor y seguro.



Para las personas de interés que no lean o entiendan los símbolos relacionados con LGBTI, los anuncios **hablados y las presentaciones** resultan útiles.



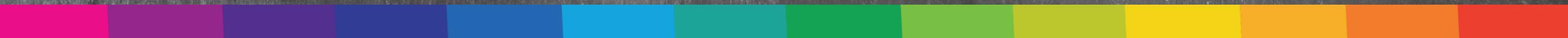
Los espacios seguros permiten respuestas respetuosas e informadas, lo que significa que todo el personal debería recibir capacitación sobre el trabajo con personas **LGBTI**.



Debemos cerciorarnos de que contamos con un **lugar de trabajo acogedor e inclusivo** para los compañeros y compañeras LGBTI.



recapitulación



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 OIM 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 convertirlos 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.