

módulo 01

Guía de facilitación

**Trabajo con personas lesbianas, gays,
bisexuales, transgénero e intersexuales
(LGBTI) en desplazamiento forzado y en
contexto humanitario**



UNHCR

United Nations High Commissioner for Refugees
Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés



International Organization for Migration (IOM)

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 del **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. 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.

ÍNDICE

Guía de facilitación del Módulo Uno

Nota introductoria	1
Información general sobre el Módulo Uno	3
Cronograma del Módulo Uno	4

UNIDAD UNO – TERMINOLOGÍA

Juego de mesa de Terminología	7
Claves para la facilitación del Juego de mesa de Terminología	13
Respuestas sugeridas para las preguntas del Juego de mesa de Terminología	17
Juego de mesa de Terminología – Versión básica	26
Claves para la facilitación del Juego de mesa de Terminología – Versión básica	30
Respuestas sugeridas para las preguntas del Juego de mesa de Terminología– Versión básica	33
Claves para la facilitación del Ejercicio adicional	40
Claves para la facilitación del Ejercicio adicional avanzado	41
Claves para la facilitación del ejercicio sobre Espectros SSOGI	43

UNIDAD DOS: INFORMACIÓN GENERAL GLOBAL

Test de información general global	48
Claves para la facilitación del Test sobre información general global	49
Claves para la facilitación del Test adicional sobre información general global	57

UNIDAD TRES: COMUNICACIÓN ADECUADA

Guiónes simulados _____ 59

Claves para la facilitación de los guiónes de simulación: Guión Uno _____ 61

Claves para la facilitación de los guiónes de simulación: Guión Dos _____ 64

Situaciones comunes _____ 67

Claves para la facilitación de Situaciones comunes _____ 68

Juego de roles por parejas _____ 70

UNIDAD CUATRO: ESPACIOS SEGUROS

Claves para la facilitación de Preguntas que tener en cuenta _____ 74

Creación de espacios seguros y lugares de trabajo inclusivos _____ 77

Claves para la facilitación de Creación de espacios seguros y lugares de trabajo inclusivos _____ 78

UNIDAD CINCO: MITOS Y REALIDADES

Ejercicio para el grupo completo _____ 81

Señales de mitos y realidades _____ 82

NOTAS _____ 84

MENSAJE DE BIENVENIDA

Nota introductoria

Las personas LGBTI solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, desplazadas y migrantes se enfrentan a una **compleja serie de dificultades y amenazas** en sus países de origen y en los países receptores o de asilo, y a lo largo de todas las fases del ciclo de desplazamiento. Entre estas dificultades y amenazas están la discriminación, los prejuicios, la violencia, la dificultad para acceder a servicios humanitarios y las barreras para poder articular sus necesidades de protección durante los procedimientos de asilo. Los esfuerzos por mejorar la protección de las personas LGBTI reciben cada vez más atención y apoyo por parte de los Estados y la comunidad humanitaria y de defensa de los derechos humanos en sentido amplio.

En **ACNUR**, esos **esfuerzos han incluido** consultas a personas expertas, el desarrollo de directrices, la comunicación estratégica desde los niveles más altos de responsables de ACNUR, la inclusión transversal de los problemas que afrontan las personas LGBTI en programas obligatorios de formación y un cuestionario global para la evaluación de las capacidades de ACNUR para afrontar los problemas de la protección de las personas LGBTI. En la **OIM**, dichos esfuerzos han incluido formación en todo el mundo, los mensajes del Director General y las campañas sobre espacios seguros en diversas regiones clave. Tanto el **ACNUR como la OIM** tienen un compromiso con la protección de los derechos de las personas LGBTI de interés y pretenden continuar con su estrategia deliberada y por fases para crear identificación y capacidad de fomento al respecto.

A pesar de una **actividad significativa**, la discriminación de las personas LGBTI continúa prevaleciendo. A menudo, sus necesidades de protección quedan sin cubrir. Sigue existiendo una falta de conocimientos referida a las necesidades y vulnerabilidades específicas de las personas LGBTI en los países de origen, de tránsito y de asilo. Además, no todo el personal es consciente de sus propias ideas preconcebidas o de sus actitudes discriminatorias acerca de la orientación sexual, la identidad de género y la diversidad corporal. Por lo tanto, la formación de calidad es esencial para todas las personas implicadas en la provisión de protección y asistencia y en la determinación del estatuto de persona refugiada (RSD).

ACNUR y la OIM han **desarrollado conjuntamente** este completo material de formación sobre la protección de las personas LGBTI para su personal y para la comunidad humanitaria en general. Los módulos de formación abarcan gran variedad de temas como la terminología, el derecho internacional, la comunicación, la protección operativa, el reasentamiento y la determinación del estatuto de persona refugiada, con el enfoque puesto en la orientación práctica para las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas. Le damos la bienvenida a esta formación y esperamos que le sea útil y de provecho en su trabajo con personas LGBTI.

Resultados previstos de la formación

- Ayudar al personal en la **organización y puesta en marcha** de interacciones y entrevistas eficaces y respetuosas con personas LGBTI, y permitir obtener información relevante de manera eficaz y que proteja la dignidad y la humanidad, mediante lo siguiente:
 - Fomentar el uso de terminología correcta atendiendo a directrices internacionales.
 - Debatir acerca de las dificultades y vulnerabilidades específicas referidas a la protección que afrontan las personas LGBTI e identificar las acciones preventivas, paliativas y de respuesta adecuadas.
 - Revisar las situaciones posibles específicas referidas a las personas LGBTI en distintos países de acogida.
- Identificar líneas de formulación de preguntas y **técnicas de realización de entrevistas adecuadas y receptivas**.
- Identificar **suposiciones problemáticas** que pueden afectar a la provisión de ayuda eficaz.
- Posibilitar que el personal dedicado a la determinación del estatuto de persona refugiada y el 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 previstos a largo plazo

- Conversión de las oficinas de ACNUR, la OIM y las organizaciones asociadas en **espacios seguros y acogedores para personas LGBTI**.
- La **concienciación** de las personas participantes acerca de la base lógica y la responsabilidad que supone la protección de las personas LGBTI que huyen de la persecución con motivo de su diversidad corporal, su orientación sexual o su identidad de género.
- 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.

MÓDULO UNO

Introducción general

Le damos la bienvenida al Módulo Uno de Trabajo con personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) en desplazamiento forzado y en contexto humanitario. Este módulo es la base de la formación. En el Módulo Uno, las personas participantes adquirirán habilidades y conocimientos básicos que necesitan para trabajar con personas LGBTI de manera eficaz, respetuosa y preservando su dignidad. Los conceptos y términos clave y las herramientas prácticas aprendidas aquí no solo facilitarán las interacciones adecuadas con personas LGBTI, sino que también proporcionarán una base sólida para el aprendizaje de los módulos posteriores.

La Unidad Uno (Terminología) es la piedra angular de la formación y es obligatoria. Sin la comprensión adecuada de los términos y conceptos clave relacionados con las personas LGBTI, el grupo de participantes no tendrá capacidad para completar las unidades siguientes. La unidad cuenta con dos ejercicios profundizados que proporcionan un acercamiento a los términos y conceptos básicos desde distintos ángulos. Los **ejercicios enseñan terminología**, con una breve descripción sobre la terminología en otros idiomas. Si bien puede que las personas participantes hablen otros idiomas, gran parte de las orientaciones escritas que utilizarán estará en inglés y, por este motivo, es importante que conozcan también los términos en ese idioma.

Muchos términos y los conceptos relacionados que se enseñan en la Unidad Uno resultarán desconocidos para el grupo de participantes. En particular, los términos que más dificultad entrañan son los relacionados con el sexo y la identidad de género. La parte de debate de la unidad es muy importante y debería ser el punto central de interés. Durante los debates, la persona facilitadora deberá estar preparada para contestar preguntas complejas no solo acerca de la terminología, sino también acerca de los conceptos que abarcan los términos.

La segunda unidad, **Información general global**, proporciona a las personas participantes una comprensión básica de algunos de los problemas a los cuales las personas LGBTI se enfrentan en todo el mundo, distintos tipos de persecución ejercida contra personas LGBTI, los actores que llevan a cabo dicha persecución y algunos asuntos clave para las personas LGBTI de interés. La unidad también implica a las personas participantes en el enfoque de la ONU de los problemas de diversidad corporal, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género, y presenta los Principios de Yogyakarta como una herramienta importante para la consideración de los derechos de las personas LGBTI desde el prisma de los derechos humanos.

En la **Unidad Tres**, las personas participantes aprenderán acerca de **Comunicación adecuada**, incluido cómo hablar de manera respetuosa con personas LGBTI. La unidad permite que el grupo de participantes debata acerca de ejemplos de conversaciones entre miembros del personal y personas LGBTI y también evaluar situaciones que pueden darse sobre el terreno, así como practicar interacciones para tratar de manera respetuosa y digna a través de un ejercicio de roles. En esta unidad, las personas participantes pueden practicar la terminología aprendida en el Unidad Uno.

La Unidad Cuatro (Espacios seguros) aborda cómo recibir a las personas LGBTI de interés en nuestras oficinas y la creación de espacios seguros en los cuales puedan sentirse seguras y cómodas para comunicar información sensible a nuestro personal. Los Espacios seguros tienen una importancia crucial para proporcionar ayuda eficaz y asegurarnos de que las personas LGBTI no se enfrentan a rupturas de la confidencialidad ni reciben un trato negativo cuando solicitan ayuda de las organizaciones de asistencia.

La quinta unidad es **Mitos y realidades**. Esta unidad presenta al grupo de participantes una serie de creencias comunes problemáticas acerca de personas LGBTI a través de un juego interactivo de tipo «verdadero o falso». Señalar las creencias problemáticas no solo hace que cada participante tome conciencia acerca de los estereotipos, sino que también recuerda que debemos estar alerta ante nuestros propios sesgos en nuestro trabajo. La lista de mitos y realidades no es en absoluto exhaustiva, sino más bien un punto de partida para el debate. Si el grupo va a recibir únicamente el Módulo Uno, la unidad de **Mitos y realidades** sirve para concluir el día y evaluar lo aprendido por el conjunto de participantes.



Consejo de formación

Recuerde dejarse guiar por la presentación. Todos los objetivos, segmentos de formación, las preguntas de debate, los vídeos, los ejercicios y puntos clave de aprendizaje cuentan con dispositivas en la presentación. Las diapositivas de los ejercicios indican al grupo de participantes a qué página de su Cuaderno de participante deben acudir, y la sección de Notas de las diapositivas le indica a usted la página correspondiente de la Guía de facilitación para consultar más instrucciones y claves didácticas. Si desea consultar más consejos de formación, consulte el Manual de formación para personas facilitadoras.



MÓDULO UNO

Cronograma

A continuación se incluye una guía correspondiente a las actividades del Módulo Uno. El Módulo contiene material para ocho horas y media de formación. Consulte la sección *Planificación de una sesión* de formación del **Manual de formación para personas facilitadoras** si desea ayuda para crear un plan con material del Módulo Uno. A continuación, podrá rellenar las fechas y tiempos de su plan en los espacios indicados más abajo. Los tiempos indicados aquí son **únicamente sugerencias**. Realice los ajustes pertinentes según el tiempo que crea que llevará el debate y la explicación de la presentación. Recuerde dejarse guiar por la presentación. Todos los objetivos, segmentos de formación, los debates, los vídeos, los ejercicios y puntos clave de aprendizaje cuentan con dispositivos. Las diapositivas de los ejercicios indican al grupo de participantes a qué página de su Cuaderno de participante deben acudir, y la sección de Notas de las diapositivas le indica a usted la página correspondiente de la Guía de facilitación para consultar más notas y claves didácticas.

Segmento	Descripción	Materiales necesarios	Duración	*	Fecha de plan/hora
Introducción	Presentaciones, Introducción general	Diapositivas 1-15	<45'	x	
Módulo 01 Unidad 01: Terminología, 150 minutos (2 horas y 30 minutos)					
Introducción	Objetivos	Dispositivas 16-18	02'	x	
Segmento de formación	Una nota sobre el idioma	Diapositiva 19	05'	x	
Ejercicio	Juego de mesa de Terminología	Dispositivas 20-21; GF 7-42; Juego de mesa de terminología	80'	x	
Ejercicio	Los espectros SSOGI	Dispositivas 22-28; GF 43-47	15'	x	
Debate	Términos que evitar y otra terminología	Diapositivas 29-31	15'		
Vídeo	Getting Out	Diapositiva 32; vídeo	20'		
Recapitulación	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 33-44	13'	x	
Módulo 01 Unidad 02: Información general global, 75 minutos (1 hora y 15 minutos)					
Introducción	Objetivos	Diapositivas 45-46	02'	x	
Vídeos	<i>A History of LGBT Rights (opcional: mensaje del DG de la OIM de 2016)</i>	Diapositiva 47; vídeos	05'		
Ejercicio	Test de información general global	Diapositivas 48-51; GF 48-58	55'	x	
Vídeo	<i>Courage Unfolds</i>	Diapositiva 52; vídeo	10'		
Recapitulación	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 53-54	03'	x	
Módulo 01 Unidad 03: Comunicación adecuada, 85 – 195 minutos (1 hora 25 minutos – 3 horas 15 minutos)					
Introducción	Objetivos	Diapositivas 55-56	02'	x	
Ejercicio	Guiónes simulados	Diapositiva 57; GF 59-66	50'	x	

Segmento de formación	Problemas de procedimientos y consejos	Diapositivas 58-61	07'	x	
Ejercicio	Situaciones comunes	Diapositiva 62; GF 67-69; Tarjetas numeradas de mesas grupales	40'		
Segmento de formación	Preguntas sugeridas	Diapositivas 63-71	16'	x	
Ejercicio	Juego de roles por parejas	Diapositiva 72; GF 70-73	50'		
Debate	El trabajo con intérpretes	Diapositivas 73-75	20'		
Recapitulación	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 76-78	10'	x	
Módulo 01 Unidad 04: Espacios seguros, 65 – 75 minutos (1 hora 05 minutos – 1 hora 15 minutos)					
Introducción	Objetivos	Diapositivas 79-80	02'	x	
Debate	Preguntas que tener en cuenta	Diapositiva 81; GF 74-76	05'	x	
Vídeo	<i>OIM: Un espacio seguro</i>	Diapositiva 82; vídeo	05'		
Ejercicio	La creación de espacios seguros	Diapositivas 83-85; GF 77-80; pizarra blanca y rotuladores	50'	x	
Segmento de formación	Documentos orientativos	Diapositivas 86-89	10'		
Recapitulación	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 90-91	03'	x	
Módulo 01 Unidad 05: Mitos y realidades, 15 minutos					
Ejercicio	Mitos y realidades	Diapositivas 92-143; GF 81-83	15'	x	
*Los segmentos obligatorios están marcados con una «x»; GF = Guía de facilitación; las páginas de los Cuadernos de participante se indican en las diapositivas.					

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Juego de mesa de Terminología

Introducción general

El juego de mesa de Terminología es el **ejercicio de base de la formación sobre LGBTI**. La comprensión adecuada de la terminología básica –incluidos los términos sexo, orientación sexual e identidad de género– permitirá que el grupo de participantes entienda mejor los problemas a los que se enfrentan las personas LGBTI de interés, comprender mejor las diferencias existentes entre las experiencias vividas por la amplia variedad de personas LGBTI y formular posteriormente soluciones respetuosas en sus propios entornos de trabajo.

Este ejercicio se realiza en **grupos pequeños** de entre tres y cuatro personas, y le sigue un debate del grupo completo. Es lo suficientemente sencillo como para que cualquier grupo destinatario pueda completarlo: los equipos deben emparejar tarjetas que contienen palabras con las definiciones adecuadas del tablero de juego. Al tratarse de un ejercicio interactivo y divertido, también sirve para romper el hielo en la formación.

Duración del ejercicio: 1 hora y 20 minutos. 20 minutos para la presentación y la actividad por equipos; 60 minutos para el debate.

Materiales necesarios:

- Hojas de definiciones del juego de terminología (*un conjunto por cada equipo, plastificado si es posible; ver páginas 5-6*)
 - Tarjetas del juego de mesa de terminología (*un conjunto por equipo, plastificadas si es posible y recortadas; ver páginas 7-8*)
-

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Aprenderemos terminología mediante el **juego de mesa de terminología**.
- Por favor, dividíos en equipos de tres o cuatro personas cada uno. Podéis uniros a las personas que están sentadas más cerca.
- Cada equipo debe tener un **juego de mesa de terminología** sobre la mesa que tienen cerca.
- El juego se compone de un **tablero de juego** (dos hojas que se colocan alineadas una al lado de la otra) y un conjunto de tarjetas.
- Se trata de un **juego sencillo**. En el tablero aparecen unas definiciones. Las tarjetas tienen las palabras correspondientes escritas en ellas. Deben emparejar cada palabra con la definición correcta.
- No es una **prueba de velocidad**, así pues, tómense su tiempo para decidir dónde colocar las tarjetas.
- Iré pasando por las mesas **para ayudarles** durante el juego. Una vez haya finalizado todo el mundo, lo repasaremos entre todo el grupo.
- *Mientras los equipos trabajan para finalizar sus tableros, la persona facilitadora debe **ayudarles** comentando qué tarjetas no están en el lugar correcto o dándoles pistas acerca de dónde colocar las tarjetas. Los equipos que finalicen deben recibir instrucciones para trabajar en los ejercicios adicionales hasta que el resto de los equipos finalice. Si algún equipo ha finalizado los ejercicios adicionales y el resto de equipos aún trabajan en sus tableros, la persona facilitadora puede pedirles que ayuden a otros equipos.*

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- Ahora que han **finalizado sus tableros**, vamos a repasarlos.
- Comenzaremos por el tablero que dice en la **esquina superior izquierda** «Capacidad duradera de toda persona para tener sentimientos ...» ¿Qué tarjeta han puesto en ese lugar del tablero? ¿Por qué han elegido esa palabra para esta definición?
- *Repase el tablero **palabra por palabra**, comenzando por la esquina superior izquierda, continuando con toda la fila y, a continuación, pase a la siguiente fila. Por favor, consulte la Claves para la facilitación para consultar algunas preguntas que puede formular al grupo de participantes acerca de cada palabra y posibles respuestas que puede dar usted o alguna de las personas participantes.*
- *Si hay participantes con dificultad para comprender las **diferencias entre palabras**, tenga en cuenta que repasará los términos clave sexo, orientación sexual e identidad de género en el ejercicio de espectros SSOGI.*

Juego de mesa de Terminología

Este ejercicio ha sido adaptado de Talking the Talk “Terminology Match-up” de GLSEN.

<p>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</p>	<p>Qué hacemos sexualmente y con quién. La gente puede buscar esto con la persona o las personas que les atraen. No siempre es un indicador preciso de la orientación sexual.</p>	<p>Indica sentimientos que son más fluidos y cambiantes que la orientación sexual. Por ejemplo, puede ser por personas altas, bajas, de cabello oscuro, ojos de color marrón u otros rasgos de una pareja sexual o de una práctica sexual.</p>
<p>La experiencia interna e individual profundamente sentida por cada persona de su género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer. Incluye su manera personal de sentir su cuerpo y distintas formas de expresión de género.</p>	<p>Describe a quien, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas de diferente sexo y/o género diferente.</p>	<p>Describe a quien, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas del mismo sexo y/o género.</p>
<p>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 diferente sexo y/o género diferente.</p>	<p>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 las mujeres que se sienten atraídas hacia otras mujeres.</p>	<p>Una mujer que, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia otras mujeres.</p>
<p>Clasificación de la persona según tenga características corporales femeninas, masculinas o intersexuales. A los niños y niñas se les suele asignar en el momento de nacer en función de la apariencia de su anatomía externa.</p>	<p>Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos y que una sociedad determinada considera adecuados para las personas en función del sexo que tienen asignado.</p>	<p>Posesión de cualidades asociadas con hombres y mujeres, o masculinidad y feminidad, en una sociedad determinada y en un momento concreto.</p>

Juego de mesa de Terminología

Este ejercicio ha sido adaptado de Talking the Talk "Terminology Match-up" de GLSEN.

<p>Término utilizado de manera general para definir a personas cuya identidad de género y, en algunos casos, expresión de género, difiere de la que se asocia típicamente al sexo que se les asignó al nacer.</p>	<p>El proceso de cambiar la presentación de género para hacerla más acorde con la identidad de género individual. Se trata de un proceso complejo que suele producirse a lo largo de un período de tiempo prolongado.</p>	<p>En este contexto, se refiere al acto de ver a otras personas en función de su sexo, su orientación sexual y su identidad de género o su expresión de género. A menudo se basa en estereotipos y puede realizarse de manera inconsciente.</p>
<p>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. Sustituye el término «hermafrodita».</p>	<p>Miedo u odio hacia las personas homosexuales o la homosexualidad / miedo u odio hacia personas transgénero o la diversidad de género.</p>	<p>Promover la heterosexualidad como categoría superior o asumir que todas las personas son heterosexuales.</p>
<p>Un proceso de autoaceptación. Es posible las personas reconozcan su identidad primero consigo mismas y luego la den a conocer a otras personas. Puede que den a conocer públicamente o no su identidad, y este concepto no es aplicable a todas las culturas</p>	<p>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</p>	<p>Un diagnóstico obsoleto y controvertido que se solía dar a las personas transgénero. Se ha sustituido por «disforia de género», que describe el sentimiento de que la identidad de género física o emocional individual difiere del sexo asignado al nacer.</p>
<p>Leyes que prohíben actos sexuales entre personas adultas, realizados de manera consensuada, privada y no comercial, incluido el sexo anal con un hombre o una mujer dentro del matrimonio legal. Se aplican de manera desproporcionada a personas que realizan actos sexuales con personas del mismo sexo</p>	<p>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</p>	<p>Se trata de un término tradicionalmente negativo que utilizan ahora algunas personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas para describirse a sí mismas. Algunas personas valoran el término por su carácter rebelde e inclusivo.</p>

Juego de mesa de Terminología

Este ejercicio ha sido adaptado de Talking the Talk “Terminology Match-up” de GLSEN.

Orientación sexual	Comportamiento sexual	Preferencia sexual
Identidad de género	Heterosexual	Homosexual
Bisexual	Gay	Lesbiana
Sexo	Género	Masculinidad / Feminidad

Juego de mesa de Terminología

Este ejercicio ha sido adaptado de Talking the Talk "Terminology Match-up" de GLSEN.

Transgénero	Transición	Percepción
Intersexual	Homofobia / Transfobia	Heterosexismo
«Salir del armario/clóset»	Expresión/presentación de género	Trastorno de la identidad de género
Leyes de sodomía	Personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas	Queer

Juego de mesa de Terminología

Este ejercicio ha sido adaptado de Talking the Talk “Terminology Match-up” de GLSEN.

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Claves para la facilitación del Juego de mesa de Terminología (continuación de respuestas a las preguntas sugeridas)

<p>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</p> <p><i>*¿Qué significa la palabra «orientación»? ¿Por qué la empleamos para describir la sexualidad humana?</i> <i>*¿Por qué es importante emplear un término neutro?</i> <i>*¿Quién tiene una orientación sexual?</i> <i>*¿Qué palabra es crucial en esta definición, especialmente en relación con el estatuto de persona refugiada o el asilo?</i></p>	<p>Comportamiento sexual Qué hacemos sexualmente y con quién. La gente puede buscar esto con la persona o las personas que les atraen. No siempre es un indicador preciso de la orientación sexual.</p> <p><i>*¿Qué palabra de esta definición nos indica que el término correcto era «comportamiento sexual»?</i> <i>*El comportamiento sexual de una persona, ¿refleja siempre su preferencia o su orientación?</i></p>	<p>Preferencia sexual Indica sentimientos que son más fluidos y cambiantes que la orientación sexual. Por ejemplo, puede ser por personas altas, bajas, de cabello oscuro, ojos de color marrón u otros rasgos de una pareja sexual o por una práctica sexual.</p> <p><i>*¿Qué implica la palabra «preferencia»?</i> <i>*¿Por qué el uso de este término es incorrecto para describir la orientación sexual de alguien?</i></p>
<p>Identidad de género La experiencia interna e individual profundamente sentida por cada persona de su género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer. Incluye su manera personal de sentir su cuerpo y distintas formas de expresión de género.</p> <p><i>*¿Cuál es la diferencia entre orientación sexual e identidad de género?</i> <i>*¿Quién nos dice cuál es nuestra identidad?</i></p>	<p>Heterosexual Describe a quien, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas de diferente sexo y/o género diferente.</p> <p><i>*¿Qué significa la palabra «hetero» en latín?</i> <i>*En inglés, ¿qué otra palabra común (generalmente considerada como no ofensiva) se emplea de manera coloquial en occidente para heterosexual?</i></p>	<p>Homosexual Describe a quien, de manera predominante o completa, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas del mismo sexo y/o género.</p> <p><i>*¿Qué significa «homo» en latín? ¿De dónde proviene la palabra «homosexual»?</i> <i>*¿Se utiliza aquí la palabra homosexual o bien «homo»? ¿Es una palabra positiva o negativa?</i> <i>*¿Por qué homosexual suele no ser el término preferido para describir la orientación sexual?</i></p>

<p style="text-align: center;">Bisexual</p> <p>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.</p> <p><i>*En su cultura, ¿se emplea la palabra bisexual? ¿Es una palabra positiva o negativa?</i></p> <p><i>*¿Cuáles son algunas de las ideas falsas más comunes acerca de la bisexualidad?</i></p> <p><i>*Las personas bisexuales, ¿pueden establecer relaciones monógamas?</i></p>	<p style="text-align: center;">Gay</p> <p>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 las mujeres que se sienten atraídas hacia otras mujeres.</p> <p><i>*En su sociedad, ¿emplean la palabra gay? ¿Es una palabra positiva o negativa?</i></p> <p><i>*¿Por qué «gay» es una palabra de uso común en la comunidad internacional?</i></p>	<p style="text-align: center;">Lesbiana</p> <p>Una mujer que, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia otras mujeres.</p> <p><i>*¿De dónde proviene la palabra «lesbiana»?</i></p>
<p style="text-align: center;">Sexo</p> <p>Clasificación de la persona según tenga características corporales femeninas, masculinas y/o intersexuales. A los niños y niñas se les suele asignar en el momento de nacer en función de la apariencia de su anatomía externa.</p> <p><i>*¿Cómo se determina el sexo en el momento de nacer?</i></p> <p><i>*¿Qué puede ocurrir si no se puede determinar el sexo de un bebé según su apariencia física?</i></p> <p><i>*¿Qué son los caracteres sexuales?</i></p>	<p style="text-align: center;">Género</p> <p>Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos y que una sociedad determinada considera adecuados para las personas en función del sexo que tienen asignado.</p> <p><i>*¿En qué se diferencian el sexo y el género?</i></p>	<p style="text-align: center;">Masculinidad / feminidad</p> <p>Posesión de cualidades asociadas con hombres y mujeres, o masculinidad y feminidad, en una sociedad determinada y en un momento concreto.</p> <p><i>*El concepto de masculinidad y feminidad, ¿es el mismo en todas las sociedades?</i></p> <p><i>*¿En qué se diferencia la visión de su sociedad de lo masculino y lo femenino de la de otras partes del mundo?</i></p> <p><i>*¿Qué es la «androginia»?</i></p>

<p style="text-align: center;">Transgénero</p> <p>Término utilizado de manera general para definir a personas cuya identidad de género y, en algunos casos, expresión de género, difiere de la que se asocia típicamente al sexo que se les asignó al nacer.</p> <p><i>*¿Qué significa el prefijo «trans»?</i> <i>*¿Qué incluye el término general trans ...?</i> <i>*¿Qué significa ser de «género variante»?</i> <i>*¿Qué diferencia hay entre la palabra «transgénero» y la frase «identidad de género»?</i></p>	<p style="text-align: center;">Transición</p> <p>El proceso de cambiar la presentación de género para hacerla más acorde con la identidad de género individual. Se trata de un proceso complejo que suele producirse a lo largo de un período de tiempo prolongado.</p> <p><i>*¿Qué diferencia hay entre «transgénero» y «transición»?</i> <i>*¿Qué puede incluir el proceso de transición?</i> <i>*Las personas transgénero, ¿realizan todas una transición?</i> <i>*¿Podemos preguntar a alguien si está realizando transición o si tiene pensado realizarla?</i></p>	<p style="text-align: center;">Percepción</p> <p>En este contexto, se refiere al acto de ver a otras personas en función de su sexo, su orientación sexual y su identidad de género o su expresión de género. A menudo se basa en estereotipos y puede realizarse de manera inconsciente.</p> <p><i>*¿En qué se basan nuestras percepciones?</i> <i>*¿A qué nos referimos cuando decimos que a menudo las percepciones se basan en estereotipos?</i></p>
<p style="text-align: center;">Intersexual</p> <p>Término utilizado de manera general para describir 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. Sustituye el término «hermafrodita».</p> <p><i>*Cuando se determina que un bebé es intersexual en el momento de nacer, ¿qué puede ocurrir?</i> <i>*¿Por qué evitamos referirnos a intersexual como afección médica o enfermedad?</i> <i>*¿Qué tienen en común las personas intersexuales con las personas transgénero?</i></p>	<p style="text-align: center;">Homofobia / Transfobia</p> <p>Miedo u odio hacia las personas homosexuales o la homosexualidad / miedo u odio hacia personas transgénero o la diversidad de género.</p> <p><i>*¿Qué significa la palabra «fobia» en latín?</i> <i>*¿Podemos citar algunos ejemplos de homofobia y de transfobia?</i></p>	<p style="text-align: center;">Heterosexismo</p> <p>Promover la heterosexualidad como categoría superior o asumir que todas las personas son heterosexuales.</p> <p><i>*¿Podemos citar algunos ejemplos de heterosexismo, incluido nuestro trabajo diario con personas de interés?</i></p>

<p>«Salir del armario/clóset» Un proceso de autoaceptación. Es posible las personas reconozcan su identidad primero consigo mismas y luego la den a conocer a otras personas. Puede que den a conocer públicamente o no su identidad, y este concepto no es aplicable a todas las culturas.</p> <p><i>*¿Cuál es el origen de este término? *¿Cuál es el término que usamos en nuestro trabajo para referirnos a «closeted»? («en el armario/clóset») *Se trata de términos «occidentales» que se suelen utilizar en Europa y en los EE. UU. ¿Por qué es importante que nos familiaricemos con ellos? *Todas las personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas, «salen del armario/clóset» en algún momento de sus vidas?</i></p>	<p>Expresión/presentación 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.</p> <p><i>*¿Pueden dar ejemplos de expresión de género? *¿Por qué es importante que prestemos atención a la expresión / presentación de género?</i></p>	<p>Trastorno de la identidad de género Un diagnóstico obsoleto y controvertido que se solía dar a las personas transgénero. Se ha sustituido por «disforia de género», que describe el sentimiento de que la identidad de género física o emocional individual difiere del sexo asignado al nacer.</p> <p><i>*¿Por qué queremos evitar utilizar este término? *¿Dónde podemos encontrar este término en la protección o búsqueda de soluciones duraderas para personas de interés?</i></p>
<p>Leyes de sodomía Leyes que prohíben actos sexuales entre personas adultas, realizados de manera consensuada, privada y no comercial, incluido el sexo anal con un hombre o una mujer dentro del matrimonio legal. Se aplican de manera desproporcionada a personas que realizan actos sexuales con personas del mismo sexo</p> <p><i>*¿De qué fuente provienen la mayoría de las leyes de sodomía existentes en el mundo? *¿Qué ejemplos podemos citar de otras leyes de aplicación general que se aplican de manera desproporcionada a personas de orientación sexual e identidad de género diversas?</i></p>	<p>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.</p> <p><i>*¿Por qué se utiliza esta frase como alternativa a «LGBTI»? *¿Cómo podemos saber de qué manera debemos referirnos a personas concretas?</i></p>	<p>Queer Se trata de un término tradicionalmente negativo que utilizan ahora algunas personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas para describirse a sí mismas. Algunas personas valoran el término por su carácter rebelde e inclusivo.</p> <p><i>*¿Dónde escuchamos la palabra queer? *¿En qué contexto debemos utilizar la palabra queer?</i></p>

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Respuestas sugeridas para las preguntas del juego de mesa de terminología

¡Término clave!

Orientación sexual

¿Qué significa la palabra **orientación? ¿Por qué la empleamos para describir la sexualidad humana?*

La palabra «orientación» significa «determinación de la posición relativa de alguien o algo» o la «posición o dirección física relativa de algo». Por consiguiente, podemos decir que orientación significa la dirección hacia la que alguien está inclinado en términos de sexualidad. «Orientación sexual» es un término neutro que no implica elección o falta de ella. Por lo tanto, es un término que se prefiere a otro como «preferencia sexual» o «comportamiento sexual».

¿Por qué es importante emplear un término **neutro?*

Existen numerosos debates acerca de cómo se forma la orientación sexual. Hay quien afirma que está determinada por cada individuo, que se conforma a lo largo de toda la vida o que está influida por factores ambientales (el argumento de la «elección»). También hay quien afirma que la orientación sexual es una característica inherente o innata, que la orientación sexual es congénita (que está presente desde el nacimiento) y que no puede cambiarse (el argumento de «así nació»).

Naciones Unidas ha determinado que independientemente de cómo se conforma la orientación sexual, y de si se trata de una característica innata o de si se desarrolla con el tiempo, es una cuestión esencial de la experiencia humana y un componente fundamental de la dignidad humana.

Cuando se obliga a las personas a ocultar su orientación sexual o se le persigue o se les discrimina según su orientación sexual, se produce una violación de los derechos humanos de tal magnitud que se activa la protección internacional.

**¿Quién tiene orientación sexual?*

Todo el mundo tiene orientación sexual, ya sea heterosexual, homosexual, bisexual u otra expresión.

¿Qué palabra es **crucial en esta definición, especialmente en relación con el estatuto de persona refugiada o el asilo?*

«Capacidad»: es crucial porque incluye a las personas que no han tenido aún interacción sexual o atracción romántica, emocional o física. Refuerza el hecho de que los individuos, tanto niños y niñas como adultos, pueden conocer su

Comportamiento sexual

¿Qué palabra de esta **definición nos indica que el término correcto era «comportamiento sexual»?*

«Hacemos».

El **comportamiento sexual de una persona, ¿refleja siempre su preferencia u orientación?*

No. La gente se comporta de muchas maneras que no reflejan con precisión su orientación sexual ni cómo se identifica. Por ese motivo se utilizan términos como «hombres que practican sexo con hombres» y «mujeres que practican sexo con mujeres». Estos términos describen a personas que tienen relaciones sexuales con personas de su mismo sexo pero que tal vez no se identifican como gays o como lesbianas.

Preferencia sexual

¿Qué implica la palabra **preferencia?*

La preferencia implica elección. Si hoy prefiero beber café con mi desayuno, ¿significa que beberé café para desayunar durante el resto de mi vida? No. Las preferencias cambian con el tiempo. Lo que nos gusta hoy no es necesariamente lo

mismo que nos gustará dentro de diez años. Por lo tanto, el término «preferencia sexual» está relacionado con nuestra atracción por características particulares, como el color del pelo o la altura, en un momento determinado. Estas preferencias pueden cambiar con el tiempo.

¿Por qué el uso de este término es **incorrecto para describir la orientación sexual de alguien?*

Queremos evitar utilizar cualquier términos que tenga implicaciones relacionadas con la formación de la orientación sexual. El uso del término «preferencia sexual» para describir la sexualidad humana implica que las personas eligen el género por el cual se sienten atraídas y que su elección puede cambiar con el tiempo. Su uso debe evitarse.

¡Término clave!

Identidad de género

¿Cuál es la **diferencia entre orientación sexual e identidad de género?*

La orientación sexual es la atracción que sentimos hacia otras personas. La identidad de género es nuestro sentimiento interno de masculinidad, feminidad, de otro género o de ningún género. Es la manera en la que cada persona se siente respecto de su género, independientemente del sexo y/o género asignado. Podemos considerar la orientación sexual como si se irradiara hacia el *exterior* y la identidad de género *hacia el interior*. El sexo hace referencia a nuestro cuerpo físico.

¿Quién nos dice cuál es nuestra **identidad?*

La sociedad, las comunidades, la familia y las amistades pueden proporcionarnos información acerca de la que ellas creen que debe ser nuestra identidad de género. Esta información suele basarse en el sexo y el género que se nos asignaron al nacer. Sin embargo, la identidad de género es una característica única específica de cada individuo. Solo cada persona puede saber por sí misma cuál es su identidad de género. Nadie puede determinar por ti cuál es tu identidad de género.

Heterosexual

¿Qué significa «hetero» en **latín?*

«Diferente».

En inglés, ¿qué otra palabra común (generalmente considerada como no ofensiva) se emplea de manera **coloquial en occidente para heterosexual?*

«Straight».

Homosexual

¿Qué significa «homo» en **latín? ¿De dónde proviene la palabra «homosexual»?*

«Igual». La palabra homosexual tiene un origen clínico y muchas personas siguen percibiéndola como término clínico en la actualidad. La acuñó un psicólogo alemán a finales del siglo XIX.

¿Se utiliza aquí la palabra homosexual o bien «homo»? ¿Es una palabra **positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la formación. Por lo general, las personas participantes conocen la palabra «homo» (se utiliza ampliamente en todo el mundo como palabra despectiva para describir a las personas homosexuales) y están de acuerdo en que no debe utilizarse.

¿Por qué homosexual suele no ser el **término preferido para describir la orientación sexual?*

A lo largo de gran parte de su historia, el término homosexual se ha utilizado de manera negativa y se ha asociado a una desviación o a otras cualidades negativas. En la actualidad posee una connotación negativa en muchos lugares (la excepción es el uso del término en otros idiomas, como el francés) y la palabra «homo» es una forma despectiva coloquial de homosexual.

Por ese motivo, muchas personas no usan ni defienden el uso de la palabra homosexual y prefieren gay, lesbiana u otro término diferente. Utilice siempre el término utilizado por la persona con la que está hablando y evite utilizar el término homosexual en inglés a menos que dicha persona lo utilice primero.

Bisexual

En su cultura, ¿se emplea la palabra **bisexual? ¿Es una palabra positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la formación. En muchos lugares, la palabra bisexual no se utiliza. Puede preguntar qué palabra se utiliza en ese lugar para describir la atracción por más de un sexo y/o género, si existe el concepto.

¿Cuáles son algunas de las **ideas falsas más comunes acerca de la bisexualidad?*

Existen ideas erróneas bastante extendidas como que son personas confusas acerca de si son realmente gays o heterosexuales, que no pueden establecer relaciones monógamas y que deben salir con personas de varios géneros a la vez. Las personas bisexuales sufren prejuicios y estigmatización tanto por parte de personas heterosexuales como gays.

Las personas bisexuales, ¿pueden establecer relaciones **monógamas?*

Sí. Al igual que las personas de otras sexualidades, las personas bisexuales pueden entablar relaciones a largo plazo, relaciones a corto plazo o no entablar ninguna relación. Ser bisexual no significa que alguien no pueda establecer un compromiso a largo plazo con otra persona de un sexo y/o género determinado. La palabra «capacidad» resulta de nuevo crucial en la definición.

Tenga en cuenta también que es posible que las personas bisexuales sean percibidas como gays o lesbianas independientemente de su identidad personal o de su relación actual.

Gay

En su sociedad, ¿emplean la palabra gay? ¿Es una palabra **positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la formación. En muchos lugares, la palabra gay posee una connotación negativa.

¿Por qué «gay» es una palabra de **uso común en la comunidad internacional?*

Muchas personas que conoce utilizan la palabra «gay» ya que generalmente muchas personas LGBTI consideran que es un término respetuoso para describir la sexualidad y la atracción por personas del mismo sexo.

Podrá escucharla en muchos lugares de todo el mundo, no solo en países de habla inglesa o en sociedades «occidentales». Muchos idiomas carecen de términos respetuosos para describir la atracción o las relaciones entre personas del mismo sexo, y por ello es posible que se utilice la palabra «gay» en inglés como término respetuoso.

El término «gay» se utiliza en la comunidad internacional de manera positiva para describir la atracción y las relaciones entre personas del mismo sexo. Lo utilizaremos a menudo en esta formación y podrá encontrarlo en los materiales impresos.

Lesbiana

¿De dónde proviene la palabra **lesbiana?*

La palabra proviene de la isla griega de Lesbos. En el siglo VI a.C., Lesbos fue el lugar donde vivió la poeta Safo. Fue la primera poeta conocida que escribió versos románticos acerca de otras mujeres.

Por consiguiente, a las mujeres que sienten atracción por otras mujeres se les llama lesbianas, y a las relaciones románticas entre mujeres se las califica como romance «sáfico». En inglés, a las lesbianas a veces se les llama también «Sapphic sisters» («hermanas sáficas»).

Antes del siglo XIX, la palabra «lésbico» describía el origen de la isla de Lesbos, incluido un vino que allí se produce.

La palabra «lesbiana» se utilizó por primera vez como adjetivo para referirse a las mujeres en un diccionario médico de 1890, para describir las relaciones eróticas femeninas. El término «lesbianismo» ya se utilizó para hacer referencia a las mujeres desde 1870.

¡Término clave!

Sexo

Cómo se **determina el sexo en el momento de nacer?*

La matrona, médicos y enfermeras, tu prima o cualquier persona que ayude en el parto, te sujeta y dice... «¡Es un niño!», «¡es una niña!». ¿Cómo lo determinan? Mirando a las características físicas.

¿Qué puede ocurrir si **no se puede determinar el sexo de un bebé según su apariencia física?*

En los casos en los cuales el sexo no puede determinarse en el momento de nacer según la apariencia física, pueden realizarse algunas pruebas para determinar los caracteres sexuales de cada persona.

¿Qué son los **caracteres sexuales?*

*Los caracteres sexuales incluyen los **genitales**, las **gónadas**, los **órganos reproductores** y los **patrones de cromosomas**.*

Género

¿En qué se **diferencian el sexo y el género?*

Si XXX (elija a una persona participante en la formación para el ejemplo) camina por la calle, yo diría que él/ella es hombre/mujer. ¿Cómo lo sé? ¿Puedo acaso ver su cuerpo? No, porque lleva ropa. ¿Cómo sé cuál es el sexo de alguien? No puedo. En cambio, puedo determinar su género. ¿Cómo lo hago? Determino su género según su peinado, maquillaje, rasgos faciales, vello facial, vestimenta, forma de caminar y otros atributos.

Mi sociedad me ha enseñado, desde edad muy temprana, cuál es el aspecto de un «hombre» y el de una «mujer». Nuestras sociedades nos enseñan esto a todas las personas. La nuestra nos enseña a identificar a las personas como hombres o como mujeres. En muchas sociedades, las personas que no pueden ser clasificadas normalmente como hombre o como mujer según su apariencia se considera que desafían las normas de género y pueden correr el riesgo de sufrir estigmatización, desaprobación, discriminación o incluso persecución.

Masculinidad / feminidad

El concepto de **masculinidad y feminidad, ¿es el mismo en todas las sociedades?*

No. Cada sociedad tiene conceptos diferentes de lo que es masculino y lo que es femenino, o de qué constituye la masculinidad y la feminidad. Al igual que mi sociedad me ha enseñado a reconocer a hombres y mujeres, y por lo tanto, cuál es el aspecto y el comportamiento que deben tener hombres y mujeres, vuestras sociedades también os lo han enseñado.

¿En qué se diferencia la **visión de su sociedad de lo masculino y lo femenino de la de otras partes del mundo?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la formación.

¿Qué es la **androginia?*

La androginia se define como combinación de características masculinas y femeninas, incluidas las relacionadas con la apariencia externa y el comportamiento.

Transgénero

¿Qué significa el prefijo «trans**»?*

Trans es un prefijo que significa «al otro lado», «más allá», «a través de» o «que cambia completamente».

***¿Qué incluye el término general «transgénero»?**

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. Existen numerosos términos en muchos idiomas, y es importante respetar la soberanía de cada persona a la hora de definir su propia identidad. *Dirija al grupo de participantes a consultar el cartel «Trans» de los Recursos didácticos.*

Tenga en cuenta que transexual es una palabra antigua que aún es la preferida por aquellas personas cuyo sexo difiere de su identidad de género. Otras personas consideran que el término ha quedado obsoleto o que tiene una naturaleza de carácter jurídico. Siga siempre las indicaciones de la persona a la que atiende.

El término transgénero no implica que alguien se identifique como del sexo y/o género «opuesto», ni que se haya sometido o vaya a someterse a una transición para cambiar su apariencia o su cuerpo.

***¿Qué significa ser de «género variante» o de «género diverso»?**

Género variante o género diverso significa que la persona no se identifica o no se presenta con el género que le asigna la sociedad. Es posible que las personas de género variante se vistan o actúen de manera diferente a lo que se espera del género que se les ha asignado. Puede que se identifiquen con un género distinto del que se les asignó, o puede que no sea así.

***¿Qué diferencia hay entre la palabra «transgénero» y la frase «identidad de género»?**

El término identidad de género significa cómo se siente cada persona de manera interior acerca de su propio género. Cada persona puede identificarse con el género que corresponde al sexo que le asignaron al nacer, o no. El término «transgénero» describe a las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo y/o el género que se les asignó.

Transición

***¿Qué diferencia hay entre «transgénero» y «transición»? ¿Qué puede incluir el proceso de transición?**

Transgénero describe a un individuo; transición describe una acción.

La transición puede incluir procesos tales como contarle a otras personas acerca de la identidad de género, cambiar de estilo de peinado, maquillaje, ropa, manera de hablar, pronombres o documentos jurídicos y/o adoptar ciertas medidas para cambiar el cuerpo, tales como terapia hormonal, implantes de silicona o cirugía.

***Las personas transgénero, ¿realizan todas una transición?**

No todas las personas transgénero realizan transición. Muchas personas no desean realizar transición y puede que no se presenten a sí mismas o que no se expresen con el género que corresponde a su identidad de género. También existen barreras para la transición, como leyes nacionales, actitudes sociales y una falta de apoyo suficiente para la transición, especialmente en el ámbito de la sanidad.

***¿Podemos preguntar a alguien si está realizando transición o si tiene pensado realizarla?**

Sí. En algunos casos, es importante saber si alguien está en proceso de transición o si pretende realizarla. Esto puede afectar a distintas etapas de nuestro trabajo. Quienes realizan una transición pueden requerir asistencia con la documentación, alojamiento, instalaciones de saneamiento, viajes, empleo, atención sanitaria y otros procesos. No es una falta de respeto preguntar a alguien si está realizando transición o si pretende hacerlo.

Percepción

***¿En qué se basan nuestras percepciones?**

A menudo, percibimos a las demás personas de manera intuitiva, sin emplear el pensamiento consciente, según determinados factores que podemos ver, tales como la vestimenta, la longitud del cabello o el peinado, la altura, la forma del cuerpo u otras características. Podemos expresarnos de cierta manera pero el resto de la gente puede percibirnos de manera diferente; del mismo modo, podemos percibir a los demás de una manera diferente a la que pretenden expresarse. Prácticamente en todos los encuentros que tenemos con otras personas, nuestro sexo, nuestra expresión de género y otras características son «detectadas» o notadas por las demás personas de muchas maneras.

**¿A qué nos referimos cuando decimos que a menudo las percepciones se basan en estereotipos?*

Muchas personas asumen que el sexo, la identidad de género y la orientación sexual de otras personas están relacionadas de la misma manera, y que están relacionadas con cómo nos vemos, cómo actuamos y cómo amamos. En realidad, los seres humanos somos criaturas diversas y complejas y la manera en la que el sexo, la identidad de género y la orientación sexual están relacionados entre sí dependerá de cada persona, del contexto, de la cultura y de otros factores.

Intersexual

Intersexual es un término que describe caracteres sexuales físicos que no encajan en las nociones binarias típicas de los cuerpos masculinos o femeninos. Intersexual es un término general que se utiliza para describir una amplia variedad de variaciones corporales naturales. Los rasgos intersexuales no siempre son visibles ni se conocen en el momento de nacer. Pueden tener su origen en una amplia variedad de variaciones genéticas, cromosómicas u hormonales. Algunas variaciones cromosómicas pueden no ser visibles en absoluto. Normalmente, a las personas que tienen rasgos intersexuales se les asigna el sexo masculino o femenino al nacer, y la mayoría de ellas se identifican como hombre o como mujer. Tenga en cuenta que los caracteres sexuales intersexuales son independientes de la identidad de género y de la orientación sexual. Al igual que todas las personas, quienes tienen rasgos intersexuales pueden identificarse con cualquier orientación sexual y con cualquier género, o con ninguno.

Cuando se **determina que un bebé es intersexual en el momento de nacer, ¿qué puede ocurrir?*

Es posible que a las niñas y niños con rasgos intersexuales se les someta a cirugías, tratamientos hormonales y otros procedimientos innecesarios para intentar cambiar forzosamente su apariencia para que esté en línea con las expectativas de la sociedad sobre los cuerpos masculinos y femeninos. La cirugía y otros tratamientos aplicados a niños y niñas, por definición, no pueden considerarse como realizados con consentimiento informado. En la gran mayoría de los casos, no existe necesidad clínica de realizar cirugías a niños y niñas. Normalmente son irreversibles y pueden provocar una serie de graves efectos negativos físicos o psicológicos sobre la salud, además de provocar esterilización.

A menudo, los padres de niños y niñas con rasgos intersexuales son objeto de presiones para realizar tales intervenciones quirúrgicas y tratamientos sin que se les informe de alternativas ni sobre las posibles consecuencias negativas. Las motivaciones se basan a menudo en prejuicios sociales, la estigmatización asociada a los cuerpos intersexuales y a los requisitos administrativos de asignar un sexo en el momento de registrar el nacimiento.

La ONU considera la cirugía y otros tratamientos innecesarios realizados a personas intersexuales como una violación de los derechos humanos fundamentales. Además de las organizaciones de apoyo a personas intersexuales, otras organizaciones han hecho llamamientos para poner fin a las intervenciones quirúrgicas y tratamientos innecesarios, incluido el Comité de los Derechos del Niño, el Comité contra la Tortura y las personas mandatarias de procedimientos especiales sobre el derecho a la salud y sobre la tortura.

¿Por qué **evitamos referirnos a intersexual como afección médica o enfermedad?*

Las personas intersexuales suelen ser diagnosticadas como afectadas por una patología o vistas de manera negativa desde una perspectiva médica, debido a sus caracteres sexuales propios. Es posible que los documentos orientativos que utilizan en su trabajo utilicen lenguaje obsoleto y que se refieran a la intersexualidad como enfermedad, haciendo referencia a «trastornos [o diferencias] del desarrollo sexual», «anormalidad» o «defecto» en el sexo. Existen términos más respetuosos, como «caracteres intersexuales» o «rasgos intersexuales».

¿En qué se diferencian las personas **intersexuales de las personas **transgénero**? ¿Qué experiencias tienen en común con las personas lesbianas, gays y bisexuales?*

Los rasgos intersexuales son caracteres sexuales que no están en consonancia con lo que se considera típico de los cuerpos «masculinos» o «femeninos». Por otro lado, las personas transgénero tienen una identidad de género que no se ajusta al sexo que se les asignó al nacer. Los caracteres sexuales de las personas transgénero suelen ser binarios (p. ej. típicamente «masculinos» o «femeninos») a menos que opten por modificarlos mediante cirugías de afirmación o terapias hormonales. Las personas intersexuales pueden sufrir estigmatización y discriminación, incluidos tratamientos médicos forzosos para «normalizar» sus cuerpos y alinearlos con las expectativas sociales de masculinidad y feminidad.

Homofobia / Transfobia

¿Qué significa la palabra «fobia**» en latín?*

«Miedo».

¿Podemos citar algunos **ejemplos de homofobia y de transfobia?*

Algunos ejemplos de homofobia son rehusar estrechar la mano de alguien, rechazar socializar con alguien, el uso de insultos verbales al hablar a o de alguien, ejercer bullying o herir físicamente a alguien por su orientación sexual o su identidad de género real o percibida.

Heterosexismo

¿Podemos citar algunos **ejemplos de heterosexismo, incluido nuestro trabajo diario con personas de interés?*

Actuamos de manera heterosexista cuando damos por sentado que todo el mundo es heterosexual. A menudo preguntamos a quienes percibimos como mujer si tienen marido o novio, y a las personas que percibimos como hombres les preguntamos si tienen esposa o novia. Esto implica asumir que la persona es heterosexual o que solo pueda tener una relación con personas de distinto sexo. Esto puede cerrar una ventana de oportunidad para que conozcamos una relación entre personas del mismo sexo o de orientación sexual diversa. Tenga en cuenta que el término «cissexismo» se refiere a suponer que todo el mundo se identifica como cisgénero, o con el sexo y género que se le asignó al nacer.

«Salir del armario/clóset»

¿Cuál es el **origen del término «salir del armario/clóset»?*

El término completo es «estar en el armario/clóset y salir del armario/clóset». «Estar en el armario/clóset» significa ocultar caracteres sexuales, la orientación sexual o la identidad de género diversa. «Salir del armario/clóset» significa que se dan a conocer los caracteres sexuales, la orientación sexual o la identidad de género diversas a otras personas.

¿Cuál es el **término que usamos en nuestro trabajo para referirnos a «closeted»? («en el armario/clóset»)*

Ocultación («Concealment»).

Se trata de términos «occidentales**» que se suelen utilizar en Europa y en los EE. UU. ¿Por qué es importante que nos familiaricemos con ellos?*

Muchos documentos y películas hacen referencia a los términos «closeted» y «outed». Al decir que alguien está «closeted», queremos decir que se está ocultando (está «en el armario/clóset»). En inglés, si se dice que alguien ha sido «outed», quiere decir que su sexo, su orientación sexual o su identidad de género han sido revelados con o sin su consentimiento.

****Todas** las personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas, «salen del armario/clóset» en algún momento de sus vidas?*

No. El concepto de «salir del armario/clóset» o que una persona siempre reconocerá ante sí misma su orientación sexual o su identidad de género y que luego dará a conocer esa información a otras personas no representa la

experiencia vivida por muchas personas LGBTI de todo el mundo. La experiencia de cada persona es diferente y única. Las personas LGBTI pueden optar por contar información acerca de su sexo, su orientación sexual o su identidad de género a otras personas o por no hacerlo, y no tienen por qué sentirse identificadas de ningún modo en particular.

Expresión/presentación de género

¿Pueden dar **ejemplos de expresión de género?*

Algunos ejemplos de cómo expresamos el género son el peinado, el maquillaje, la vestimenta, los nombres, los pronombres, los documentos y la gesticulación.

¿Por qué es **importante que prestemos atención a la expresión / presentación de género?*

Si la expresión o presentación de género de alguien no se corresponde con su documentación oficial, tal vez tendremos que prestarle asistencia con gestiones específicas relacionadas con alojamiento, instalaciones de saneamiento, viajes, educación, empleo, asistencia sanitaria y otros procesos. En algunos casos, cuando sea posible, es posible que esa persona quiera cambiar el sexo y/o género que aparece oficialmente en su documentación.

Trastorno de la identidad de género

¿Por qué queremos **evitar utilizar este término?*

El término «trastorno de la identidad de género» fue eliminado de la clasificación de la Asociación Estadounidense de Psicología en 2012. El término fue sustituido por «disforia de género», que describe un sentimiento de incomodidad debido a la diferencia entre el sexo y/o género asignados y la identidad de género. Este término también es controvertido puesto que clasifica el hecho de ser transgénero como una enfermedad. Multitud de personas y de organizaciones defensoras han hecho llamamientos para que sea completamente eliminado de los manuales de diagnóstico.

¿Dónde **podemos encontrar este término en la protección o búsqueda de soluciones duraderas para personas de interés?*

El término lo utilizan frecuentemente los profesionales médicos, en especial debido a que en muchos países, es necesario un diagnóstico médico para obtener reconocimiento jurídico o para tener acceso y/o cobertura de seguro médico para las intervenciones médicas de confirmación de género, incluida la cirugía. Cuando resulte posible, se debe recomendar que los profesionales médicos empleen simplemente el término con el cual se identifica la persona, como por ejemplo «transgénero».

Leyes de sodomía

¿De qué **fuentes provienen la mayoría de las leyes de sodomía existentes en el mundo?*

El colonialismo británico y francés. Las leyes de sodomía se establecieron como mecanismo de control. Dichas leyes fueron derogadas en Francia a finales del siglo XVIII y, en Gran Bretaña, en el siglo XX, pero permanecen en vigor en muchas de las antiguas colonias en la actualidad.

¿Qué **ejemplos podemos citar de otras leyes de aplicación general que se aplican de manera desproporcionada a personas de orientación sexual e identidad de género diversas?*

Las leyes sobre libertinaje y moralidad, las leyes sobre merodeadores, leyes contra la falsa identidad y delitos de bajeza moral.

Personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas

¿Por qué se utiliza esta **frase como alternativa a «LGBTI»?*

Muchas personas no utilizan los términos específicos «lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual» para describirse a sí mismas. Es posible que utilicen términos específicos de su idioma o de su región, o ningún término en

absoluto. El término «personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas» se emplea para abarcar la diversidad existente en los caracteres sexuales, la orientación sexual y la identidad de género humanas sin emplear lenguaje que pueda ser percibido como específico de la sociedad occidental. En el contexto de nuestro trabajo y el de la formación, es útil considerar «LGBTI» como abreviatura de «personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas».

¿Cómo podemos **saber de qué manera debemos referirnos a personas concretas?*

Siga las indicaciones que le den. Si le han indicado que son personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas, pero no sabe con certeza qué término emplear, pregúnteles. Si alguien le dice qué término prefiere que utilice, resulta útil preguntar qué significa para esa persona para asegurarse de que usted lo comprende del mismo modo.

Queer

¿Dónde **escuchamos la palabra «queer»?*

La palabra «queer» se utiliza actualmente en muchos lugares de todo el mundo para describir el espectro «LGBTI». De ese modo, el término, queer puede considerarse como abreviatura de «LGBTI» o «personas de SSOGI diversas». Tradicionalmente era una palabra negativa, pero ahora «queer» se reclama como término positivo e inclusivo. Puede que escuche el término en relación con LGBTI, en organizaciones, movimientos, ficción, política, o en cursos y programas universitarios, no solo en los EE. UU., Canadá y Europa, sino también en otras partes del mundo como en Oriente Medio y en Asia. Por ejemplo, el principal grupo activista iraní LGBTI se llama «Iranian Queer Organization» (<http://www.irgo.org/english/>).

¿En qué contexto debemos **utilizar la palabra queer?*

Si la persona con la que está hablando utiliza la palabra queer, usted también puede utilizarla. Sin embargo, de manera general, si no sabe cómo se identifica a sí misma una persona o si no desea identificarse con término alguno, deberá esperar hasta que indiquen que es una persona de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas y, a continuación, preguntarle qué término prefiere. Puede preguntar: «¿Hay algún término en particular que utilice usted para describir sus [caracteres sexuales / orientación sexual / identidad de género]?» Tenga en cuenta que, si especifica algún término, es útil preguntar a esa persona qué significa para ella el término para asegurarse de que usted lo comprende del mismo modo.

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Juego de mesa de Terminología – Versión básica

Introducción general

Nota: Esta es la versión básica del Juego de mesa de terminología. Debería utilizarse únicamente en actividades de formación con restricciones de tiempo importantes (tales como formaciones de media jornada) o para grupos destinatarios con un nivel limitado de inglés. Todas las personas participantes que tengan un nivel suficiente para trabajar en inglés y que estén participando en la versión completa del Módulo 01 pueden, y deben, participar en la versión completa del Juego de mesa de terminología.

El juego de mesa de Terminología es el **ejercicio de base de la formación sobre LGBTI**. La comprensión adecuada de la terminología básica –incluidos los términos sexo, orientación sexual e identidad de género– permitirá que el grupo de participantes entienda mejor los problemas a los que se enfrentan las personas LGBTI de interés, comprender mejor las diferencias existentes entre las experiencias vividas por la amplia variedad de personas LGBTI y formular posteriormente soluciones respetuosas en sus propios entornos de trabajo.

Este ejercicio se realiza en **grupos pequeños** de entre tres y cuatro personas, y le sigue un debate del grupo completo. Es lo suficientemente sencillo como para que cualquier grupo destinatario pueda completarlo: los equipos deben emparejar tarjetas que contienen palabras con las definiciones adecuadas del tablero de juego. Al tratarse de un ejercicio interactivo y divertido, también sirve para romper el hielo en la formación.

Duración del ejercicio: 45 minutos. 15 minutos para la presentación y la actividad por equipos; 30 minutos para el debate.

Materiales necesarios:

- Hojas de definiciones del juego de terminología (*un conjunto por cada equipo, plastificado si es posible; ver página 28*)
 - Tarjetas del juego de mesa de terminología (*un conjunto por equipo, plastificadas si es posible y recortadas; ver páginas 29*)
-

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Aprenderemos terminología mediante el **juego de mesa de terminología**.
- Por favor, dividíos en equipos de tres o cuatro personas cada uno. Podéis uniros a las personas que están sentadas más cerca.
- Cada equipo debe tener un **juego de mesa de terminología** y un conjunto de tarjetas sobre la mesa que tienen cerca.
- Se trata de un **juego sencillo**. En el tablero aparecen unas definiciones. Las tarjetas tienen las palabras correspondientes escritas en ellas. Deben emparejar cada palabra con la definición correcta.
- **No es una prueba de velocidad**, así pues, tómense su tiempo para decidir dónde colocar las tarjetas.
- Iré pasando por las mesas **para ayudarles** durante el juego. Una vez haya finalizado todo el mundo, lo repasaremos entre todo el grupo.
- *Mientras los equipos trabajan para finalizar sus tableros, la persona facilitadora debe ayudarles comentando qué tarjetas no están en el lugar correcto o dándoles pistas acerca de dónde colocar las tarjetas. Los equipos que finalicen deben recibir instrucciones para trabajar en los ejercicios adicionales hasta que el resto de los equipos finalice. Si algún equipo ha finalizado los ejercicios adicionales y el resto de equipos aún trabajan en sus tableros, la persona facilitadora puede pedirles que ayuden a otros equipos.*

Juego de mesa de Terminología – Versión básica
Este ejercicio ha sido adaptado de Talking the Talk “Terminology Match-up” de GLSEN.

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- Ahora que han **finalizado sus tableros**, vamos a repasarlos.
- Comenzaremos por el tablero que dice en la esquina superior izquierda «Capacidad duradera de toda persona para tener sentimientos ... » ¿Qué tarjeta han puesto en ese lugar del tablero? ¿Por qué han elegido esa palabra para esta definición?
- *La persona facilitadora deberá repasar el tablero palabra por palabra, comenzando por la esquina superior izquierda, continuando con toda la fila y, a continuación, pase a la siguiente fila. Por favor, consulte la Claves para la facilitación para consultar algunas preguntas que puede formular acerca de cada palabra y posibles respuestas que puede dar usted o alguna de las personas participantes.*
- *Si va a presentar los Espectros SSOGI, puede hacer indicar al grupo que explicará en mayor profundidad los términos sexo, orientación sexual e identidad de género durante ese ejercicio.*

<p>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</p>	<p>Qué hacemos sexualmente y con quién. La gente puede buscar esto con la persona o las personas que les atraen. No siempre es un indicador preciso de la orientación sexual.</p>	<p>Describe a quien, de manera predominante o completa, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas de diferente sexo y/o género diferente.</p>
<p>Describe a quien, de manera predominante o completa, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas del mismo sexo y/o género.</p>	<p>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.</p>	<p>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 las mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres.</p>
<p>Miedo u odio hacia las personas homosexuales o la homosexualidad / miedo u odio hacia personas transgénero o las variaciones de género.</p>	<p>Una mujer que, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia otras mujeres.</p>	<p>Clasificación de la persona según tenga características corporales femeninas, masculinas y/o intersexuales. A los niños y niñas se les suele asignar en el momento de nacer en función de la apariencia de su anatomía externa.</p>
<p>Término utilizado de manera general para describir 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. Sustituye el término «hermafrodita».</p>	<p>Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos y que una sociedad determinada considera adecuados para las personas en función del sexo que tienen asignado.</p>	<p>El proceso de cambiar la presentación de género para hacerla más acorde con la identidad de género individual. Se trata de un proceso complejo que suele producirse a lo largo de un período de tiempo prolongado.</p>
<p>Término utilizado de manera general para definir a personas cuya identidad de género y, en algunos casos, expresión de género, difiere de la que se asocia típicamente al sexo que se les asignó al nacer.</p>	<p>La experiencia interna e individual profundamente sentida por cada persona de su género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer. Incluye su manera personal de sentir su cuerpo y distintas formas de expresión de género.</p>	<p>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.</p>

Orientación sexual	Comportamiento sexual	Heterosexual
Homosexual	Bisexual	Gay
Homofobia / Transfobia	Lesbiana	Sexo
Intersexual	Género	Transición
Transgénero	Identidad de género	Personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas

Juego de mesa de Terminología – Versión básica
 Este ejercicio ha sido adaptado de Talking the Talk “Terminology Match-up” de GLSEN.

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Claves para la facilitación del Juego de mesa de Terminología – Versión básica

<p>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</p> <p><i>*¿Qué significa la palabra «orientación»? ¿Por qué la empleamos para describir la sexualidad humana?</i></p> <p><i>*¿Por qué es importante emplear un término neutro?</i></p> <p><i>*¿Quién tiene una orientación sexual?</i></p> <p><i>*¿Qué palabra es crucial en esta definición, especialmente en relación con el estatuto de persona refugiada o el asilo?</i></p>	<p>Comportamiento sexual Qué hacemos sexualmente y con quién. La gente puede buscar esto con la persona o las personas que les atraen. No siempre es un indicador preciso de la orientación sexual.</p> <p><i>*¿Qué palabra de esta definición nos indica que el término correcto era «comportamiento sexual»?</i></p> <p><i>*El comportamiento sexual de una persona, ¿refleja siempre su preferencia u orientación?</i></p>	<p>Heterosexual Describe a quien, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas de diferente sexo y/o género diferente.</p> <p><i>*¿Qué significa «hetero» en latín?</i></p> <p><i>*En inglés, ¿qué otra palabra común (generalmente considerada como no ofensiva) se emplea de manera coloquial en occidente para heterosexual?</i></p>
---	--	--

<p style="text-align: center;">Homosexual</p> <p>Describe a quien, de manera predominante o completa, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia una o varias personas del mismo sexo y/o género.</p> <p><i>*¿Qué significa «homo» en latín? ¿De dónde proviene la palabra «homosexual»?</i></p> <p><i>*¿Se utiliza aquí la palabra homosexual o bien «homo»? ¿Es una palabra positiva o negativa?</i></p> <p><i>*¿Por qué homosexual suele no ser el término preferido para describir la orientación sexual?</i></p>	<p style="text-align: center;">Bisexual</p> <p>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 diferente sexo y/o género.</p> <p><i>*En su cultura, ¿se emplea la palabra bisexual? ¿Es una palabra positiva o negativa?</i></p> <p><i>*¿Cuáles son algunas de las ideas falsas más comunes acerca de la bisexualidad?</i></p> <p><i>*Las personas bisexuales, ¿pueden establecer relaciones monógamas?</i></p>	<p style="text-align: center;">Gay</p> <p>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 las mujeres que se sienten atraídas hacia otras mujeres.</p> <p><i>*En su sociedad, ¿emplean la palabra gay? ¿Es una palabra positiva o negativa?</i></p> <p><i>*¿Por qué «gay» es una palabra de uso común en la comunidad internacional?</i></p>
<p style="text-align: center;">Homofobia / Transfobia</p> <p>Miedo u odio hacia las personas homosexuales o la homosexualidad / miedo u odio hacia personas transgénero o las variaciones de género.</p> <p><i>*¿Qué significa la palabra «fobia» en latín?</i></p> <p><i>*¿Podemos citar algunos ejemplos de homofobia y de transfobia?</i></p>	<p style="text-align: center;">Lesbiana</p> <p>Una mujer que, de forma predominante y duradera, siente atracción romántica, emocional y/o física hacia otras mujeres.</p> <p><i>*¿De dónde proviene la palabra «lesbiana»?</i></p>	<p style="text-align: center;">Sexo</p> <p>Clasificación de la persona según tenga características corporales femeninas, masculinas y/o intersexuales. A los niños y niñas se les suele asignar en el momento de nacer en función de la apariencia de su anatomía externa.</p> <p><i>*¿Cómo se determina el sexo en el momento de nacer?</i></p> <p><i>*¿Qué puede ocurrir si no se puede determinar el sexo de un bebé según su apariencia física?</i></p> <p><i>*¿Qué son los caracteres sexuales?</i></p>

<p>Intersexual</p> <p>Término utilizado de manera general para describir 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. Sustituye el término «hermafrodita».</p> <p><i>*¿Cuándo se determina que un bebé es intersexual en el momento de nacer, ¿qué puede ocurrir?</i></p> <p><i>*¿Por qué evitamos referirnos a intersexual como afección médica o enfermedad?</i></p> <p><i>*¿Qué tienen en común las personas intersexuales con las personas transgénero?</i></p>	<p>Género</p> <p>Se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos y que una sociedad determinada considera adecuados para las personas en función del sexo que tienen asignado.</p> <p><i>*¿En qué se diferencian el sexo y el género?</i></p>	<p>Transición</p> <p>El proceso de cambiar la presentación de género para hacerla más acorde con la identidad de género individual. Se trata de un proceso complejo que suele producirse a lo largo de un período de tiempo prolongado.</p> <p><i>*¿Qué diferencia hay entre «transgénero» y «transición»?</i></p> <p><i>*¿Qué puede incluir el proceso de transición?</i></p> <p><i>*Las personas transgénero, ¿realizan todas una transición?</i></p> <p><i>*¿Podemos preguntar a alguien si está realizando transición o si tiene pensado realizarla?</i></p>
<p>Transgénero</p> <p>Término utilizado de manera general para definir a personas cuya identidad de género y, en algunos casos, expresión de género, difiere de la que se asocia típicamente al sexo que se les asignó al nacer.</p> <p><i>*¿Qué significa el prefijo «trans»?</i></p> <p><i>*¿Qué incluye el término general trans ...?</i></p> <p><i>*¿Qué significa ser de «género variante»?</i></p> <p><i>*¿Qué diferencia hay entre la palabra «transgénero» y la frase «identidad de género»?</i></p>	<p>Identidad de género</p> <p>La experiencia interna e individual profundamente sentida por cada persona sobre su género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer. Incluye su manera personal de sentir su cuerpo y distintas formas de expresión de género.</p> <p><i>*¿Cuál es la diferencia entre orientación sexual e identidad de género?</i></p> <p><i>*¿Quién nos dice cuál es nuestra identidad?</i></p>	<p>Personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas</p> <p>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.</p> <p><i>*¿Por qué se utiliza esta frase como alternativa a «LGBTI»?</i></p> <p><i>*¿Cómo podemos saber de qué manera debemos referirnos a personas concretas?</i></p>

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Respuestas sugeridas para las preguntas del Juego de mesa de Terminología: Versión básica

¡Término clave!

Orientación sexual

¿Qué significa la palabra **orientación? ¿Por qué la empleamos para describir la sexualidad humana?*

La palabra «orientación» significa «determinación de la posición relativa de alguien o algo» o la «posición o dirección física relativa de algo». Por consiguiente, podemos decir que orientación significa la dirección hacia la que alguien está inclinado en términos de sexualidad. «Orientación sexual» es un término neutro que no implica elección o falta de ella. Por lo tanto, es un término que se prefiere a otro como «preferencia sexual» o «comportamiento sexual».

¿Por qué es importante emplear un término **neutro?*

Existen numerosos debates acerca de cómo se forma la orientación sexual. Hay quien afirma que está determinada por cada individuo, que se conforma a lo largo de toda la vida o que está influida por factores ambientales (el argumento de la «elección»). También hay quien afirma que la orientación sexual es una característica inherente o innata, que la orientación sexual es congénita (que está presente desde el nacimiento) y que no puede cambiarse (el argumento de «así nació»).

Las Naciones Unidas ha determinado que independientemente de cómo se conforma la orientación sexual, y de si se trata de una característica innata o de si se desarrolla con el tiempo, es una cuestión esencial de la experiencia humana y un componente fundamental de la dignidad humana.

Cuando se obliga a las personas a ocultar su orientación sexual o se le persigue o se les discrimina según su orientación sexual, se produce una violación de los derechos humanos de tal magnitud que se activa la protección internacional.

**¿Quién tiene orientación sexual?*

Todo el mundo tiene orientación sexual, ya sea heterosexual, homosexual, bisexual u otra expresión.

¿Qué palabra es **crucial en esta definición, especialmente en relación con el estatuto de persona refugiada o el asilo?*

«Capacidad»: es crucial porque incluye a las personas que no han tenido aún interacción sexual o atracción romántica, emocional o física. Refuerza el hecho de que los individuos, tanto niños y niñas como adultos, pueden conocer su

Comportamiento sexual

¿Qué palabra de esta **definición nos indica que el término correcto era «comportamiento sexual»?*

«Hacemos».

El **comportamiento sexual de una persona, ¿refleja siempre su preferencia u orientación?*

No. La gente se comporta de muchas maneras que no reflejan con precisión su orientación sexual ni cómo se identifica. Por ese motivo se utilizan términos como «hombres que practican sexo con hombres» y «mujeres que practican sexo con mujeres». Estos términos describen a personas que tienen relaciones sexuales con personas de su mismo sexo pero que tal vez no se identifican como gays o como lesbianas.

Heterosexual

**¿Qué significa «hetero» en latín?*

«Diferente».

**En inglés, ¿qué otra palabra común (generalmente considerada como no ofensiva) se emplea de manera coloquial en occidente para heterosexual?*

«Straight».

Homosexual

**¿Qué significa «homo» en latín? ¿De dónde proviene la palabra «homosexual»?*

«Igual». La palabra homosexual tiene un origen clínico y muchas personas siguen percibiéndola como término clínico en la actualidad. La acuñó un psicólogo alemán a finales del siglo XIX.

**¿Se utiliza aquí la palabra homosexual o bien «homo»? ¿Es una palabra positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la formación. Por lo general, las personas participantes conocen la palabra «homo» (se utiliza ampliamente en todo el mundo como palabra despectiva para describir a las personas homosexuales) y están de acuerdo en que no debe utilizarse.

**¿Por qué homosexual suele no ser el término preferido para describir la orientación sexual?*

A lo largo de gran parte de su historia, el término homosexual se ha utilizado de manera negativa y se ha asociado a una desviación o a otras cualidades negativas. En la actualidad posee una connotación negativa en muchos lugares (la excepción es el uso del término en otros idiomas, como el francés) y la palabra «homo» es una forma despectiva coloquial de homosexual.

Por ese motivo, muchas personas no usan ni defienden el uso de la palabra homosexual y prefieren gay, lesbiana u otro término diferente. Utilice siempre el término utilizado por la persona con la que está hablando y evite utilizar el término homosexual en inglés a menos que dicha persona lo utilice primero.

Bisexual

**En su cultura, ¿se emplea la palabra bisexual? ¿Es una palabra positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la formación. En muchos lugares, la palabra bisexual no se utiliza. Puede preguntar qué palabra se utiliza en ese lugar para describir la atracción por más de un sexo y/o género, si existe el concepto.

**¿Cuáles son algunas de las ideas falsas más comunes acerca de la bisexualidad?*

Existen ideas erróneas bastante extendidas como que son personas confusas acerca de si son realmente gays o heterosexuales, que no pueden establecer relaciones monógamas y que deben salir con personas de varios géneros a la vez. Las personas bisexuales sufren prejuicios y estigmatización tanto por parte de personas heterosexuales como gays.

**Las personas bisexuales, ¿pueden establecer relaciones monógamas?*

Sí. Al igual que las personas de otras sexualidades, las personas bisexuales pueden entablar relaciones a largo plazo, relaciones a corto plazo o no entablar ninguna relación. Ser bisexual no significa que alguien no pueda establecer un compromiso a largo plazo con otra persona de un sexo y/o género determinado. La palabra «capacidad» resulta de nuevo crucial en la definición.

Tenga en cuenta también que es posible que las personas bisexuales sean percibidas como gays o lesbianas independientemente de su identidad personal o de su relación actual.

Gay

En su sociedad, ¿emplean la palabra gay? ¿Es una palabra **positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la formación. En muchos lugares, la palabra gay posee una connotación negativa.

¿Por qué «gay» es una palabra de **uso común en la comunidad internacional?*

Muchas personas que conoce utilizan la palabra «gay» ya que generalmente muchas personas LGBTI consideran que es un término respetuoso para describir la sexualidad y la atracción por personas del mismo sexo. Podrá escucharla en muchos lugares de todo el mundo, no solo en países de habla inglesa o en sociedades «occidentales». Muchos idiomas carecen de términos respetuosos para describir la atracción o las relaciones entre personas del mismo sexo, y por ello es posible que se utilice la palabra «gay» en inglés como término respetuoso.

El término «gay» se utiliza en la comunidad internacional de manera positiva para describir la atracción y las relaciones entre personas del mismo sexo. Lo utilizaremos a menudo en esta formación y podrá encontrarlo en los materiales impresos.

Homofobia / Transfobia

*¿Qué significa la palabra «**fobia**» en latín?

«Miedo».

*¿Podemos citar algunos **ejemplos** de homofobia y de transfobia?

Algunos ejemplos de homofobia son rehusar estrechar la mano de alguien, rechazar socializar con alguien, el uso de insultos verbales al hablar a o de alguien, ejercer bullying o herir físicamente a alguien por su orientación sexual o su identidad de género real o percibida.

Lesbiana

*¿De dónde proviene la palabra **lesbiana**?

La palabra proviene de la isla griega de Lesbos. En el siglo VI a.C., Lesbos fue el lugar donde vivió la poeta Safo. Fue la primera poeta conocida que escribió versos románticos acerca de otras mujeres. Por consiguiente, a las mujeres que sienten atracción por otras mujeres se les llama lesbianas, y a las relaciones románticas entre mujeres se las califica como romance «sáfico». En inglés, a las lesbianas a veces se les llama también «Sapphic sisters» («hermanas sáficas»). El término «lesbianismo» ya se utilizó para hacer referencia a las mujeres desde 1870.

¡Término clave!

Sexo

*¿Cómo se **determina** el sexo en el momento de nacer?

La matrona, médicos y enfermeras, tu prima o cualquier persona que ayude en el parto, te sujeta y dice... «¡Es un niño!», «¡es una niña!». ¿Cómo lo determinan? Mirando a las características físicas.

*¿Qué puede ocurrir si **no se puede** determinar el sexo de un bebé según su apariencia física?

En los casos en los cuales el sexo no puede determinarse en el momento de nacer según la apariencia física, pueden realizarse algunas pruebas para determinar los caracteres sexuales de cada persona.

*¿Qué son los **caracteres sexuales**?

Los caracteres sexuales incluyen los **genitales, las gónadas, los órganos reproductores y los patrones de cromosomas.**

Intersexual

Intersexual es un término que describe caracteres sexuales físicos que no encajan en las nociones binarias típicas de los cuerpos masculinos o femeninos. Intersexual es un término general que se utiliza para describir una amplia variedad de variaciones corporales naturales. Los rasgos intersexuales no siempre son visibles ni se conocen en el momento de nacer. Pueden tener su origen en una amplia variedad de variaciones genéticas, cromosómicas u hormonales. Algunas variaciones cromosómicas pueden no ser visibles en absoluto. Normalmente, a las personas que tienen rasgos intersexuales se les asigna el sexo masculino o femenino al nacer, y la mayoría de ellas se identifican como hombre o como mujer. Tenga en cuenta que los caracteres sexuales intersexuales son independientes de la identidad de género y de la orientación sexual. Al igual que todas las personas, quienes tienen rasgos intersexuales pueden identificarse con cualquier orientación sexual y con cualquier género, o con ninguno.

*¿Cuándo se **determina** que un bebé es intersexual en el momento de nacer, ¿qué puede ocurrir?

Es posible que a las niñas y niños intersexuales se les someta a cirugías y a tratamientos médicos de otro tipo para hacer que sus cuerpos se adapten a las expectativas de lo que es un cuerpo masculino o femenino. La cirugía y otros tratamientos aplicados a niños y niñas, por definición, no pueden considerarse como realizados con consentimiento informado. En la gran mayoría de los casos, no existe necesidad clínica de realizar intervenciones quirúrgicas a niños y niñas de corta edad. Normalmente son irreversibles y pueden provocar una serie de graves efectos negativos físicos o psicológicos sobre la salud. Por estas razones, la ONU considera la cirugía y otros tratamientos innecesarios realizados a

personas intersexuales como una violación de los derechos humanos. Además de las organizaciones de apoyo a personas intersexuales, otras organizaciones han hecho llamamientos para poner fin a las intervenciones quirúrgicas y tratamientos innecesarios, incluido el Comité de los Derechos del Niño, el Comité contra la Tortura y las personas mandatarias de procedimientos especiales sobre el derecho a la salud y sobre la tortura.

¿Por qué **evitamos referirnos a intersexual como **afección médica o enfermedad**?*

Las personas intersexuales suelen ser diagnosticadas como afectadas por una patología o vistas de manera negativa desde una perspectiva médica, debido a sus caracteres sexuales propios. Es posible que los documentos orientativos que utilizan en su trabajo utilicen lenguaje obsoleto y que se refieran a la intersexualidad como enfermedad, haciendo referencia a «trastornos [o diferencias] del desarrollo sexual», «anormalidad» o «defecto» en el sexo. Existen términos más respetuosos, como «caracteres intersexuales».

¿En qué se diferencian las personas **intersexuales de las personas **transgénero**? ¿Qué experiencias tienen en común con las personas lesbianas, gays y bisexuales?*

Los rasgos intersexuales son caracteres sexuales que no están en consonancia con lo que se considera típico de los cuerpos «masculinos» o «femeninos». Por otro lado, las personas transgénero tienen una identidad de género que no se ajusta al sexo que se les asignó al nacer. Los caracteres sexuales de las personas transgénero suelen ser binarios (p. ej. típicamente «masculinos» o «femeninos») a menos que opten por modificarlos mediante cirugías de afirmación o terapias hormonales. Las personas intersexuales pueden sufrir estigmatización y discriminación, incluidos tratamientos médicos forzosos para «normalizar» sus cuerpos y alinearlos con las expectativas sociales de masculinidad y feminidad.

Género

¿En qué se **diferencian el sexo y el género?*

Si XXX (elija a una persona participante en la formación para el ejemplo) camina por la calle, yo diría que él/ella es hombre/mujer. ¿Cómo lo sé? ¿Puedo acaso ver su cuerpo? No, porque lleva ropa. ¿Cómo sé cuál es el sexo de alguien? No puedo. En cambio, puedo determinar su género. ¿Cómo lo hago? Determino su género según su peinado, maquillaje, rasgos faciales, vello facial, vestimenta, forma de caminar y otros atributos.

Mi sociedad me ha enseñado, desde edad muy temprana, cuál es el aspecto de un «hombre» y el de una «mujer». Nuestras sociedades nos enseñan esto a todas las personas. La nuestra nos enseña a identificar a las personas como hombres o como mujeres. En muchas sociedades, las personas que no pueden ser clasificadas normalmente como hombre o como mujer según su apariencia se considera que desafían las normas de género y pueden correr el riesgo de sufrir estigmatización, desaprobación, discriminación o incluso persecución.

Transición

¿Qué **diferencia hay entre «transgénero» y «transición»? *¿Qué puede incluir el **proceso** de transición?*

Transgénero describe a un individuo; transición describe una acción. La transición puede incluir procesos tales como contarle a otras personas acerca de la identidad de género, cambiar de estilo de peinado, maquillaje, ropa, manera de hablar, pronombres o documentos jurídicos y/o adoptar ciertas medidas para cambiar el cuerpo, tales como terapia hormonal, implantes de silicona o cirugía.

Las personas transgénero, ¿realizan todas una **transición?*

No todas las personas transgénero realizan transición. Muchas personas no desean realizar transición y puede que no se presenten a sí mismas o que no se expresen con el género que corresponde a su identidad de género. También existen barreras para la transición, como leyes nacionales, actitudes sociales y una falta de apoyo suficiente para el tránsito, especialmente en el ámbito de la sanidad.

¿Podemos **preguntar a alguien si está realizando transición o si tiene pensado realizarla?*

Sí. En algunos casos, es importante saber si alguien está en proceso de transición o si pretende realizarla. Esto puede afectar a distintas etapas de nuestro trabajo. Quienes realizan una transición pueden requerir asistencia con la

documentación, alojamiento, instalaciones de saneamiento, viajes, empleo, atención sanitaria y otros procesos. No es una falta de respeto preguntar a alguien si está realizando transición o si pretende hacerlo.

Transgénero

**¿Qué significa el prefijo «trans»?*

Trans es un prefijo que significa «al otro lado», «más allá», «a través de» o «que cambia completamente».

**¿Qué incluye el término general «transgénero»?*

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. Existen numerosos términos en muchos idiomas, y es importante respetar la soberanía de cada persona a la hora de definir su propia identidad. *Dirija al grupo de participantes a consultar el cartel «Trans» de los Recursos didácticos.*

Tenga en cuenta que transexual es una palabra antigua que aún es la preferida por aquellas personas cuyo sexo difiere de su identidad de género. Otras personas consideran que el término ha quedado obsoleto o que tiene una naturaleza de carácter jurídico. Siga siempre las indicaciones de la persona a la que atiende. El término transgénero no implica que alguien se identifique como del sexo y/o género «opuesto», ni que se haya sometido o vaya a someterse a una transición para cambiar su apariencia o su cuerpo.

**¿Qué significa ser de «género variante» o de «género diverso»?*

Género variante o género diverso significa que la persona no se identifica o no se presenta con el género que le asigna la sociedad. Es posible que las personas de género variante se vistan o actúen de manera diferente a lo que se espera del género que se les ha asignado. Puede que se identifiquen con un género distinto del que se les asignó, o puede que no sea así.

**¿Qué diferencia hay entre la palabra «transgénero» y la frase «identidad de género»?*

El término identidad de género significa cómo se siente cada persona de manera interior acerca de su propio género. Cada persona puede identificarse con el género que corresponde al sexo que le asignaron al nacer, o no. El término «transgénero» describe a las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo y/o el género que se les asignó.

¡Término clave!

Identidad de género

**¿Cuál es la diferencia entre orientación sexual e identidad de género?*

La orientación sexual es la atracción que sentimos hacia otras personas. La identidad de género es nuestro sentimiento interno de masculinidad, feminidad, de otro género o de ningún género. Es la manera en la que cada persona se siente respecto de su género, independientemente del sexo y/o género asignado. Podemos considerar la orientación sexual como si se irradiara hacia el *exterior* y la identidad de género *hacia el interior*. El sexo hace referencia a nuestro cuerpo físico.

**¿Quién nos dice cuál es nuestra identidad?*

La sociedad, las comunidades, la familia y las amistades pueden proporcionarnos información acerca de la que ellas creen que debe ser nuestra identidad de género. Esta información suele basarse en el sexo y el género que se nos asignaron al nacer. Sin embargo, la identidad de género es una característica única específica de cada individuo. Solo cada persona

Personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas

¿Por qué se utiliza esta **frase como alternativa a «LGBTI»?*

Muchas personas no utilizan los términos específicos «lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual» para describirse a sí mismas. Es posible que utilicen términos específicos de su idioma o de su región, o ningún término en absoluto. El término «personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas» se emplea para abarcar la diversidad existente en los caracteres sexuales, la orientación sexual y la identidad de género humanas sin emplear lenguaje que pueda ser percibido como específico de la sociedad occidental. En el contexto de nuestro trabajo y el de la formación, es útil considerar «LGBTI» como abreviatura de «personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas».

¿Cómo podemos **saber de qué manera debemos referirnos a personas concretas?*

Siga las indicaciones que le den. Si le han indicado que son personas de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas, pero no sabe con certeza qué término emplear, pregúnteles. Si alguien le dice qué término prefiere que utilice, resulta útil preguntar qué significa para esa persona para asegurarse de que usted lo comprende del mismo modo.

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Claves para la facilitación del Ejercicio adicional

Comprender los ocho términos que aparecen más abajo es clave para trabajar con personas LGBTI de interés. Coloque cada término debajo de una de las tres categorías, mencionando brevemente qué significa y por qué lo ha colocado ahí. Si piensa que un término puede situarse en más de una categoría, explique por qué.

SEXO / CARACTERES SEXUALES

LESBIANA

TRANSGÉNERO

ORIENTACIÓN SEXUAL

GAY

IDENTIDAD DE GÉNERO

INTERSEXUAL

BISEXUAL

A QUIEN AMAS

Orientación sexual: la capacidad de sentir atracción profunda romántica, emocional y/o física por otra persona.

Lesbianas: mujeres que aman a otras mujeres.

Gays: personas que sienten atracción por otras del mismo sexo y/o género.

Bisexuales: personas que sienten atracción por más de un sexo y/o género.

SENTIRSE DE GÉNERO MASCULINO, FEMENINO, DE OTRO GÉNERO O DE NINGUNO

Identidad de género: sentimiento interior de ser de género masculino, femenino o de otro género.

Transgénero: personas con una identidad de género que difiere del sexo y/o género asignado al nacer.

TU GENÉTICA Y/O CUERPO FÍSICO

Sexo / caracteres sexuales: los caracteres sexuales pueden ser masculinos, femeninos y/o intersexuales. Normalmente, al nacer se asigna el sexo masculino o femenino.

Intersexual: variaciones corporales naturales relacionadas con los caracteres sexuales (incluidos genitales, gónadas y patrones cromosómicos) que no encajan en las nociones binarias típicas de los cuerpos masculinos y femeninos.

Transgénero (opcional – ver arriba)

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Claves para la facilitación del Ejercicio adicional avanzado

Emparejar cada término con la definición correcta. Escriba el número del término junto a la definición correspondiente.

- | | |
|--|---|
| 1. MSM | 6 Vestirse con ropa de otro género como disfraz o entretenimiento. |
| 2. Que siente amor por el mismo género (SGL, Same-gender loving) | 24 Persona que no siente deseo sexual por ningún género. |
| 3. WSW | 5 Persona cuyo sexo, expresión e identidad de género están alineados. |
| 4. SGN | 20 Caracteres sexuales que encajan en las típicas nociones binarias de cuerpos masculinos o femeninos. |
| 5. Cisgénero | 10 Reconocimiento formal de relaciones entre personas del mismo sexo a falta de matrimonio jurídico. |
| 6. Drag | 12 Miedo u odio hacia las personas bisexuales o la bisexualidad. |
| 7. Indeciso/a (Questioning) | 21 Personas asignadas como masculinas en el momento de nacer con identidad de género femenina (Asia meridional). |
| 8. Desfile / Marcha del Orgullo | 15 Asalto, lesiones y/o asesinato basado en determinadas características. |
| 9. Tercer género / Tercer sexo | 1 Hombres que practican sexo con hombres. |
| 10. Unión civil | 26 Personas de tercer género de Samoa y de la diáspora samoana. |
| 11. Sacar públicamente del armario/clóset | 13 Violencia verbal o física contra alguien percibido como gay. |
| 12. Bifobia | 17 Término coloquial usado para identificar a otras personas LGBT. |
| 13. Gay Bashing | 25 Actos violentos que se cometen contra personas según su sexo y/o género. |
| 14. Género binario | 19 Término originario de culturas indias americanas; describe individuos con estatus de género que difiere tanto de hombre como de mujer. |
| 15. Delitos de odio | 3 Mujeres que practican sexo con mujeres. |
| 16. Aliado/a / Heteroaliado/a | 8 Acontecimientos que celebran la cultura LGBT y reivindican derechos sociales o jurídicos. |
| 17. Familia | 4 Individuos de sexo y género no conformista. |
| 18. Triángulo rosa | 11 Revelación del sexo, la sexualidad o la identidad de género en contra de la voluntad de la persona. |
| 19. Dos espíritus | 16 Persona no LGBTI que apoya a las personas LGBTI y sus derechos públicamente. |
| 20. Diádico/a | 2 Término empleado en algunas comunidades queer no blancas como alternativa a LGB. |
| 21. Hijra | 9 Individuos que no se identifican ni como hombres ni como mujeres (Asia meridional). |

- | | |
|---|---|
| 22. Pansexual | 22 Personas con capacidad de atracción por todas las identidades de género. |
| 23. Bandera del orgullo /
bandera arcoíris | 18 Distintivo utilizado en los campos de concentración nazis para identificar a los prisioneros gays. |
| 24. Asexual («Ace») | 23 Símbolo del orgullo LGBT. |
| 25. SGBV (Violencia sexual y de género) | 14 Clasificación de género en dos formas opuestas, de masculino y femenino. |
| 26. Fa'afafine | 7 Personas indecisas acerca de su sexo, su orientación sexual o su identidad de género. |

EJERCICIO DE TERMINOLOGÍA

Los espectros de sexo, orientación sexual e identidad de género (SSOGI)

Introducción general

El ejercicio sobre espectros de sexo, orientación sexual e identidad de género (SSOGI) ayuda a las personas que participan en la formación a comprender mejor **la diferencia entre esos tres términos** y dónde encajan los conceptos representados por el acrónimo «LGBTI» dentro de los espectros. El ejercicio también refuerza la idea de que LGBTI, como acrónimo o abreviatura de «personas de SSOGI diversas», **representa numerosos términos y conceptos** que varían ampliamente en función de factores tales como el lugar, el idioma, el dialecto, la edad, el género, el nivel de educación y la clase social (no solo los conceptos relacionados con «lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual», que son de origen occidental. Por último, el ejercicio refuerza la idea de que las personas participantes **no pueden dilucidar si alguien es LGBTI** por su aspecto, su vestimenta ni por la forma en la que actúan o hablan.

Duración del ejercicio: 15 minutos.

Materiales necesarios:

- Diapositivas de PowerPoint sobre Espectros SSOGI (*diapositivas 22-27 de la presentación del Módulo 01*)

Notas para la persona facilitadora

Una de las cuestiones más complicadas del ejercicio del juego de mesa de terminología para las personas participantes es comprender la **diferencia existente entre caracteres sexuales, identidad de género y orientación sexual**.

En particular, las personas participantes pueden tener dificultades para **diferenciar** entre identidad de género y orientación sexual, debido especialmente a que en muchas sociedades, ambos conceptos están entrelazados. Por ejemplo, en algunas sociedades, los hombres que sienten atracción por otros hombres pueden sentir presión de la sociedad para no sentirse hombres. Esto se debe a que, por definición, el término «masculino» u «hombre» puede excluir a quien siente atracción hacia los hombres. Es posible utilizar un término como «tercer género» para hacer referencia no solo a las personas que se identifican con una identidad de género diferente del sexo que se les asignó al nacer, sino también para denominar a las personas que sienten atracción hacia otras del mismo sexo.

Los términos orientación sexual e identidad de género también pueden resultar confusos porque ambos **hacen referencia a identidades internas** que cada persona debe determinar o reconocer por sí misma, y ambas pueden manifestarse con acciones externas: la orientación sexual por la atracción y las relaciones con otras personas y la identidad de género mediante la presentación o expresión de género externa de cada persona. Describimos la orientación sexual como algo que irradia hacia el exterior hacia otras personas y la identidad de género como algo que irradia hacia el interior de cada persona, pero ambas tienen elementos internos y externos.

Por este motivo, resulta **útil recordar al grupo de participantes** a lo largo de la formación las diferencias existentes entre caracteres sexuales, orientación sexual e identidad de género, y corregirles con amabilidad cuando mezclen los términos durante los debates, ya que puede ocurrir a menudo. Puede hacerlo dirigiéndose al grupo de la siguiente manera:

Revisemos de nuevo la terminología, porque puede ser complicada. Los caracteres sexuales describen nuestro cuerpo físico. La orientación sexual describe la atracción que sentimos hacia otras personas. La identidad de género describe nuestro sentimiento interno, o cómo nos sentimos acerca de nuestro género, ya sea masculino, femenino, otro género o ninguno.

El ejercicio de Espectros SSOGI **expone estos conceptos** mediante un diagrama en la presentación del Módulo 01. El diagrama no solo ayuda a las personas participantes a distinguir entre caracteres sexuales, orientación sexual e identidad de género, sino que también les ayuda a descubrir las diferencias existentes entre lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual, o LGBTI, que son palabras y un acrónimo que encontrarán a menudo al leer material sobre este tema o durante su trabajo en ámbito humanitario. A pesar de que se trata de un concepto de origen occidental, el acrónimo «LGBTI» y las palabras que encierra aparecen de manera predominante en los documentos orientativos y en el tema que nos ocupa, el trabajo con personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas.

En aquellos lugares en los que se realiza la formación y la terminología LGBTI **no se emplea más allá de la formación en sí o de los documentos orientativos**, los diagramas proporcionan otra oportunidad para que las personas participantes comprendan mejor estas nuevas palabras y frases antes de debatir acerca de las palabras y frases que utilizan en sus comunidades para describir caracteres sexuales, orientación sexual e identidad de género (para ello contarán con tiempo en la presentación del Módulo 1 tras este ejercicio).

El diagrama también **muestra la complejidad** del sexo, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión/presentación de género, y ayuda a explicar por qué el acrónimo LGBTI no consigue abarcar todos los espectros relacionados con sexo, orientación sexual e identidad de género, especialmente en los lugares en los que se suele utilizar otra terminología.

Por último, el espectro **presenta el concepto** a las personas que participan en la formación de que no pueden identificar a quienes sean de sexo, orientación sexual o identidad de género diversas tan solo con verles, ni conocer esos tres factores si saben tan solo uno o dos de ellos. Se trata de un aspecto importante que debe aprenderse porque muchas de las personas que participan en la formación creen que nunca han conocido o trabajado con personas LGBTI de interés. Puede que también creen que sabrán que están trabajando con una persona LGBTI de interés solamente al verla o al hablar con ella. Las personas participantes deben entender los problemas inherentes a la aplicación de estereotipos para abordar correctamente las unidades sobre Comunicación adecuada y Espacios seguros.

Módulo 01, diapositiva 26: guión para la persona facilitadora

Situación uno

- Voy a presentarles una **situación** en la que falta información que quiero que rellenen.
- Si la **identidad de género** de alguien es masculina, su **presentación de género** es masculina y su **orientación sexual** es gay, ¿dónde se encuentra en el espectro de **caracteres sexuales**?
- El grupo **responderá, de manera general**, «masculino». En ese caso, deberá preguntar: «¿Podría ser otra la respuesta?». El grupo puede responder «femenino», «intersexual» o «cualquiera».
- **Continúe el debate** hasta que estén de acuerdo en que la respuesta puede ser «cualquiera» y, a continuación, pregunte: «¿Cómo podemos saber cuáles son los caracteres sexuales de alguien?»
- El grupo **aportará distintas ideas**, como por ejemplo «se puede saber al verles», o «consultando su partida de nacimiento». Pregunte: «¿Es posible discernir los caracteres sexuales de alguien con solo mirarle o viendo su partida de nacimiento?» y prosiga el debate hasta que el grupo esté de acuerdo en que no se puede.
- A continuación puede **volver a preguntar**: «¿Cómo podemos saber cuáles son los caracteres sexuales de alguien?» y prosiga el debate hasta que el grupo esté de acuerdo en que «solo es posible conocerlos si la persona lo dice».
- Durante el debate, **siempre hay alguien que sugiere** que se pregunte a la persona. La respuesta a esto debe ser: «¿Debemos preguntar a alguien cuáles son sus caracteres sexuales o dejar que nos lo cuente cuando sienta la confianza necesaria para hablar de ello?»
- **Prosiga el debate** hasta que el grupo esté de acuerdo en que hay que esperar hasta que la persona sienta la confianza necesaria para contarlo.
- Si el grupo pregunta cómo conseguir la **confianza necesaria** para que alguien nos cuente información delicada, puede responder que se hablará de ello en la unidad de Espacios seguros.

Situación dos

- Ahora voy a presentarles una **segunda situación** en la que falta información que quiero que rellenen.
- Si los **caracteres sexuales** de alguien son femeninos, su **presentación de género** es masculina y su **identidad de género** es masculina, ¿dónde se encuentra en el espectro de **orientación sexual**?
- El grupo **responderá, de manera general**, «gay» o «lesbiana». En ese caso, deberá preguntar: «¿podría ser otra la respuesta?». El grupo puede responder «bisexual», «heterosexual» o «cualquiera».
- También puede **preguntar**: «¿Puede una persona transgénero tener una orientación sexual heterosexual?» y debata hasta que el grupo esté de acuerdo en que sí puede serlo.
- Puede que alguien del grupo pregunte cómo es posible que la orientación de una persona transgénero sea heterosexual si tienen un sexo y/o género asignado, o una identidad de género, que no se corresponden con la orientación heterosexual. Puede aprovechar la ocasión para **señalar** que las personas, incluidas las personas transgénero, pueden identificarse con la orientación sexual que deseen, tanto si está alineada con las expectativas de la sociedad como si no lo está respecto de su género o sexo asignado. Recuerde que corresponde a cada persona identificar su orientación sexual y no es algo que asignen los demás.
- **Continúe** el debate hasta que estén de acuerdo en que la respuesta puede ser «cualquiera» y, a continuación, pregunte: «¿Cómo podemos saber cuál es la orientación sexual de alguien?»
- El grupo **aportará** distintas ideas, como por ejemplo «se puede saber al verles». Pregunte: «¿Es posible saber la orientación sexual de alguien con solo mirarle?» y prosiga el debate hasta que el grupo esté de acuerdo en que no se puede.
- A continuación puede **volver** a preguntar: «¿Cómo podemos saber cuál es la orientación sexual de alguien?» y prosiga el debate hasta que el grupo esté de acuerdo en que «solo es posible conocerla si la persona lo dice».
- Durante el debate, **siempre hay alguien que sugiere** que se pregunte a la persona. La respuesta a esto debe ser: «¿Debemos preguntar a alguien cuál es su orientación sexual o dejar que nos lo cuente cuando sienta la confianza necesaria para hablar de ello?»
- **Prosiga el debate** hasta que el grupo esté de acuerdo en que hay que esperar hasta que la persona sienta la confianza necesaria para contarlo.
- Si el grupo pregunta cómo conseguir que alguien sienta la **confianza necesaria** para que nos cuente cuál es su orientación sexual, puede responder que se hablará de ello en la unidad de Espacios seguros.

Nota: A menudo, durante este debate surgirá el tema de **individuos de presentación masculina e identificación como mujer** y de **presentación femenina e identificación como hombre**. Esto hace referencia a personas que no se identifican con una identidad de género diversa, aunque puedan tener una expresión o presentación de género que cae fuera de las expectativas predominantes.

Puede aprovechar la oportunidad para señalar que puede que esas personas sean más «visibles» a los ojos del grupo de participantes que otras de orientaciones sexuales diversas. También puede hacer hincapié en que una presentación de género diversa no necesariamente se corresponde con una orientación sexual diversa.

Deberá **destacar** que hay muchas personas con orientaciones sexuales diversas que no son «visibles» para quienes participan en la formación porque su expresión de género no está fuera de las expectativas predominantes, lo cual refuerza aún más la idea de que no es posible saber la orientación sexual de alguien con solo verle.

Esta es la **primera ocasión** a lo largo de la formación en la que podrá analizar la **intersección entre sexo, orientación sexual e identidad de género** y presentar el concepto de que muchas personas de orientación sexual e identidad de género diversas son «invisibles» para otras personas porque no «tienen el aspecto» que otras personas pudieran esperar.

Situación tres

- Ahora voy a presentarles una **tercera situación** en la que falta información que quiero que rellenen.
- En primer lugar, analicemos lo siguiente: si los **caracteres sexuales** de alguien son femeninos, su **expresión de género** es femenina y su **orientación sexual** es heterosexual, ¿en qué lugar se situará en el espectro de **identidad de género**?
- *El grupo responderá, **de manera general**, «femenina». En ese caso, deberá preguntar: «¿podría ser otra la respuesta?». El grupo puede responder «masculina» o «cualquiera».*
- **Continúe el debate** hasta que estén de acuerdo en que la respuesta puede ser «cualquiera» y, a continuación, pregunte: «¿Cómo podemos saber cuál es la identidad de género de alguien?»
- *El grupo **aportará** distintas ideas, como por ejemplo «se puede saber al verles». Pregunte: «¿Es posible conocer la identidad de género de alguien con solo mirarle?» y prosiga el debate hasta que el grupo esté de acuerdo en que no se puede.*
- *A continuación puede **volver** a preguntar: «¿Cómo podemos saber cuál es la identidad de género de alguien?» y prosiga el debate hasta que el grupo esté de acuerdo en que «solo es posible conocerla si la persona lo dice».*
- *Durante el debate, **siempre hay alguien que sugiere** que se pregunte a la persona. La respuesta a esto debe ser: «¿Debemos preguntar a alguien cuál es su identidad de género o dejar que nos lo cuente cuando sienta la confianza necesaria para hablar de ello?»*
- **Prosiga el debate** hasta que el grupo esté de acuerdo en que hay que esperar hasta que la persona sienta la confianza necesaria para contarlo.
- *Si el grupo pregunta cómo conseguir la **confianza necesaria** para que alguien nos cuente su identidad de género, puede responder que se hablará de ello en la unidad de Espacios seguros.*

Recapitulación

- Quisiera destacar que no se puede saber en qué lugar de un espectro está cada persona simplemente por tener **información sobre su ubicación en los demás espectros**.
- Dicho de otro modo, **no se puede saber** cuáles son los caracteres sexuales, la identidad de género o la orientación sexual de las personas solo con saber otras informaciones.
- La **única manera de saber** cuáles son los caracteres sexuales, la identidad de género o la orientación sexual de alguien es que esa persona te lo diga, y no debemos preguntarle. Hay maneras de contribuir a que las personas se sientan más **cómodas dando a conocer** esta información, sola y únicamente si es relevante para nuestro trabajo. Esto lo analizaremos más adelante.
- Tenga en cuenta que los caracteres sexuales, la orientación sexual y la identidad de género son **tres espectros independientes** y solo por el hecho de que alguien sea diverso en una de las áreas no quiere decir que lo sea en las demás.
- *Dirija la atención del grupo hacia «LGBTI» en la parte superior del diagrama de espectros.*
- *Recuerde a las personas participantes en la formación que se trata de un acrónimo de origen occidental pero que **ha sido adoptado por la comunidad internacional** y su uso está extendido en documentos orientativos, procedimientos operativos estándar, artículos y estudios acerca del sexo, la orientación sexual y la identidad de género.*
- Veamos el **acrónimo LGBTI** y repasemos lo que significa.
- ¿Qué **letras** hacen referencias a **caracteres sexuales**? *Continúe el debate hasta que estén de acuerdo en «Intersexual».*
- ¿Qué **letras** hacen referencia a **orientación sexual**? *Continúe el debate hasta que estén de acuerdo en «lesbiana, gay y bisexual».*
- ¿Qué **letras** hacen referencia a **identidad de género**? *Continúe el debate hasta que estén de acuerdo en «transgénero».*
- «Si las letras de este acrónimo se refieren a tres aspectos independientes de la identidad humana, ¿por qué se agrupan juntos?» *Debata hasta que el grupo esté de acuerdo en que **todas son personas de caracteres sexuales, orientación sexual e identidad de género diversas** y que, en gran medida, experimentan la misma exclusión, discriminación y persecución.*
- Por este motivo, puede utilizarse el término **«personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas»** en vez de LGBTI, y el motivo por el cual, para la formación y gran parte de nuestro trabajo, resulta útil considerar el acrónimo «LGBTI» como abreviatura de «personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversas».
- La siguiente unidad, «Información general global», analizará en mayor profundidad los problemas de exclusión, discriminación y persecución.
- Si olvida a lo largo de la actividad de formación alguno de los distintos términos que hemos aprendido, siempre puede consultar los **carteles de Espectros SSOGI** de las mesas (*ver Recursos didácticos para acceder al cartel de Espectros SSOGI*).

EJERCICIO DE INFORMACIÓN GENERAL GLOBAL

Test de información general global

Introducción general

El test de información general global sirve de **introducción** de uno de los principales problemas que sufren las personas LGBTI en todo el mundo. Aunque es breve, las **preguntas enseñan** a las personas que participan en la formación acerca de la extensión de las poblaciones LGBTI, de la amplia criminalización de las relaciones entre personas del mismo sexo y de las personas LGBTI, el alcance de la persecución y la discriminación a las que se enfrentan las personas LGBTI y de los actores que persiguen a las personas LGBTI y los motivos por los cuales los delitos quedan sin denunciar, la intersección de los caracteres sexuales, la identidad de género y la orientación sexual en la visibilidad y la persecución de personas LGBTI, además del enfoque de la ONU sobre los derechos humanos LGBTI. Las orientaciones, el vídeo y el test adicional sirven para ampliar conocimientos acerca de las necesidades y derechos de las personas LGBTI de interés.

Duración del ejercicio: 55 minutos. 20 minutos para la presentación y completar el test; 35 minutos para el debate sobre el test.

Materiales necesarios:

- Test de Información general global (*en el Cuaderno de participante*)
 - Orientación sobre Información general global (*en el Cuaderno de participante*)
-

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Este ejercicio puede realizarse **individualmente** o por parejas con la persona de al lado.
- Por favor, **marque con un círculo las respuestas** que considere adecuadas para cada pregunta. En muchas de las preguntas, puede marcar tantas preguntas como desee.
- Si desea consultar las **orientaciones**, pueden resultarle útiles para completar el test. Por favor, recuerde también la información que acaba de aprender gracias a los vídeos.
- Si finaliza su test antes de que termine el resto de participantes, realice también el **test adicional**.
- Una vez que todo el mundo haya **finalizado** su test, lo repasaremos de manera conjunta.

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- Ahora que han **finalizado sus tests**, repasemos las respuestas y veamos qué tal les fue.
- *La persona facilitadora deberá repasar **cada pregunta** utilizando las Claves de facilitación para guiar el debate.*
- *La persona facilitadora deberá permitir en primer lugar que las personas expongan sus respuestas y los motivos por los cuales las seleccionaron y, a continuación, **ofrecer información adicional** tal y como se proporciona en el apartado de claves. Tenga en cuenta que gran parte del material de esta unidad será nuevo para muchas de las personas participantes.*
- *Tenga en cuenta que como persona facilitadora no tiene por qué compartir **toda la información** contenida en el apartado de claves; se incluye para guiarle y ayudarlo a responder a las preguntas, no para que la lea palabra por palabra. La información es amplia y repetirla literalmente durante una sesión de formación sería poco prudente por el tiempo necesario. Revise el material con atención para poder explicar la respuesta correcta a cada pregunta y utilícelo de referencia si fuera necesario recurrir a más datos.*

EJERCICIO DE INFORMACIÓN GENERAL GLOBAL

Claves para la facilitación del Test sobre información general global

1. Las personas LGBTI existen:

- ~~a. Principalmente en Occidente, pero en número limitado en el resto del mundo.~~
- b. En todo el mundo y en todos los países, estados, ciudades, localidades, comunidades y en todas las poblaciones a las cuales atendemos.**
- ~~c. En la mayoría de los países, pero concentradas de manera especial en centros urbanos y de manera dispersa o inexistente en áreas rurales.~~

DIAPOSITIVA: La persona invisible de interés (ver texto que acompaña la presentación).

La diversidad de sexo, orientación sexual e identidad de género no está limitada a una región del mundo ni a la época actual. A lo largo de la historia, hay pruebas de la existencia de personas LGBTI en todas las regiones del mundo. La mención más antigua registrada es de India, en torno al 5000 a.C.

Existen personas LGBTI **en todas las comunidades y países**, incluidas las comunidades rurales y urbanas. Su visibilidad en las distintas comunidades puede variar. En particular, las mujeres gays y bisexuales, y las personas transgénero, pueden ser menos visibles que los hombres gays, entre las personas de interés. A menudo, esto se debe a que los **hombres** llevan **vidas más públicas** y puede que tengan mayor movilidad e independencia económica.

Las mujeres pueden tener una mayor probabilidad de acabar casadas con parejas de sexo diferente, a menudo con presión por parte de las familias y menor probabilidad de expresar su orientación sexual o su identidad de género a entidades proveedoras de servicios. Sin embargo, esto no significa que estas personas no existan en ciertas comunidades. Este es el motivo por el cual a las personas LGBTI de interés se las califica a menudo de **«invisibles»**. Están ahí, les prestamos servicio, pero no podemos verlas porque no revelan su sexo, su orientación sexual o su identidad de género diversas.

2. Las leyes que criminalizan las identidades o comportamientos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo existen en una parte o en la totalidad de:

- ~~a. Menos de 15 países, y ninguno de ellos tiene como condena máxima la pena de muerte.~~
- ~~b. Menos de 35 países, y en una parte o en todo el territorio de cuatro de ellos se aplica como condena máxima la pena de muerte.~~
- c. Más de 72 países, y en una parte o en la totalidad de al menos seis de ellos existe como condena máxima la pena de muerte.**

Según el informe de ILGA de 2017, en la actualidad existen leyes que criminalizan bien las identidades o bien las prácticas sexuales con personas del mismo género en más de 72 países. El número es mayor de 72 sin se incluyen las leyes contra la propaganda y las leyes sobre moralidad que criminalizan las orientaciones sexuales y las identidades de género diversas. En 2017, seis Estados tienen como **castigo máximo la pena de muerte** por relaciones consensuadas entre personas del mismo sexo, en la totalidad o en una parte de su territorio: Irán, Arabia Saudí, Sudán, Yemen y partes de Somalia y Nigeria; y la pena de muerte la aplican agentes no estatales en dos países más (Irak y Siria). (Nota: no están listados en color negro en el mapa de la presentación porque la pena de muerte no está en el código penal de esos Estados). Otros cinco estados tienen la pena de muerte incluida en su legislación, pero no se aplica de manera específica para actividades entre personas del mismo sexo: Afganistán, Mauritania, Pakistán, Qatar y EAU. Aparecen listados en color negro en el mapa de la presentación pero no están incluidos en la respuesta del test adicional puesto que la pena de muerte no se aplica.

Tenga en cuenta que si se tienen en cuenta todas **las leyes de aplicación general** que se aplican de manera desproporcionada contra personas LGBTI, tales como leyes sobre moral pública, suplantación de identidad o contra impostores, y los países que no tienen leyes oficiales pero sí casos bien documentados de delitos contra personas LGBTI con la complicidad o implicación del Estado, tales como Irak, el número de países que tienen entornos de

persecución **umenta a más de 130**, según Heartland Alliance. [Nota: esta es la respuesta a la pregunta n.º1 del test adicional].

En algunos países, las leyes que criminalizan comportamientos sexuales entre personas del mismo sexo o con identidades diversas no se han aplicado desde hace muchos años. No obstante, la **existencia de tales leyes** contribuye a una cultura de intolerancia que puede tener como resultado abusos y discriminación, incluido el maltrato y *devolución* de personas refugiadas.

También crea un **entorno permisivo** en el cual las comunidades, los actores no gubernamentales y los gubernamentales pueden acosar, discriminar o cometer actos de violencia contra personas LGBTI con impunidad. Hay problemas como el chantaje o la extorsión que pueden tener lugar de manera continua porque el entorno hace que la víctima sienta que no puede denunciar el crimen.

DIPOSITIVA: Veamos un mapa de los países que criminalizan los actos sexuales con personas del mismo sexo o las identidades (ver texto correspondiente en la presentación). [Nota: respuestas a las preguntas n.º2 y 3 del test adicional].

3. Las personas LGBTI de todo el mundo están sujetas a las discriminaciones o persecuciones siguientes, debido a su orientación sexual o identidad de género real o percibida:

En 2011, la **ONU publicó el informe** «*Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*». [Nota: esta es la respuesta a la **pregunta n.º 5 del test adicional**]. Este informe y el informe de seguimiento de 2015 **augmentaron la atención** de la ONU y los gobiernos a los problemas de derechos humanos relacionados con personas LGBTI. Sus conclusiones fueron significativas y su **gravedad y alcance** fueron impactantes: el informe determinó que todo lo indicado en esta lista sucede a personas LGBTI en todas las regiones del mundo. Veamos de qué se trata:

a. Asesinato

Se han reportado asesinatos en todas las regiones y en multitud de países de todo el mundo, ya sea en forma de pena de muerte por comportamientos consentidos entre personas adultas del mismo sexo o, con mayor frecuencia, asesinatos con motivación sesgada tanto por parte de actores estatales como no estatales, incluidos familiares y miembros de la comunidad.

DIPOSITIVA: Ahora quisiera mostrarles el mapa de monitoreo de asesinatos de personas transgénero (ver texto correspondiente en la presentación).

b. Estigmatización y humillación pública, estereotipos negativos, acoso, revelación pública de su sexualidad, abusos y/o delitos de odio

La humillación pública, los estereotipos negativos y el acoso prevalecen en todo el mundo. El «outing» público y las amenazas de llevarlo a cabo en familias, comunidades y centros educativos también están muy extendidos. Se reportaron abusos y delitos de odio en todas las regiones del mundo.

c. Tortura, incluida violación, a manos de agentes del estado o no oficiales, milicias o extremistas

El informe puso de manifiesto que las personas LGBTI tienen mayor probabilidad de haber sufrido torturas. La violación se considera como forma de tortura.

d. Criminalización, incluido arresto, multas y pena de muerte, en ocasiones basada en leyes de aplicación general, tales como leyes contra prostitución o el libertinaje, contra impostores, contra comportamientos indecentes o leyes sobre la moralidad

Muchos países de todo el mundo criminalizan los actos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo o aplican otras leyes de manera desproporcionada a personas LGBTI.

e. Acceso limitado o inexistente a la protección o la asistencia policial

Debido a la criminalización y a la discriminación, a menudo, las personas LGBTI tienen poco o ningún acceso a protección o asistencia policial si son víctimas de delitos relacionados con sus SSOGI.

f. Acceso limitado o inexistente a mecanismos para la denuncia de violaciones de derechos humanos y a la justicia

Es posible que las personas LGBTI tengan acceso limitado o nulo a los distintos mecanismos disponibles para el resto de personas para la denuncia de violaciones de derechos humanos y de acceso a la justicia.

g. Detenciones y arrestos arbitrarios y abusos de mayor gravedad durante las detenciones o la estancia en prisión

Arbitrario significa «aleatorio» o «sin restricción en el uso de la autoridad». Las personas LGBTI pueden estar sometidas a arrestos y detenciones arbitrarios y se ha documentado que se enfrentan a niveles más altos de abusos, incluida la violencia sexual durante la detención o en prisión. Esto es especialmente cierto en el caso de las personas transgénero.

h. Denegación del derecho a un juicio justo

Es posible que a las personas LGBTI se les niegue el derecho a un juicio justo debido a discriminación, prejuicios o estereotipos dentro del sistema judicial.

i. Negación o acceso limitado a asistencia sanitaria, educación, vivienda, servicios sociales y seguridad social

A las personas LGBTI puede que también se les deniegue o se les limite el acceso a derechos sociales y económicos fundamentales, como atención sanitaria, educación, alojamiento y servicios sociales. Por ejemplo, si el propietario de tu vivienda descubre que tienes una pareja del mismo sexo y te desahucia, o si sufres acoso en el centro educativo hasta tal punto que te hacen abandonar. Las personas LGBTI pueden enfrentarse a problemas especiales a la hora de acceder a atención sanitaria y servicios sociales.

j. Discriminación en la contratación y despidos

Las personas LGBTI pueden enfrentarse a mayores obstáculos para conseguir y conservar un empleo debido a la discriminación.

k. Bullying o acoso en la escuela o en el lugar del trabajo

Incluso si no te despiden ni te hacen abandonar tu educación por ser LGBTI, el bullying puede ser un elemento rutinario de tu vida diaria. Estudiantes de varios países han denunciado niveles muy altos de acoso.

l. Violencia familiar, incluidos abusos, matrimonios forzados, homicidios por honor e incesto

Las familias pueden ser uno de los lugares más peligrosos para las personas LGBTI. Por este motivo, muchas personas LGBTI huyen de sus países de origen o viven en países de asilo sin sus familiares.

m. Violaciones correctivas y violaciones maritales

¿Quién puede explicar qué significan los términos violación correctiva y violación marital?

-**Violación correctiva** es la violación cuya finalidad por parte de la persona que lo comete es «curar» a la víctima de su orientación sexual. La idea subyacente es que una mujer puede identificarse como gay o lesbiana solo porque no ha tenido oportunidad de tener sexo con un hombre, y una vez que experimente el sexo con uno, cambiará su orientación sexual.

-**Violación marital** es una violación que tiene lugar en el contexto de un matrimonio. En ocasiones se da por asumido que las personas están «seguras» si contraen matrimonios heterosexuales como parte de la ocultación de su orientación sexual o de su actuación de manera «discreta». Si tenemos en cuenta los múltiples problemas que provoca la ocultación (desde el aislamiento y la depresión a los traumas psicológicos) además del hecho de

que las personas pueden estar sometidas a violación marital, podemos entender que el matrimonio heterosexual puede ser un lugar extremadamente peligroso para las personas LGB.

n. Chantaje y extorsión

¿Cuál es la diferencia entre el chantaje y la extorsión? La **extorsión** implica obtener algo por la fuerza. El **chantaje** implica obtener algo mediante amenazas. A menudo, el **chantaje y la extorsión** se cometen con total impunidad. La persona que lo comete puede amenazar o emplear daño físico, amenazar con revelar su condición a familiares, a la comunidad o a la policía o decir que formulará acusaciones de que la víctima está extendiendo el VIH/SIDA. Se trata de un fenómeno **traumatizante** desde el punto de vista psicológico, físico y financiero.

Las personas que lo han contado a las personas más importantes de sus vidas, como los familiares, están en mejor posición para enfrentarse a chantajistas.

o. Desplazamientos, bien internos o atravesando fronteras internacionales

Las personas LGBTI pueden verse forzadas a desplazarse internamente o a cruzar fronteras. También pueden estar sujetas a distintos tipos de desplazamiento o *devoluciones*.

p. Tratamientos médicos forzosos, incluidos exámenes anales, cirugías genitales, cirugías de reasignación forzada de sexo, esterilización forzosa, terapias «de reparación» o «conversión» para «curar» la homosexualidad y terapias mediante electrochoques

En febrero de 2013, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la tortura publicó un informe acerca de los tratamientos médicos forzosos que hacía referencia específica a las implicaciones para las personas LGBTI. El informe hacía un llamamiento a la derogación de leyes que permiten la cirugía de «normalización genital» a bebés intersexuales y las prácticas de esterilización forzada y las terapias «reparadoras».

q. Ataques a personas partidarias, colaboradoras o ayudantes de organizaciones y supresión del derecho de libertad de expresión mediante «leyes sobre propaganda» y otros medios

En muchos países las personas defensoras de los derechos humanos están en peligro debido a su apoyo público a las personas LGBTI. Bajo los auspicios de «protección de la cultura tradicional», algunos países han aprobado leyes sobre propaganda que restringen el debate público acerca de las personas LGBTI.

En **Rusia**, la ley aprobada en 2013 está específicamente dirigida a la «protección de niños y niñas menores» de la exposición a tales temas. Esto significa, en la práctica, que a los padres LGBTI se les puede retirar la custodia de sus hijos e hijas. También convierte en ilegal el aconsejar a niños y niñas acerca de su orientación sexual o identidad de género diversas.

r. Negación del derecho de libertad religiosa

En algunos casos, a las personas LGBTI se les puede negar el acceso a los lugares de culto o a instituciones religiosas con motivo de su orientación sexual o su identidad de género.

s. Negación del derecho de identificarse abiertamente como persona LGBTI

Tener que ocultar la orientación sexual o la identidad de género hace que la persona se vuelva invisible, lo cual es deshumanizador y lleva al aislamiento social, a sentimiento de desamparo y a sufrir traumas psicológicos.

t. Negación del derecho de las parejas a vivir juntas, a casarse y formar una familia de manera pacífica y segura

En algunos países, resulta difícil que las parejas del mismo sexo convivan debido a las normas culturales. En muchos países, se les niega el derecho al matrimonio o a formar una familia.

u. Limitación de los derechos de adopción y maternidad subrogada y, en algunos casos, de la custodia de niñas y niños

En muchos países, las personas LGBTI no pueden adoptar ni recurrir a madres de alquiler. Se han denunciado casos de padres y madres que han perdido la custodia de sus hijos e hijas debido a su orientación sexual o su identidad de género.

4. En varios países, las personas LGBTI han sido objetivos de abusos organizados por parte de :

- ~~a. Organizaciones humanitarias internacionales~~
- b. Extremistas religiosos y extremistas nacionalistas**
- c. Grupos paramilitares y neonazis**
- d. Personal médico profesional**
- e. Agentes gubernamentales y estatales**
- f. Organizaciones de medios de comunicación**
- g. Familias y comunidades**

El **informe de la ONU** denunció que un amplio número de actores estatales y no estatales persiguen y discriminan a personas LGBTI.

Entre ellos hay extremistas religiosos, nacionalistas extremistas, grupos paramilitares y agentes estatales. Como ya hemos expuesto, las **familias y las comunidades** pueden ser muy peligrosas. Y, en algunos países, **los profesionales médicos** desempeñan un papel activo en la persecución de las personas mediante tratamientos médicos que pretenden «curar» o «reparar» a la víctima.

En algunos países, **las organizaciones de medios** han sido cómplices en casos de «outing». Por ejemplo en Uganda, periódicos como Red Pepper han publicado nombres o fotografías e información personal de personas que se pensaba que tenían orientaciones sexuales diversas. EN los artículos se hacía un llamamiento a que se arrestara o incluso a que se asesinara a esas personas.

Tenga en cuenta que si bien las **organizaciones internacionales** no han participado necesariamente en abusos *organizados*, sabemos que estos han tenido lugar, a menudo, porque los miembros del personal no cuentan con los conocimientos o las herramientas necesarias para ayudar de manera adecuada a las personas LGBTI. Este es uno de los motivos por los cuales estamos llevando a cabo esta formación.

Por último, ¿quién sabe quiénes son los **neonazis**? Los neonazis son la versión contemporánea del partido nazi. El partido nazi, que existió entre 1919 y 1945, fue responsable del Holocausto que asesinó a muchos millones de personas. Entre las asesinadas estuvieron decenas de miles de personas LGBTI.

A los hombres se les obligaba a llevar un **triángulo rosa**, que representaba la homosexualidad; las mujeres llevaban un **triángulo negro** que representaba la desviación social. Por este motivo, en la actualidad, el triángulo rosa es un símbolo de solidaridad con las personas LGBTI.

5. Los actos violentos perpetrados contra personas LGBTI tienden a ser «especialmente malintencionados». ¿Por qué será que la discriminación o los actos violentos quedan sin denunciar?

Según la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, los incidentes y delitos de odio homofóbicos suelen mostrar un **elevado nivel de crueldad y brutalidad**, e incluyen palizas, torturas, mutilación, castración y agresiones sexuales. ¿Por qué no se denuncian estos delitos?

- a. Puede que las personas sientan vergüenza por su SSOGI o por los delitos cometidos contra ellas.**
- b. Es posible que las personas desconfíen de la policía o del gobierno.**
- c. Puede que las personas teman que sus familias o sus comunidades descubran su SSOGI.**

Cualquiera de esos tres motivos es posible. El hecho de crecer en un ambiente en el que todo lo que oyes son mensajes negativos acerca de tu orientación sexual o tu identidad de género, te afecta psicológicamente de manera profunda. Puede provocar **sentimientos intensos de vergüenza** acerca de tu identidad y de cualquier delito cometido contra ti.

A esto se le llama a veces «**homofobia internalizada**». También puede que sientas incapacidad para denunciar delitos porque las autoridades pueden perseguirte aún más, o pueden contarle a tu familia o a tu comunidad, lo cual provocaría aún más daños.

6. **La persecución de las personas LGBTI puede producirse en razón de su sexo, su orientación sexual o su género. Entre otras cosas, esto significa que las personas pueden ser perseguidas por:**
- Desafiar las normas de género relacionadas con la expresión visible de este. Por ejemplo, puede que se persiga a hombres gays y bisexuales por su apariencia «demasiado afeminada»; a lesbianas y mujeres bisexuales por su presentación «demasiado masculina».**
 - Desafiar las normas de género relacionadas con el comportamiento. Por ejemplo, puede que las personas LGBTI no tengan los mismos intereses habitualmente relacionados con género que las personas heterosexuales.**
 - Desafiar las normas de género relacionadas con la convivencia o el matrimonio. Por ejemplo, puede que las personas LGBTI no cumplan con las expectativas sociales porque no se han casado o no han tenido descendencia, o por vivir con una persona del mismo sexo.**

Las tres respuestas son válidas. **No cumplir** con los roles de género esperados es un elemento clave de las agresiones sufridas por personas LGBTI. Puede ser considerado como una **amenaza a las expectativas sociales** del papel que deben cumplir los roles de género y del aspecto que deben tener dichos roles. La falta de cumplimiento puede estar basada en la apariencia, la gesticulación, la ropa, el maquillaje (o la falta de este), las actividades e intereses sociales, gestiones de convivencia, opciones laborales y otros factores. La **violencia** ejercida contra personas LGBTI puede considerarse como una forma de violencia sexual y de género (**VSG**). Las personas LGBTI tienen un alto riesgo de sufrir VSG. La violencia puede desencadenarse cuando se percibe que las personas no se comportan de acuerdo con las normas sociales esperadas. Puede que se les insulte, agrede o asesine por su apariencia, su forma de comportarse o de vestir.

7. **En ciertas jurisdicciones, como Australia, los EE. UU., el Reino Unido y la Unión Europea, a las personas LGB solicitantes de asilo:**
- ~~Puede que se les deniegue el asilo, se les devuelva a sus países de origen y que se les diga que «sean discretas».~~
 - ~~Puede que se les proporcione estatus temporal si pueden demostrar que se hizo pública su orientación sexual o su identidad de género.~~
 - Puede que se les conceda asilo basado en que la supresión de su identidad relacionada con su orientación sexual o su género les niega el derecho fundamental a ser quienes son.**

Se trata de un **cambio importante** en el contexto del asilo. En el pasado, si estabas «en el armario/clóset», los países de asilo podían decirte que regresaras al lugar del que provenías y que siguieras ocultando tu condición para que nadie te persiguiera. En la actualidad, reconocemos que **forzar a alguien a ocultar** su orientación sexual o su identidad de género es en sí misma una forma de persecución. La ocultación resulta dañina desde el punto de vista psicológico. Provoca baja autoestima, depresión y aislamiento.

Tenga en cuenta que la **ocultación** no implica solo mantener en secreto la identidad; en muchos contextos, también implica dar ciertos pasos para demostrar que se está en línea con las expectativas sociales. Por ejemplo, puede que una mujer gay no solo tenga que ocultar su orientación sexual sino también contraer un matrimonio heterosexual para el resto de su vida. Imagine contraer matrimonio en una relación que es contraria a su identidad fundamental para el resto de su vida, solo para evitar la persecución. Esto es profundamente traumático y causa una amplia variedad de efectos mentales y físicos negativos en la salud.

Tenga en cuenta también que **de manera razonable, no se puede esperar** que una persona oculte su identidad o su orientación durante el resto de su vida. Independientemente de sus esfuerzos, su sociedad puede interpretar que son LGBTI. Esa percepción puede situarles en grave riesgo. Tenga en cuenta que las solicitudes **sur place** pueden

surgir como consecuencia de hechos que tuvieron lugar en el país de origen de la persona desde su salida o como consecuencia de las actividades de la persona desde que salió de su país de origen.

En la práctica, esto suele significar que esas personas, desde que dejaron su país de origen, «salieron del armario/clóset» y ahora no pueden volver porque se enfrentarían a ser perseguidas o se verían forzadas a ocultarse, o que, desde que salieron de su país de origen, ocurrió algo que les colocaría en situación de peligro si regresaran. Por ejemplo, los gays ugandeses que se encontraban fuera de su país en la época de la ley anti homosexualidad que se aprobó en 2014, probablemente sintieron que no podían regresar a su país.

8. El personal de la ONU y de las ONG pueden encontrar personas LGBTI en:

- a. **Emergencias humanitarias, poblaciones migrantes, instalaciones de tránsito, detención y en campos de refugiados y personas refugiadas internas (IDP).**
- b. **Funciones de reasentamiento, integración o repatriación voluntaria asistida.**
- c. **Proyectos o centros relacionados con mujeres, niñas y niños, salud, medios de subsistencia o bienestar para los hogares.**

Las personas LGBTI están en **todos lados** y en todos los proyectos que acometemos. Como ya hemos comentado, es posible que no nos demos cuenta de que les estamos atendiendo, que es el motivo por el cual en ocasiones se les llama personas «refugiadas invisibles». Independientemente de esto, debe abordar todo su trabajo teniendo en cuenta las distintas vulnerabilidades y necesidades específicas de las personas LGBTI, del mismo modo que transversalizamos el género, la edad y otras cuestiones.

9. ¿En qué fase del ciclo de desplazamiento son vulnerables las personas LGBTI de interés?

- a. **Durante la fase de emergencia (vuelo, migración o desplazamiento inicial).**
- b. **Durante la fase de postemergencia (en el primer o siguiente país, o tras el desplazamiento).**
- c. **Durante la fase completa de soluciones duraderas (repatriación voluntaria, integración local o reasentamiento en un tercer país) o en la fase de retorno y reintegración de personas desplazadas o migrantes.**

Muchas personas LGBTI son desplazadas internas o se ven forzadas a huir de sus países de origen para evitar ser perseguidas **por su orientación sexual o su identidad de género**. También pueden ser desplazadas internas o huir de sus países por otros motivos. Durante el desplazamiento o la huida pueden ser extremadamente vulnerables. Una vez desplazadas o ya en el **país de asilo**, las personas LGBTI pueden enfrentarse a múltiples tipos de discriminación a los cuales no se enfrentan otras personas de interés, incluida la discriminación por parte de personas de comunidades de su mismo origen cultural o país. En efecto, pueden estar sometidas a los mismos abusos de los que huyeron o los que sufrían en casa antes de su huida o desplazamiento.

Además, las personas LGBTI de interés pueden tener dificultades para el acceso a **información o ayuda** adecuada en su lugar de desplazamiento o en el país de asilo porque temen revelar información a las organizaciones de ayuda o a los gobiernos. Esto puede afectar a su experiencia y a las soluciones duraderas completas que tienen a su disposición.

10. Las personas LGBTI de interés:

- a. ~~Por lo general, pueden vivir de manera abierta en sus comunidades culturales en los países de asilo, migración o reasentamiento.~~
- b. **Pueden desconfiar de las autoridades debido a persecución policial o del gobierno, y de las organizaciones de ayuda.**
- c. **Pueden estar sufriendo abusos o ser rechazadas por sus familias y pueden sufrir índices elevados de agresiones físicas y sexuales.**
- d. **Tal vez están más aisladas de otras personas de interés, de sus familias y de las comunidades de acogida.**
- e. **Pueden creer que el revelar su sexo, su orientación sexual o su identidad de género puede hacer que se les deniegue la asistencia.**

f. ~~Generalmente, se les concede acceso a recursos especializados en el país receptor.~~

Varios **informes de ONG** han indicado que las personas LGBTI de interés tienen mayor tendencia a sufrir agresiones sexuales debido a la percepción de que no cumplen con las normas sexuales y de género.

Hay personas de interés que nos han informado de que sienten una **profunda desconfianza** de las distintas figuras de la autoridad y de las organizaciones de ayuda y los gobiernos de reasentamiento debido a experiencias negativas durante el proceso de asistencia.

En algunos lugares existe la **creencia extendida** de que dar a conocer la orientación sexual o la identidad de género puede acarrear la pérdida de ayudas o el rechazo en las opciones completas de soluciones duraderas como el reasentamiento en terceros países.

Y por último, puede que estén **aisladas de sus familias** debido a un historial de abusos y rechazo y que se sientan amenazadas por sus comunidades culturales; por consiguiente, puede que estén más aisladas que otras personas de interés.

11. La postura de las Naciones Unidas acerca de los derechos de las personas LGBTI es la siguiente:

- a. ~~Los derechos relacionados con las personas LGBTI dependen del país en el cual viven las personas. Las creencias sociales, culturales y religiosas deben respetarse por encima de todo.~~
- b. Las personas LGBTI tienen derecho a los mismos derechos humanos que todo el mundo. Los Estados en los que existen prácticas o leyes discriminatorias deben reformarlas y proteger completamente a toda la ciudadanía.
- c. ~~Para proteger a todas las personas, son necesarias nuevas leyes internacionales, en forma de un convenio especial o pacto sobre derechos relacionados con las personas LGBTI.~~

La ONU cree que las personas LGBTI tienen derecho a la protección de los **mismos derechos humanos** que el resto de seres humanos sin distinción basada en caracteres sexuales, orientación sexual o identidad de género. Estos derechos están consagrados en los instrumentos jurídicos internacionales sobre derechos humanos. La ONU cree que los Estados deben **proteger a todas las personas** de las violaciones de derechos humanos independientemente de sus caracteres sexuales, su orientación sexual o su identidad de género, abolir sus propias leyes discriminatorias que afectan a la población LGBTI y ofrecer protección frente a los daños y discriminaciones ejercidos por parte de agentes no gubernamentales.

¿Por qué no introduce la ONU un **nuevo convenio o pacto** que proteja específicamente a las personas LGBTI? Tenemos uno para las mujeres y otro para niños y niñas, a pesar de que técnicamente están dentro de la cobertura como «seres humanos» por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. ¿Por qué no introducir «derechos especiales» para la población LGBTI? Si se introdujera tal instrumento, ¿qué países lo firmarían?

Gran parte de la información anterior se ha extraído de:

*Informe de la 19ª sesión del Consejo de Derechos Humanos del 17 de noviembre de 2011, **Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género**, disponible en:*

http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/19session/a.hrc.19.41_english.pdf

y el informe de seguimiento correspondiente del 4 de mayo, disponible en:

http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc.

EJERCICIO DE INFORMACIÓN GENERAL GLOBAL

Claves para la facilitación del Test adicional sobre información general global

1. A fecha de 2014, ¿en cuántos países sufrían las personas LGBTI abusos, traumas, asesinatos y arrestos arbitrarios sin respuesta o protección por parte del estado, según Heartland Alliance?

- a. ~~Más de 75~~
- b. **Más de 130**

La respuesta se proporciona en la explicación del test principal.

2. In 2014, la lista de países cuya legislación contemplaba la pena de muerte para las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo incluía:

- a. **Irán, Arabia Saudí, Sudán, Yemen y parte de Somalia y Nigeria**
- b. ~~Egipto, Rusia, Iraq, Arabia Saudí y Malasia~~

La respuesta se proporciona en la explicación del test principal.

3. ¿Cuáles fueron los motivos para la adopción de leyes que criminalizan las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo, en más de la mitad de los países que cuentan con tales leyes?

- a. ~~Partidos políticos extremistas religiosos~~
- b. **Colonialismo británico o francés**
- c. ~~Acuerdos regionales entre Estados~~

La respuesta se proporciona en la explicación del test principal.

4. ¿En qué año se celebró el primer debate sobre derechos humanos LGBTI en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU?

- a. ~~1996~~
- b. ~~2003~~
- c. **2011**

La respuesta se proporciona en la explicación del test principal.

5. ¿En qué año derogó el último país europeo las leyes que criminalizan las prácticas sexuales entre personas del mismo sexo?

- a. ~~1998~~
- b. ~~2006~~
- c. **2014**

La respuesta se proporciona en la explicación del test principal. El país es Chipre del Norte. Tenga en cuenta que, al igual que Rusia, Lituania cuenta con una ley antihomosexual relacionada con propaganda en su cuerpo legislativo.

6. En 2011, ¿qué país fue el primero en reconocer un tercer género en su censo?

- a. ~~EE. UU.~~
- b. **Nepal**
- c. ~~Suecia~~

La respuesta correcta es **Nepal**. Hubo noticias de que la casilla o bien no se utilizó o que quienes realizaron el censo utilizaron lápices para registrar las respuestas y más tarde las borraron, pero la inclusión de un tercer género es un paso importante para Nepal. Ahora también aparece en los formularios aeroportuarios de inmigración y en algunas tarjetas de identidad y pasaportes.

7. En algunas jurisdicciones, en 2014, ¿qué entregaban las personas solicitantes de asilo a los jueces para «demostrar» que eran gays?
- Videos íntimos
 - ~~Muestras de orina~~

Debido a que los jueces que conocen las causas de asilo en algunas jurisdicciones dejaron de utilizar los tests de «discreción», ahora están aumentando la carga sobre las personas solicitantes de asilo para que «demuestren» su orientación sexual, en un cambio que ha sido calificado como «**de la discreción a la desconfianza**». Algunas personas solicitantes de asilo han tenido que ir muy lejos para ello y han tenido que enviar videos de ellas mismas participando en actos sexuales con personas del mismo sexo para «demostrar» su orientación sexual.

8. Hasta 2009, ¿qué test debían realizar algunas personas solicitantes de asilo para «demostrar» sus alegaciones sobre orientación sexual?
- ~~El test Epstein de inventario de la orientación sexual (ESOI)~~
 - Pletismografía (conexión de un dispositivo a los genitales para pedir la excitación en reacción a la pornografía)**

Hasta 2009, la República Checa empleaba este test para «demostrar» la orientación sexual. Se ha determinado que esos tests son **no significativos desde el punto de vista médico** además de **contrarios a los derechos humanos**. Ya no se emplean en Europa. En otras partes del mundo continúan empleándose tests de otro tipo, tales como exámenes anales.

9. Las personas LGBTI de interés experimentan comúnmente:
- ~~Un sentimiento nuevo de libertad al salir de su país de origen.~~
 - Aislamiento y soledad en el país de asilo o de reasentamiento.**
 - La falta del lenguaje necesario para expresar su identidad y comunicar sus experiencias.**
 - ~~Confianza en que al dar a conocer su orientación sexual o su identidad de género tendrá como resultado su protección.~~

Para las personas LGBTI, **abandonar su país** es solo el primero de muchos retos que afrontan en su viaje a la seguridad. A menudo, el primer país de asilo les plantea los mismos peligros que el país del cual huyeron. Puede que sean **reacias a dar a conocer** su sexo, su orientación sexual o su identidad de género, ya que si lo hacen puede acarrearles más daños.

También es posible que **carezcan del lenguaje** necesario para describir su identidad, especialmente si en su propio idioma no existen palabras positivas para describir el sexo, la orientación sexual o la identidad de género diversas.

10. Según un estudio realizado con mujeres de los EE. UU., el grupo que declara sufrir un mayor porcentaje de violencia sexual y violaciones es:
- ~~Mujeres heterosexuales~~
 - Mujeres bisexuales**
 - ~~Mujeres lesbianas~~

En un estudio reciente se determinó que las mujeres que se autodeclararon como **bisexuales** sufren más violencia sexual y más violaciones que las mujeres heterosexuales o lesbianas. Esta violencia la perpetran hombres con mayor frecuencia. Por favor, consulte la sección de Formación continua del Cuaderno de participante del Módulo 01 si desea más información.

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Guiónes simulados

Introducción general

El ejercicio de guiónes simulados permite a las personas que participan en la formación escuchar **interacciones hipotéticas** entre un miembro del personal y una persona LGBTI de interés y decidir cómo podría mejorarse esa interacción en términos de lenguaje y de las respuestas que aporta el miembro del personal. Al aprender mediante la observación y el debate, las personas participantes estarán mejor preparadas para interactuar con personas LGBTI en su propio entorno de trabajo. Este ejercicio también les sirve de preparación para desarrollar sus propias interacciones en el ejercicio de juego de roles por parejas, si se va a abordar en la formación.

Tenga en cuenta que el **punto de aprendizaje más importante** de este ejercicio es comprender cómo responder de manera respetuosa cuando alguien les cuenta que es LGBTI, diciendo «gracias por contármelo» o algo similar y transmitiendo un lenguaje corporal neutro y abierto. La persona facilitadora debe asegurarse de que este mensaje se transmite durante el primer guión simulado y se refuerza durante el segundo, de manera que las personas participantes puedan practicar respuestas respetuosas durante los ejercicios de roles por parejas de los Módulos 01 y 02.

Duración del ejercicio: 50 minutos. 05 minutos para leer cada guión; 20 minutos para debatir sobre cada guión.

Materiales necesarios:

- Guiónes simulados (*contenidos en el Cuaderno de participante*)
 - *Opcional:* algunas personas facilitadoras han empleado pulsadores electrónicos con timbres para hacer el ejercicio más divertido e interactivo. Puede colocar un timbre en cada mesa y pedir a las personas participantes que lo pulsen cada vez que piensen que el miembro del personal dijo algo inadecuado y, a continuación, debatir cada intervención conforme se lee. Otra posibilidad es leer el guión una vez para que las personas participantes tengan oportunidad de escucharlo completo y, a continuación, leerlo de nuevo y utilizar los timbres.
-

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Este ejercicio nos permitirá escuchar **dos interacciones hipotéticas** entre un miembro del personal y una persona LGBTI de interés y decidir cómo podrían mejorarse dichas interacciones.
- Vamos a leer cada guión en **voz alta**. ¿Puedo pedir dos personas voluntarias para leer el primer guión?
- Por favor, siéntense delante para leer.
- Conforme leen el guión, por favor, **anotad** aquello que dice el miembro del personal y que piensan que es inadecuado o que puede mejorarse.
- Cuando finalicen de leer, repasaremos cada intervención y haremos un debate.
- *Ver la Presentación del debate para consultar instrucciones sobre qué decir una vez finalice la lectura del primer guión.*
- Pasemos ahora al segundo guión. ¿Puedo pedir dos personas voluntarias para leer el segundo guión?
- Por favor, siéntense delante para leer.

- Conforme leen el guión, por favor, **anoten** aquello que dice el miembro del personal y que piensan que es inadecuado o que puede mejorarse.
- Cuando finalicen de leer el segundo guión, repasaremos cada intervención y haremos un debate.

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- **Gracias** por haberlo leído. Lo han hecho muy bien.
- Ahora, **repasemos** lo que dijo el personal humanitario frase por frase. Comenzaremos por la primera.
- Voy a preguntarles si piensan que el personal humanitario actúa de manera **adecuada, inadecuada o si podría mejorar**, y por qué.

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Claves para la facilitación de los guiones simulados

Guión uno

Código de colores: El texto de color **verde** o seguido de una (V) es adecuado. El texto de color **rojo** o seguido de una (R) es inadecuado o podría mejorarse. El texto de color **gris** o en cursiva a continuación de las frases del guión explica por qué las frases son adecuadas, inadecuadas o por qué necesitan mejorar e incluye sugerencias para la persona facilitadora para debatir con el grupo de participantes.

Escuche mientras leemos el siguiente guión de una reunión entre una persona que trabaja en ACNUR y otra de 25 años llamada Reem. Reem ha venido a ACNUR para informarse sobre el progreso de su solicitud correspondiente a un programa de medios de subsistencia. Señale los puntos en los que el personal humanitario podía haber formulado mejor su pregunta o cuándo hizo una pregunta inadecuada. Anote los motivos para el debate grupal.

Personal humanitario: Hola. ¿En qué puedo ayudarle hoy? (V)

Reem: Hola. Estoy aquí para hablarle de mi situación. Estoy esperando saber si puedo optar al programa de medios devida . Llevo mucho tiempo esperando para saberlo.

Personal humanitario: Por favor, ¿puede darme el número de su caso? (R)

El personal humanitario debería confirmar que ha escuchado la preocupación de Reem con una frase como: «Entiendo», «lo lamento».

Reem: Es el 560135.

Personal humanitario: Gracias. Veo que aún estamos a la espera de que se abra una plaza en el programa para usted. Por desgracia, hay una lista de espera muy larga. No podemos indicarle cuánto tiempo llevará. Esperamos tener más información pronto. (V)

Reem: Eso es lo que me dijo la última vez que vine. Hace un mes de eso. No sé cuánto tiempo más puedo esperar. Estoy en peligro en mi casa y necesito ganar dinero para vivir por mi cuenta. Estoy en una situación desesperada y necesito saber cuándo podré marcharme del lugar donde vivo.

Personal humanitario: Hm... Desgraciadamente, no sabría decirle. Lamento no poder ayudarle más. Puede regresar dentro de un mes para preguntar de nuevo. (R)

El personal humanitario debería preguntar por qué Reem está en peligro. Esto ayudaría a la organización a determinar si hay información actualizada acerca de su situación que activaría asistencia acelerada o adicional.

Reem: A lo mejor si le cuento más acerca de mi situación, tal vez pueda hacer algo para ayudarme.

Personal humanitario: Espere un momento, necesito responder a este correo electrónico. (Pausa prolongada mientras tecllea...) Bien. Dígame, ¿qué quería contarme? (R)

El personal humanitario no debería detenerse a hacer otro trabajo mientras tiene a alguien delante. Una de las técnicas más exitosas de comunicación adecuada es prestar atención a la persona que está sentada delante. Hay que prestarle toda nuestra atención para demostrar que escuchamos y que nos importa.

Reem: Quiero hablarle de mi situación aquí. Necesito ayuda. Creo que estoy en peligro.

Personal humanitario: ¿Por qué está en peligro? (V)

Reem: Es por mis padres. Vivo aquí con ellos. Tengo que vivir con ellos. No puedo trabajar y soy una mujer soltera. Pero el problema es...

Personal humanitario: Si cree que su familia está en peligro aquí, tal vez quiera hablar con alguien de nuestra unidad de protección. Solo soy parte del personal del programa de medios de subsistencia, entiéndame. (R)

El personal humanitario no debería interrumpir a la persona ni debería intentar derivarla a otro lugar antes de terminar de escuchar su historia. Las personas deben poder esperar el mismo nivel de atención por parte de todas las personas que forman parte de la organización. Contar a una persona extraña cuál es nuestro sexo, nuestra orientación sexual o nuestra identidad de género puede ser fuente de ansiedades y requiere mucho valor. Toda persona que lo haga debería ser tratada con amabilidad y respeto. No debería decirsele que debe contarlo en otro lugar para obtener ayuda.

Reem: No quiero acudir a nadie más. Mi padre es el principal problema. Tengo miedo de que descubra que estoy hablando con alguien. Soy la única que ha rellenado la solicitud para el programa de medios de subsistencia, por eso acudo a usted.

Personal humanitario: Bien. (V)

Reem: Mi familia me ha estado amenazando. Tengo miedo de estar en la misma casa que ellos, pero creo que no tengo otra opción.

Personal humanitario: ¿Por qué no quiere vivir con su familia? (R)

Una mejor respuesta habría sido: «¿Qué le preocupa?»

Reem: Me están amenazando ahora mismo. Han descubierto que tengo una relación y no quieren que siga adelante. Tengo miedo de lo que puedan hacer.

Personal humanitario: ¿Por qué tienen un problema con su relación? (R)

Una pregunta mejor habría sido: «¿Hay algo más que pueda contarme?»

Reem: Porque es con otra mujer. Otra mujer.

Personal humanitario: ¡¡Caramba!! De acuerdo... Así pues, ¿le gusta tener relaciones con mujeres? (R)

Esta frase es una OPORTUNIDAD CLAVE DE APRENDIZAJE para el grupo de participantes. Constituye una oportunidad para aprender cuál es la «primera respuesta» que deben tener cuando alguien les cuenta que es LGBTI. Estos conocimientos mejorarán sus habilidades para trabajar con personas LGBTI.

La persona facilitadora deberá preguntar al grupo: «¿Cuál debería ser nuestra primera respuesta cuando alguien nos cuenta que es LGBTI?»

Una respuesta mejor habría sido: «Gracias por contármelo». Sé que puede resultar difícil hablar de eso con personas extrañas. Haré lo que pueda para ayudarle.»

Reem: Bueno, sí.

Personal humanitario: Disculpe mi reacción, pero nunca había visto antes algo así. (R)

El personal debería evitar hacer comentarios personales y, en vez de eso, debería pedir a la persona que le cuente más información acerca de su situación.

Reem: Ella también está en peligro porque su familia se ha enterado.

Personal humanitario: ¿Qué más puede contarme? (V)

Reem: Su hermano nos vio una noche y se lo contó a su familia y a la mía. Escuchó algo y nos siguió. Ahora lo sabe todo el mundo y nos están amenazando.

Personal humanitario: ¿Era usted lesbiana antes de venir aquí? (R)

Esto es inapropiado e irrelevante; la información no tiene nada que ver con la situación actual o las posibles necesidades de la persona solicitante. Además, la persona no dijo que se identificara como lesbiana. Una pregunta mejor habría sido: «¿Se identifica usted de algún modo en particular o con una etiqueta en especial, para mis notas?», después de preguntar a la persona si no le incomoda que registremos información.

Reem: Sí.

Personal humanitario: ¿Lo sabía su familia? (R)

Esta pregunta también es inapropiada e irrelevante en este contexto; no se trata de una entrevista en la que se quiera establecer si se ha producido persecución en el pasado.

Reem: No.

Personal humanitario: Hm. ¿A lo mejor puede hablar con ellos y ver si se calman un poco si termina su relación? ¿O tal vez pueda convencerles de que no es cierto? (R)

Se trata de una sugerencia inútil e inapropiada; el personal humanitario debería concentrarse en lo que pueden hacer para ayudar a Reem. Debemos siempre tener precaución al sugerir que alguien oculte su orientación sexual para evitar su persecución. Pedir a alguien que se esconda para evitar un daño implica que no tiene derecho a sus derechos humanos básicos. Entendemos también que la ocultación provoca daños psicológicos graves. Requiere no solo que oculten quiénes son sino que, a menudo, realicen actividades muy variadas para «demostrar» que son «heterosexuales», incluido el matrimonio con personas de sexo diferente y entablar relaciones sexuales con ellas. Para algunas personas, esto puede dar como resultado la violación marital.

Tenga en cuenta que pedir a alguien que oculte su identidad para evitar su persecución a largo plazo no es lo mismo que hacer recomendaciones a quien vive de manera temporal en un país de asilo acerca de los riesgos relacionados con ser LGBTI en ese país en particular. En algunos casos, el personal puede sentir que debe aconsejar a alguien que puede interesarle «actuar de manera discreta» y les ayude a evitar situaciones tales como las detenciones. Esto debe recomendarse únicamente a corto plazo hasta que esté disponible una solución duradera a largo plazo. No obstante, el personal debe tener siempre en cuenta que para algunas personas, no es posible ocultarse y que tal vez la invisibilidad no esté a su alcance como mecanismo de supervivencia. También deben mantener en perspectiva las violaciones de derechos humanos y otras consecuencias relacionadas con la ocultación.

Reem: Eso no funcionará. Están muy enojados.

Personal humanitario: Entonces no sé muy bien qué puedo hacer para ayudar.(R)

Se trata de un comentario que no muestra ninguna ayuda. Si el personal humanitario no sabe qué hacer para ayudar, debe pedir amablemente a la persona que espere y solicitar ayuda a su supervisor o supervisora.

Reem: Me gustaría que agilizara mi solicitud para que pueda comenzar a trabajar pronto. Así podré ganar lo suficiente para vivir por mi cuenta y mantener a la mujer con la que tengo una relación. Eso nos ayudará a salir del peligro. Por favor, déjeme hablar con alguien que pueda ayudarme.

Personal humanitario: ¿Le importa si hablo con mi supervisora para ver si podemos hablar con alguien de la unidad de protección para que vean su caso? Así no tendrá que hablar con ellos sola. (V)

Reem: Me parece bien. Gracias.

Personal humanitario: También le preguntaré que podemos hacer acerca de su solicitud del programa de medios de subsistencia. Por favor, espere aquí. (V)

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Claves para la facilitación de los guiones simulados

Guión dos

Código de colores: El texto de color **verde** o seguido de una (V) es adecuado. El texto de color **rojo** o seguido de una (R) es inadecuado o podría mejorarse. El texto de color **gris** o en cursiva a continuación de las frases del guión explica por qué las frases son adecuadas, inadecuadas o por qué necesitan mejorar e incluye sugerencias para la persona facilitadora para debatir con el grupo de participantes.

Escuche mientras leemos el siguiente guión de una reunión entre un miembro de las oficinas exteriores de ACNUR y otra persona de 28 años llamada Neel. Neel ha venido a ACNUR para hablar de un problema que tiene en el centro en el que está alojado. El centro está gestionado por un organismo gubernamental asociado. El personal humanitario se encuentra con Neel en la zona de espera para ver de qué quiere hablarle. Señale los puntos en los que el personal humanitario podía haber formulado mejor su pregunta o dónde hizo una pregunta inadecuada. Anote los motivos para el debate grupal.

Personal humanitario: Hola. ¿En qué puedo ayudarle hoy? (V)

Neel: Hola. Quiero hablarle de un problema que tengo. Nadie me ayudará en el lugar donde estoy alojado y he pensado que tal vez podía solicitar ayuda aquí.

Personal humanitario: De acuerdo, ¿cómo se llama usted? (V)

Neel: Por favor, llámeme Neel.

Personal humanitario: ¿Qué problema tiene? (V)

El personal humanitario podría mejorar esta pregunta dirigiéndose a la persona como Neel, tal y como acaba de pedirle

Neel: ¿Podemos hablar en privado?

Personal humanitario: Tan solo dígame de qué quiere hablarme. Nadie nos está escuchando. (R)

Toda petición para hablar en un entorno más privado debería respetarse siempre, cuando sea posible. Dar información delicada puede ser complicado y la falta de privacidad es uno de los principales elementos disuasorios.

Neel: Por favor, tengo un problema en el centro en el que estoy alojado. Quisiera que me trasladaran a otra habitación pero no lo van a permitir. Me han puesto en el dormitorio equivocado y eso me está causando problemas. Ya les dije...

Personal humanitario: ¿Qué quiere decir con que le han «puesto en el dormitorio equivocado»?

Evite interrumpir a las personas siempre que sea posible.

Neel: Estoy en el dormitorio de las mujeres y quisiera estar con los hombres.

Personal humanitario: ¿Dice que está en el dormitorio de las mujeres? (V)

Neel: Sí, allí me asignaron cuando llegué al centro. Cuando pasaron lista. Dijeron que la información que recibieron de ACNUR decía que debía estar en el dormitorio de las mujeres.

Personal humanitario: Debe de haber algún error. Vayamos dentro para poder hablar en privado. (V)

Neel: Gracias.

Personal humanitario: Permítame que consulte su registro. ¿Puede darme el número de su documento de identidad? (V)

Neel: Es el 000-456097.

Personal humanitario: Veo que aparece listado como mujer. Su nombre es Neelim. ¿Hay algún error? (R)

No es una manera delicada de preguntar a alguien que compruebe cierta información. Indica que esta persona no ha tenido formación acerca de la atención a personas transgénero. Una manera más respetuosa de formular la pregunta sería: «¿Puede contarme más acerca de su caso?»

Neel: Eso es lo que dice mi documento de identidad. Pero soy del tercer género. (G)

Personal humanitario: No entiendo. ¿Cuál es su nombre? (R)

El personal humanitario debe aclarar que la persona se llama Neel y que Neelim es el nombre que figura en los registros. También sería útil si el personal humanitario aclarara qué quiere decir Neel con «tercer género» para asegurarse de que entiende el término.

Neel: Me llaman Neel, pero mi expediente dice Neelim porque ese es el nombre que aparece en mis documentos oficiales. Al registrarme aquí me dijeron que esa información debía permanecer en mi expediente.

Personal humanitario: Entonces, ¿cambió su nombre después de ir al centro? (R)

Esta pregunta está formulada de manera inapropiada. El personal humanitario podría preguntar «¿nos informó en el momento de registrarse de que prefiere que le llamen Neel?»

Neel: No. Lo cambié hace mucho tiempo. Me llamo Neel.

Personal humanitario: De acuerdo... En cuanto al centro, aparece en la lista como mujer. Tal vez por eso le situaron en el dormitorio de las mujeres.(R)

Esta afirmación no ayuda. Sitúa la carga de la situación en la persona y le culpa del resultado, en vez de intentar identificar posibles soluciones.

Neel: Ya le dije a la persona que me inscribió aquí que hago mi vida como hombre. Pensé que cuando fuera al centro podría vivir en el dormitorio de los hombres.

Personal humanitario: Debe de haber algún malentendido aquí, Neelim. (R)

La persona acaba de decir que prefiere que le llamen Neel. El personal humanitario debe hacer un esfuerzo con buena fe y utilizar el nombre Neel siempre que sea posible. ¿Qué podría ocurrir si el personal humanitario utilizara de manera accidental el nombre equivocado? Debería disculparse y corregirlo.

Neel: Es muy incómodo allá. Todo el mundo me mira y me pregunta por qué estoy allá. No tengo aspecto de mujer y creo que algunas de ellas están asustadas. Vine aquí en cuanto me di cuenta de lo que sucedía.

Personal humanitario: Lo entiendo, yo también pensé que usted era un hombre. (R)

Se trata de un comentario inapropiado e inútil. La persona es un hombre porque se ha identificado como tal. En vez de hacer observaciones personales, el personal humanitario debería expresar que lamenta que no se realizaran las gestiones necesarias para asegurarse de que a Neel se le trataba con dignidad y respeto en el centro de tránsito.

Neel: Le pedí por favor a la persona que me inscribió aquí que se asegurara de que esto no me iba a suceder.

Personal humanitario: Entiendo que esta situación debe de ser muy difícil para usted. Lamento que haya tenido que pasar por esto. (V)

Neel: Gracias.

Personal humanitario: Entonces, ¿estará más a gusto en el dormitorio de los hombres en el centro? (V)

Neel: Sí, lo prefiero. También quisiera utilizar los aseos de hombres.

Personal humanitario: ¿No cree que los hombres se sentirán incómodos con usted en los aseos? (R)

Esta frase está formulada de manera ofensiva. Una vez más, Neel es un hombre y debería permitírsele utilizar los aseos de hombres si ahí es donde se siente cómodo. La primera pregunta no debería ser qué hará que otras personas se sientan cómodas, sino qué hará que Neel se sienta cómodo. Las reacciones de otras personas deberán tenerse en cuenta en función de la seguridad de Neel.

Neel: No lo sé.

Personal humanitario: ¿Alguno de ellos lo sabe? (R)

Se trata de una pregunta irrelevante, a menos que Neel exprese ansiedad por el hecho de que otras personas del centro de tránsito le reconozcan y le sitúen en peligro. En ese caso deberán realizarse gestiones especiales para que Neel pueda usar aseos y duchas seguros y para que tenga un lugar seguro donde dormir.

Neel: No estoy seguro.

Personal humanitario: Por favor, permítame consultar con mi supervisora para ver qué podemos hacer por usted. ¿Puede regresar al centro y le contactamos más tarde? (R)

El personal humanitario no debería enviar a Neel de vuelta a un lugar donde se siente incómodo y donde ha dicho que hace que otras personas se sientan incómodas. Esto le sitúa en peligro a él y a otras personas.

Neel: Aguardaré aquí hasta que decidan cómo ayudarme.

Personal humanitario: De acuerdo. Por favor, regrese a la zona de espera. (V)

Neel: De acuerdo. Gracias.

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Situaciones comunes

Introducción general

El ejercicio de **Situaciones comunes** permite que las personas participantes analicen varias situaciones relacionadas con personas LGBTI de interés y la comunicación para decidir, en equipos grandes, cómo responderían. Los temas que abordan estas situaciones incluyen el trabajo con jóvenes LGBTI, seguridad en centros educativos, revelación a familiares, persecución familiar, matrimonios forzados, separación de parejas, repatriación y salud mental.

Nota sobre facilitación: *Este ejercicio no es obligatorio. Puede excluirse para los grupos destinatarios que no trabajan directamente con personas de interés o cuyo trabajo se limita a la determinación del estatuto de persona refugiada (RSD), o para sesiones formativas en las que el Módulo 01 se presenta a lo largo de un día.*

Duración del ejercicio: 40 minutos. 20 minutos para la presentación y la actividad por equipos; 20 minutos para el debate grupal.

Materiales necesarios:

- Fichas de situaciones comunes (*contenidas en el Cuaderno de participante*)
 - Tarjetas numeradas de mesa grupal (*los números 1 a 3 se encuentran en el documento de Recursos didácticos*).
-

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Ahora pasamos a un breve **ejercicio por equipos**. Voy a dividirles en tres equipos distintos.
- Por favor, cuenten de uno a tres para asignarles equipo. He colocado tarjetas numeradas en tres mesas. Equipo uno, diríjense a la mesa con el número uno. Equipo dos, diríjense a la mesa con el número dos. Equipo tres, diríjense a la mesa con el número tres.
- Cada equipo se encargará de **una situación**. Equipo uno, ocúpense de la situación uno. Equipo dos, ocúpense de la situación dos. Equipo tres, ocúpense de la situación tres.
- Tienen **20 minutos para leer y debatir** sobre la situación con su equipo. ¿Cómo manejarían la situación? Por favor, prepárense para presentar sus ideas al grupo.

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- Veamos brevemente **cada situación** y cómo han decidido manejarla sus equipos. Comenzaremos por el equipo uno.
- Equipo uno, **lean** la situación en voz alta y, a continuación, **cuéntennos** brevemente qué piensan.
- El resto de equipos, ¿**está de acuerdo** con la manera en la que el equipo uno manejaría la situación?
- Pasemos al equipo dos. Por favor, **lean** la situación en voz alta y, a continuación, **cuéntennos** brevemente qué piensan.
- El resto de equipos, ¿**está de acuerdo** con la manera en la que el equipo dos manejaría la situación?
- Pasemos al equipo tres. Por favor, **lean** la situación en voz alta y, a continuación, **cuéntennos** brevemente qué piensan.
- El resto de equipos, ¿**está de acuerdo** con la manera en la que el equipo tres manejaría la situación?

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Claves para la facilitación de Situaciones comunes

Situación uno

Un adolescente que vive con sus padres viene a verle solo. Dice que piensa que puede ser transgénero y solicita servicios relacionados. Dice que lo está pasando mal ocultando su identidad de género diversa. Le preocupa que si lo cuenta a su familia, no le apoyarán y puede que no quieran que viva en casa. Dice que sufre acoso en la escuela porque sus compañeros de clase perciben que es demasiado femenino. Solo se lo ha contado a su mejor amiga y, ahora, a usted.

*PREGUNTAS ADICIONALES PARA LA FACILITACIÓN: *¿Le animan a que cuente esa información? *¿A dónde pueden enviarle?*

No deberíamos recomendar a nadie que revele su sexo, su orientación sexual o su identidad de género a otras personas. Se trata de una decisión personal que tiene graves implicaciones. Es una decisión que solo corresponde a cada persona y queda fuera de los parámetros de nuestro papel a la hora de prestar orientación. Dependiendo de la situación, es posible que podamos enviar a la persona a un centro de asesoramiento, sugerir un centro educativo alternativo con un entorno donde reciba más apoyo o proporcionar información de contacto de alguna organización comunitaria o juvenil. Si tiene un expediente, deberemos anotar los detalles de la conversación y dejando bien claro que la información deberá ser mantenida de manera confidencial respecto de su familia.

Situación dos

Un hombre entra de repente en la oficina y le informa de que ha descubierto que su hijo de 20 años sale con un hombre. Dice que quiere enviar a su hijo de vuelta a su país de origen para que sus familiares concierten un matrimonio con una mujer. Él cree que esto curará la homosexualidad de su hijo y hará que el honor y la reputación de la familia estén a salvo. A usted le preocupa que se vuelva violento contra su hijo, o que ya lo haya sido.

*PREGUNTAS ADICIONALES PARA LA FACILITACIÓN: *¿Qué medida deberán adoptar de inmediato? *¿A dónde pueden enviarle?*

Descubrir que un familiar tiene una orientación sexual diversa puede ser complicado para muchas familias. Igualmente, si un familiar descubre que alguien de su familia es LGBTI antes de que esa persona haya planeado contarle, puede resultar muy complicado o incluso peligroso para esa persona. Es necesaria la empatía por ambas partes, pero la prioridad es garantizar que el hijo está seguro frente a las reacciones negativas de su familia, incluidas las agresiones físicas y verbales, el regreso y el matrimonio forzado. Deberán comprobar tan rápido como sea posible que el hijo se siente seguro en casa y, si no es así, tomar las medidas necesarias para su protección. Por consiguiente, puede ser útil prestar asesoramiento al padre mientras otra persona de la oficina intenta contactar con el hijo. El personal humanitario, puede hablar con el padre acerca de sus preocupaciones y miedos, explicar la orientación sexual diversa desde una perspectiva de derechos humanos o explicar las consecuencias del regreso y el matrimonio forzado, incluido el hecho de que adoptar esa medida contra otra persona es una forma de persecución. Si la familia cuenta con un expediente, la situación deberá detallarse en él.

Situación tres

Una mujer de 30 años se le acerca. Le dice que está deprimida porque la van a repatriar junto con su familia y su pareja quedará atrás con su familia. A ella le preocupa que la separación sea permanente. Dice que no puede contarle a su familia que su pareja es una mujer. Ella prefiere separarse de su familia, si fuera necesario, para poder estar con su pareja. Afirma que recientemente ha pensado en el suicidio porque está muy afligida por la situación.

*PREGUNTAS ADICIONALES PARA LA FACILITACIÓN: *¿Cómo se garantiza la unidad de la familia? *¿A dónde pueden enviarle?*

¿A qué nos referimos con «¿Cómo se garantiza la unidad familiar?» Nos referimos a la unidad de la mujer y su pareja. Existe un vínculo de dependencia emocional entre ellas y, por consiguiente, se les considera como familia. Esa unidad

debe considerarse de manera adicional o puede prevalecer a la unidad de la mujer con su hermano. La separación de parejas adultas del mismo sexo, al igual que la separación de parejas de sexo diferente, resulta extremadamente traumatizante para las personas implicadas. Debemos tomar todas las medidas necesarias para evitar la separación de parejas. Tenga en cuenta, sin embargo, que en primer lugar habrá que verificar esta información con su pareja. Para preservar la confidencialidad, deberemos pedirle primero que informe a su pareja que nos pondremos en contacto con ella. De esa manera, su pareja estará preparada y tendrá oportunidad de expresar sus deseos de manera independiente. Debemos anotar los detalles de la conversación, dejando claro que la información deberá mantenerse como confidencial respecto de su hermano. Por último, la mujer ha expresado que se encuentra deprimida y pensando en el suicidio. Deberá ser enviada a un servicio de asesoramiento sensible y adecuado.

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Juego de roles por parejas

Introducción general

El ejercicio de roles por parejas permite al grupo de participantes **practicar la formulación** de preguntas a personas LGBTI de interés. Al practicar en voz alta en un entorno seguro de formación, nos aseguramos de que la primera vez que las personas participantes **debaten abiertamente** acerca de información sobre LGBTI no lo hacen sobre el terreno. El juego de roles permite que las personas participantes practiquen las preguntas básicas recomendadas para personas LGBTI, que utilicen los términos y conceptos que han aprendido en una conversación de la vida real y que **soliciten asistencia** de la persona facilitadora si no saben qué decir o hacer en su juego de roles en particular.

Nota sobre facilitación: *Este ejercicio no es obligatorio. Puede excluirse para las personas participantes que no trabajan directamente con personas de interés o para participantes en la formación que trabajarán en el Módulo 02.*

Duración del ejercicio: 50 minutos. 35 minutos para la presentación y la actividad por equipos (15 minutos para leer los roles y la orientación para la persona entrevistadora; 20 minutos para el juego de roles); 15 minutos para debate grupal y recapitulación.

Materiales necesarios:

- Fichas de juego de roles por parejas (*contenidas en el Cuaderno de participante*)
 - Orientación sobre comunicación adecuada: Preguntas sugeridas (*en el Cuaderno de participante*)
 - Orientación sobre comunicación adecuada: Consejos básicos de comunicación (*en el Cuaderno de participante*)
-

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Vamos a realizar un ejercicio que les permitirá **practicar el uso de técnicas adecuadas de comunicación**.
- Por favor, que todo el mundo busque **pareja** para el ejercicio. Vamos a realizar dos juegos de roles diferentes. Todo el mundo tendrá oportunidad de hacer de persona entrevistadora y también de hacer de persona de interés.
- Comenzaremos con el **juego de roles número uno**. Decidan quién va a hacer de persona de interés y quién de persona entrevistadora en el juego de roles número uno. ¿Lo han decidido ya?
- Si va a hacer de persona de interés, leerá el papel que aparece en la **página 27**. Si va a hacer de persona entrevistadora, leerá la orientación para personas orientadoras que comienza en la **página 29**. Tienen **siete minutos para leer** su tarea. Lean únicamente su tarea y no la de su pareja en el juego.
- *Transcurridos siete minutos:* Ha finalizado el tiempo para la lectura. Por favor, **comiencen su sesión**. Debe durar diez minutos. Les avisaré cuando el tiempo finalice.
- *Transcurridos diez minutos:* Han finalizado los diez minutos. Vamos a pasar al **juego de roles número 2**.
- Quienes hayan hecho el papel de **persona entrevistadora** en el juego de roles número uno, ahora deberán hacer el papel de persona de interés. Quienes hayan hecho el papel de **persona de interés** en el juego de roles número uno, ahora deberán hacer de persona entrevistadora.

- Si va a hacer de persona de interés, leerá el papel que aparece en la **página 28**. Si va a hacer de persona entrevistadora, leerá la orientación para personas orientadoras que comienza en la **página 29**.
- Tienen **siete minutos para leer** su tarea. Lean únicamente su tarea y no la de su pareja en el juego.
- *Transcurridos siete minutos:* Comiencen ahora la segunda sesión. Durará diez minutos.

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- *Transcurridos diez minutos:* Ahora que han **finalizado el segundo juego de roles**, vamos a analizar ambos en grupo.
- ¿Qué **sintieron** al hacer de personal humanitario y hacer las preguntas relacionadas con problemas LGBTI?
- ¿Qué **sintieron** al hacer de persona LGBTI de interés?

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Juego de roles por parejas Juego uno

Persona de interés: Ayo

Nombre, sexo y edad en la tarjeta de identidad:

- Ayokunle, hombre, 27 años.

Nombre, género, pronombre y tratamiento:

- Ayo, femenino, ella, Sra.

Expresión de género actual o detalles sobre transición:

- Femenino; posee una expresión de género femenino y desea cambiar sus documentos legales. No ha realizado transición y no tiene planeado hacerlo.

¿Está casada? ¿Tiene pareja?

- Tiene pareja. Es un hombre y también está registrado como refugiado.

Confidencialidad:

- Consiente en decirlo al personal de la organización y a proveedores de servicios relevantes.
- No quiere que la información se mencione delante de su familia. Conocen su situación, pero se enfadan cuando se habla de ello. No saben que ella está contando esto a otras personas.

¿Lo contó a la persona encargada de su caso durante la entrevista inicial?

- No. Ha realizado entrevista solo para estatuto de persona refugiada.

Detalles de la situación:

- Al nacer, los padres de Ayo y los doctores le asignaron el sexo masculino por su apariencia física. Esto aparece documentado en su tarjeta de identidad. Tiene identidad de género femenina, expresión de género femenina y prefiere que le llamen Ayo y que utilicen el pronombre «ella».
- Ayo vive con su familia en una zona donde muchas personas están siendo reasentadas.
- Su casa está atestada de personas porque hay más miembros de la familia no registrados que viven allí. Estos familiares vivían anteriormente en otro país y no han contactado con ACNUR.
- A Ayo le obligan a dormir en el suelo junto a la puerta. Los familiares la pisan a menudo por la noche al salir y al volver de utilizar el aseo. Por este motivo, duerme muy mal y cree que su salud se está resintiendo.
- Los familiares saben que tiene pareja y que es un hombre. La acosan habitualmente para que termine su relación.
- Ayo siente que la tensión con su familia ha alcanzado un punto de ruptura y que debe terminar su relación o bien marcharse de su casa.

Peticiones especiales:

- Saber dónde puede estar junto con su pareja, bien ahora o en el futuro.
- Saber si ella o su familia pueden ser reasentados rápidamente para que pueda haber distancia entre ellos. Ayo también cree que su familia estará menos enojada con ella si los reasientan. A menudo le dicen que no podrán acceder al reasentamiento porque los países de reasentamiento no quieren a personas como ella.
- Desearía saber más acerca de la vida de las personas como ella en varios países de reasentamiento.
- Desearía saber si hay alguna organización comunitaria que pueda prestarle ayuda.
- Desea que su documentación legal sea modificada para reflejar su nombre y género.
- Quiere asegurarse de que nadie le dirá a su familia que ha hablado de su situación en público.

EJERCICIO DE COMUNICACIÓN ADECUADA

Juego de roles por parejas Juego dos

Persona de interés: Eduardo

Nombre y edad en la tarjeta de identidad:

- Eduardo, 34 años.

¿Está casado? ¿Tiene pareja?

- No.

Confidencialidad:

- Consiente en decirlo al personal de la organización y a proveedores de servicios relevantes.
- No quiere que su orientación sexual se mencione delante de nadie de su familia, en caso de que pregunten por él en la organización.
- La dirección actual de Eduardo tampoco deberá ser revelada a sus familiares.

¿Lo contó a la persona encargada de su caso durante la entrevista inicial?

- Sí. Eduardo afirma que mencionó su orientación sexual a la primera persona que conoció de la organización. Le dijo que tuvo relaciones con hombres en el pasado y que su familia reaccionó negativamente cuando lo supieron.
- Eduardo dice que la persona encargada de su caso no respondió de manera respetuosa. Informa de que la persona encargada de su caso estaba visiblemente incomoda y que lo dijo que era información privada y que no tenía por qué contarla.
- Tras ese encuentro, Eduardo sintió que no podría pedir ayuda a la organización. Más tarde supo por otra persona que podía contar esa información a la organización para recibir referencias de servicios especializados y por eso decidió probar de nuevo.

Circunstancias vitales:

- Debido a la discriminación por parte de sus familiares y otras personas refugiadas, Eduardo abandonó los grandes núcleos de población refugiada que vive en la frontera y se mudó a una zona urbana.
- Cuando se mudó a la zona urbana, Eduardo dejó atrás a su familia. Actualmente no habla con la mayoría de sus familiares. Únicamente mantiene contacto de manera positiva con su hermana.
- A pesar de haber cesado el contacto, Eduardo afirma que recibe con frecuencia llamadas telefónicas de acoso por parte de la familia. Recientemente recibió una llamada de un cuñado que le hizo amenazas físicas.
- Eduardo está preocupado por la violencia familiar si descubren dónde está viviendo.
- Debido a que ahora vive en una zona urbana, Eduardo ha perdido acceso a los servicios para personas refugiadas que se encuentran en la región fronteriza, tales como clínicas gratuitas o ayuda alimentaria.
- Cuando se mudó a la ciudad, Eduardo encontró una pequeña comunidad de refugiados LGBTI.
- Ha estado mudándose de una casa a otra, conviviendo con distintas personas que conoció a través de la comunidad, mientras encuentra ingresos y un lugar de residencia más estable.
- Eduardo afirma que la policía de los barrios en los cuales ha estado viviendo acosan habitualmente a las personas refugiadas conocidas.
- Eduardo está deprimido porque se siente aislado y sin apoyo constante en el entorno urbano. En ocasiones no sabe qué comerá o dónde dormirá.

Peticiones especiales:

- Eduardo desearía ayuda con alojamiento, alimentos y atención sanitaria. Sufre una infección persistente en el pecho que cree que se ha visto agravada por el clima frío y por la falta constante de alojamiento y alimentación.
- También le gustaría recibir ayuda para encontrar trabajo para poder mantenerse.
- Afirma que hay otras personas de la comunidad que necesitan ayuda y quiere saber quién puede ayudarles.

EJERCICIO DE ESPACIOS SEGUROS

Claves para la facilitación de Preguntas que tener en cuenta

¿Qué es un espacio seguro?

Un «espacio seguro» es **cualquier espacio**, incluido un foro, una comunidad, una red, familia (biológica o de elección) o un lugar definido físicamente en el cual las personas pueden ser sinceras acerca de quiénes son sin miedo a que las juzguen o a sufrir represalias. En el contexto de la defensa de las personas LGBTI, un espacio seguro es aquel en el cual las personas pueden expresarse con libertad, preguntar y analizar su sexo, su orientación sexual y/o su identidad de género sin miedo a ser juzgadas o a sufrir represalias.

Un espacio seguro puede ser un **lugar físico, una conversación o una relación**. Puede ser una página web, una sala de chat online, un foro o una red, una organización de defensa, una línea de atención telefónica, un centro de atención personal, una cafetería o un grupo de actividades sociales.

¿Cuáles son los elementos clave de un espacio seguro?

En el contexto de nuestras oficinas y programas, un espacio seguro **debe incluir**:

- **Recursos cruciales** para personas LGBTI de interés, disponibles de forma anónima en todos los puntos en los que sea posible, en todos los procesos o programas. Entre los recursos se pueden incluir elementos como información acerca de grupos LGBTI locales y proveedores de servicios aliados, información relacionada con servicios de orientación o información relacionada con reasentamientos.
- Servicios y programas que **transversalizan** o fomentan la mejor atención posible a personas LGBTI.
- Una **política** de trabajo directo con población LGBTI y otras organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil para garantizar que tanto las políticas como los programas y su alcance son adecuados.
- Personal que **está de acuerdo** en que las personas LGBTI merecen derechos igualitarios en cuanto a los instrumentos jurídicos de derechos humanos, acuerdos y tratados internacionales.
- Personal con **formación** para trabajar con personas LGBTI de manera que se preserve su dignidad y respeto, y para ser sensibles respecto de necesidades especiales.
- Personal de gestión que **fomenta** la inclusión de personas LGBTI en servicios a través de medios tales como señalización, folletos y formación de personal.
- Una **cultura** en la organización que disuade de manera abierta la discriminación tanto del personal como de personas de interés, y que cuenta con políticas al respecto para tratar los problemas relacionados con ello.
- Un proceso o **mecanismo** para que las personas de interés y el personal puedan denunciar casos de comportamiento inadecuado, prejuicios, discriminación o abusos.
- **Políticas** de aplicación para el personal y las oficinas que sirvan de apoyo al personal LGBTI, en especial quienes trabajan en lugares en los cuales actuar de manera abierta acerca de SSOGI diversas pueda ser dificultoso.

¿Por qué queremos que las personas de interés se sientan cómodas al revelarnos su sexo, su orientación sexual y su identidad de género?

El sexo, la orientación sexual o la identidad de género de las personas **puede ser relevante** por una amplia variedad de motivos. Puede estar relacionado con los motivos por los cuales huyeron de su país de origen y, por lo tanto, es importante en cuanto a su solicitud. Puede estar relacionado con preocupaciones sobre protección en el país de asilo o con preocupaciones relacionadas con la unidad de la familia u otros problemas. Puede tener relevancia en cuanto a necesidades especiales que puedan tener relacionadas con servicios y programas o afectarles en las soluciones duraderas completas que tienen disponibles.

En el contexto de la **reubicación o el reasentamiento**, puede que las personas de interés deseen revelar su sexo, su orientación sexual o su identidad de género para asegurarse de que son reasentadas en un lugar en el cual cuentan con servicios adaptados a sus necesidades especiales, y de manera que su caso de reasentamiento se tramita de manera sensible y respetuosa.

¿Por qué motivo revelan esta información las personas de interés?

Las personas de interés **pueden revelar** que son LGBTI cuando existe una necesidad o preocupación urgente, como problemas relacionados con protección, posible expulsión del país de asilo o preocupaciones acerca de la unidad de la familia en el reasentamiento.

Las personas de interés pueden también revelar que son LGBTI cuando hemos creado un **entorno** en el cual:

- **Comprende** que revelar tal información puede ser beneficioso.
- Cuando sientan **confianza** de que trataremos la información con discreción y delicadeza.
- Cuando **crean** que la información será confidencial de la manera en que garantizamos que así será.
- Cuando **no temen** represalias por haber revelado la información.
- Cuando **confíen** en que el personal de la organización actuará en su mejor interés y de manera respetuosa.

¿Por qué motivo las personas de interés deciden no revelar esta información?

Existen **muchos motivos** por los cuales las personas de interés no nos revelan información. En algunos lugares, las leyes nacionales desalientan el hecho de comportarse de manera abierta. En otros lugares, la reputación de una oficina o de un equipo o persona en particular puede afectar a la predisposición de las personas a dar a conocer información.

Una persona **puede sentirse incómoda** hablando de su condición LGBTI en presencia de intérpretes, en especial si esa persona es de la misma comunidad. Pueden temer respuestas negativas, discriminación y rupturas de la confidencialidad, o incluso represalias. O puede que carezcan de lenguaje necesario para describir su sexo, su orientación sexual o su identidad de género diversas.

Recuerde los tipos de **represalias** que se producen en todo el mundo: ocultación forzada, calumnias, acoso, revelación pública, negación de educación, empleo o servicios sanitarios, matrimonios forzados, tratamientos médicos forzados, arrestos, persecución criminal por relaciones consentidas entre personas del mismo sexo, violaciones, violaciones correctivas, torturas, asesinatos, ejecuciones y asesinatos por honor.

Recuerde también que el informe de noviembre de 2011 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el informe de seguimiento correspondiente de mayo de 2015 indicaban que los delitos cometidos contra personas LGBTI tienden a ser especialmente crueles o brutales. Dado el amplio abanico de entornos de persecución en el cual pueden encontrarse las personas de interés, el revelar información sensible requiere un alto nivel de confianza.

Un elemento absolutamente crucial para **ganarse la confianza** de las personas de interés es garantizar la confidencialidad. Las personas LGBTI deben sentir la seguridad de que quienes les prestan asistencia no revelarán información sensible a familiares o miembros de la comunidad. Esto es especialmente importante para quienes no han dado a conocer su sexo, su orientación sexual o su identidad de género diversas a sus familiares, incluidos cónyuges.

¿Por qué es importante contar con un lugar de trabajo inclusivo?

Una organización que **fomenta la inclusión** y la sensibilidad hacia las personas LGBTI de interés debe asegurarse de que sus oficinas proporcionan un lugar acogedor y de apoyo y, por lo tanto, un lugar efectivo de trabajo para todos los miembros del personal. Si no existe un entorno de trabajo inclusivo para las personas LGBTI con las que trabajamos, es posible que el personal no se tome en serio nuestro mandato de respetar y proteger a las personas LGBTI de interés.

Un **entorno de trabajo** inclusivo también fomenta una mejor atención porque los miembros LGBTI del personal están en buena disposición para reconocer problemas de interés que se dan en poblaciones o personas concretas. Los miembros LGBTI del personal tienen el mismo derecho a estar en un entorno de trabajo seguro y respetuoso que el resto del personal.

EJERCICIO DE ESPACIOS SEGUROS

Creación de espacios seguros y lugares de trabajo inclusivos

Introducción general

El ejercicio Creación de espacios seguros y lugares de trabajo inclusivos permite que las personas participantes analicen cómo pueden **crear espacios** seguros para las personas LGBTI de interés a las que prestan servicio y **garantizar lugares de trabajo inclusivos** para el personal y las personas LGBTI con las que trabajan. En primer lugar, el ejercicio les pide que consideren los puntos de riesgo a los cuales se enfrentan las personas LGBTI en sus entornos de trabajo y, a continuación, se les pregunta de qué manera pueden abordar esos puntos. Para quienes recibirán el **Módulo 03**, este ejercicio proporciona una introducción a los puntos de riesgo y su atenuación.

El ejercicio Creación de espacios seguros y lugares de trabajo inclusivos también es una oportunidad para que las personas que participan en la formación puedan **debatir ideas acerca de puntos de riesgo y lugares seguros con personas con las cuales trabajan**. Es muy útil cuando los equipos los integran personas del mismo programa, unidad, departamento o misión, ya que esto proporciona a las personas participantes la oportunidad para debatir cómo pueden hacer mejoras reales en su trabajo diario y las interacciones reales con personas de interés y otras personas con las cuales trabajan.

Duración del ejercicio: 50 minutos. 30 minutos para la presentación y la actividad por equipos; 20 minutos para el debate.

Materiales necesarios:

- Ficha de trabajo Creación de espacios seguros y lugares de trabajo inclusivos (*incluida en el Cuaderno de participante*)
- Orientación sobre Creación de un espacio acogedor (*contenida en el Cuaderno de participante*)
- ¿Qué es un punto de riesgo? Diapositiva PowerPoint (*contenida en la presentación del Módulo 01*)
- Pizarra blanca o papelógrafo, con espacio suficiente para varios equipos
- Rotuladores para pizarra blanca o papelógrafo

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Se trata de un **ejercicio para equipos pequeños**. Por favor, divídanse en equipos con personas de su unidad o departamento (en formaciones realizadas con personas de la misma misión u oficina) o de su misma misión (en formaciones de ámbito regional).
- El ejercicio se compone de **dos preguntas**. En la primera se les pide que **analicen los puntos de riesgo** que existen en nuestros programas y procesos que pueden tener como consecuencia una experiencia negativa para personas LGBTI de interés y, a continuación, decidan como equipo **cómo abordar** esos puntos de riesgo.
- La segunda plantea una situación que **podría ocurrir en la oficina** y se les pide que expongan cómo la abordarían.
- Tienen **treinta minutos** para finalizar las fichas de trabajo. Luego realizaremos un debate grupal.
- *Justo antes de que finalice el plazo de 30 minutos:* ¿Puede acercarse alguien de cada equipo para escribir los **puntos de riesgo** en la pizarra/papelógrafo?

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- Ahora que ya han **finalizado sus fichas de trabajo**, vamos a analizarlas. Cada equipo dispondrá de **algunos minutos** para contarnos sus respuestas a las preguntas y explicarnos sus puntos de riesgo.
- Mientras debatimos sobre las respuestas a las preguntas, analicen si las **soluciones propuestas** son ideas que pueden aplicar en sus propias oficinas.

EJERCICIO DE ESPACIOS SEGUROS

Claves para la facilitación de Creación de espacios seguros y lugares de trabajo inclusivos

Tras revisar los materiales sobre espacios seguros incluidos a continuación de esta ficha de trabajo, por favor, debata lo siguiente con su equipo.

1. Lleguen a un acuerdo acerca de la fase, proceso o programa en el cual se concentrarán para este ejercicio (por ejemplo, pueden elegir las primeras 24 horas de una emergencia, o el proceso de registro, o un programa especial de salud). ¿Cuáles son los puntos de riesgo a los cuales se pueden enfrentar las personas LGBTI en la fase, proceso o programa que han elegido? Dicho de otro modo, ¿en qué puntos pueden encontrar discriminación o ruptura de la confidencialidad o puede que sientan que deben ocultar su sexo, su orientación sexual o su identidad de género? ¿Cómo pueden **abordar** estos puntos de riesgo y crear espacios seguros?

Ejemplos de puntos de riesgo:

- Campos de personas refugiadas, solicitantes de asilo y PDI
- Viviendas urbanas
- Asentamientos informales
- Centros de recepción
- Puntos de distribución de ayuda o alimentos
- Entradas de las oficinas con controles de seguridad
- Guardas de seguridad
- Recepcionistas
- Áreas de espera
- Aseos
- Alojamiento de tránsito
- Aseos de instalaciones de tránsito
- Centros de detención
- Prisiones
- Procesos judiciales
- Centros sanitarios y hospitales
- Intérpretes
- Entrevistas sobre asilo, determinación del estatuto de persona refugiada y reasentamiento
- Entrevistas
- Personas entrevistadoras: expresiones faciales, gestos, palabras, etc.
- Personal con poca o ninguna formación
- Controles militares, paramilitares y de policía
- Programas de realojamiento
- Programas de repatriación voluntaria
- Comunidades de personas refugiadas, solicitantes de asilo o IDP
- Comunidades de acogida
- Aeropuertos
- Puntos de inmigración
- Puntos de cruce de fronteras
- Registro de nacimientos (para niños y niñas intersexuales)
- Otros procesos gubernamentales de registro (para personas transgénero o intersexuales)

Ejemplos de maneras de crear un espacio seguro:

- Mostrar carteles y/o símbolos en zonas centrales, en lugares fácilmente visibles.
 - Mostrar carteles en los que se garantice la confidencialidad, en lugares fácilmente visibles.
 - Uso de un lenguaje al hablar que resulte acogedor para personas LGBTI de interés y que emplee frases y palabras entendidas habitualmente.
 - Uso de lenguaje al hablar que garantice la confidencialidad.
 - Proyección de vídeos en zonas comunes de espera.
 - Distribuir materiales informativos de manera que no se excluya a nadie y que garantice que todas las personas de interés tienen acceso a la información; dichos materiales incluyen información sobre legislación nacional, cómo solicitar protección y comunicar quejas o dudas y cómo contactar con organizaciones de la zona que atienden a personas LGBTI .
 - Contratar personal de sexo, orientación sexual e identidad de género diversa.
 - Asignar miembros del personal como personas de contacto dentro de la oficina para que se centren en el trabajo con personas LGBTI de interés.
 - Establecer una línea de consulta telefónica para personas LGBTI de interés.
 - Trabajar con actores de la sociedad civil y ONG para conectar con personas LGBTI de interés.
 - Establecer horas específicas para registro y para reuniones de otro tipo con personas LGBTI de interés fuera del horario normal de oficina y difundir información acerca de esas horas específicas con organismos asociados.
 - Implicar a personas LGBTI de interés en el proceso de toma de decisiones de la organización y pedirles que proporcionen información de evaluación acerca de los servicios proporcionados.
 - Asegurarse de que las entidades asociadas y los proveedores de servicios cuentan con personal que tenga formación adecuada.
 - Asegurarse de que los programas de las entidades asociadas son adecuados y que tienen en cuenta las necesidades de las personas LGBTI.
 - Proporcionar derivaciones a programas y servicios específicos adecuados.
 - Realizar controles y evaluaciones regulares de los programas para garantizar su adecuación y sensibilidad continua respecto de las personas LGBTI.
 - Realizar actividades de formación con regularidad para el personal.
 - Realizar actividades de formación de refuerzo con regularidad para el personal.
 - Asegurarse de que las personas encargadas de la labor de interpretación son sensibles y poseen una buena formación.
 - Contar con directrices claras para el trabajo con personas LGBTI de interés y asegurarse de que dichas directrices se entienden bien.
 - Contar con políticas en las oficinas que se entienden bien y que protegen a los miembros del personal que son LGBTI.
 - Proporcionar espacios confidenciales para entrevistas.
 - Proporcionar recursos adecuados para las personas de interés.
 - Formar a representantes del gobierno, servicios de seguridad y fuerzas policiales.
2. Un supervisor realiza a menudo **comentarios y bromas despectivas** acerca del sexo, la orientación sexual y la identidad de género diversas. Dice que algo «es muy gay» si no le gusta, le dice a los compañeros solteros que les van a tomar por gays si no encuentran novia, hace comentarios inapropiados cuando se atiende a personas LGBTI en la oficina y se mofa de la manera en la que algunas personas visten o actúan. También hace comentarios para ridiculizar las señales de espacio seguro que la administración ha colocado en las salas de entrevistas. Saben que sus palabras pueden herir a las personas con las cuales trabajan, especialmente las que son LGBTI, o bien puede que las escuchen las personas de interés. También les preocupa la receptividad hacia el hecho de que su equipo realice entrevistas a personas de interés LGBTI. ¿Qué puede hacerse para abordar el asunto?

Realizar bromas acerca del sexo, la orientación sexual o la identidad de género es **inapropiado y contrario a la política de la oficina**. Hierde los sentimientos de las personas con las que se trabaja y de las personas de interés y menoscaba el compromiso de la organización con la igualdad de derechos. Resulta especialmente problemático cuando algún supervisor o supervisora realiza bromas discriminatorias, ya que crea un ambiente en el cual el personal se siente libre de hacer lo mismo.

El miembro de personal debería encontrar a un **supervisor o supervisora de confianza** o a alguien de Recursos Humanos (RH) e informar acerca de las bromas inapropiadas de este supervisor. Si el personal humanitario siente la confianza necesaria, también puede hablar directamente con el supervisor en cuestión. De cualquier modo, si siente seguridad al respecto, no debería participar en la broma o aceptarla de buen grado.

Para algunos miembros del personal, entrevistar o trabajar con personas LGBTI de interés seguirá suponiendo un verdadero **reto**. Hay otras medidas que se pueden adoptar para mejorar sus habilidades y hacer que ganen confianza en sus habilidades para asistir a todas las personas con las que trabajamos. Una idea es establecer un programa de tutelaje que permita que los miembros del personal que tienen más experiencia compartan sus conocimientos con otros menos experimentados en esta área.

Otra es ofrecer **distintos tipos** de formación, tales como formación en habilidades para entrevistas o servicios de orientación. Es posible que el personal necesite mejorar sus habilidades generales. También puede hacer que el personal se reúna con organizaciones de defensa de los derechos LGBTI para recibir información de evaluación acerca de su labor. Hablar con miembros de la comunidad LGBTI puede ayudar a comprender los problemas. Además, asegúrese de tener en cuenta la diversidad a la hora de realizar las contrataciones y de que comunican de manera clara la postura de la organización respecto de la diversidad. Si alguien del personal adquiere un compromiso con la mejora de su trabajo, comprométase a ayudarles durante el tiempo que requieran para conseguir esa mejora.

Si alguien del personal **solicita que le eximan** de atender un caso, agradézcale el hecho de comunicarle su petición. A continuación, explíquele que en la organización, se espera que todo el personal trabaje con personas de distintas características. Pregunte qué le hace sentir incomodidad y escuche sin juzgar. Pregunte qué pueden hacer de manera conjunta para tratar esa incomodidad y ayudar a avanzar para que pueda desempeñar su labor con profesionalidad. Es posible que requiera formación o tutelaje. Sin embargo, deje claro que la política general es que al personal no se le permite inhibirse del trabajo en casos o equipos con motivo de prejuicios. A corto plazo, debe asignar el caso a otro personal humanitario para que atienda mejor a la persona de interés.

Algunas personas compañeras de trabajo pueden **sentir incomodidad** al reconocer y enfrentarse a sus propios sesgos. Esto puede ser un tema nuevo e incómodo para ellas, especialmente si no han recibido formación. Puede que no sepan cómo hablar de ello sin utilizar un lenguaje grosero o inadecuado.

Puede ser útil reconocer la incomodidad que siente. Y también ofrecer referencias acerca de cómo puede comenzar a resolverlo. Puede decir: «Veo que el tema le incomoda. Sé que es complicado hablar de ello. En la oficina estamos tomando las medidas necesarias para tratar a todo el mundo por igual. La formación que me proporcionaron me ayudó en gran medida a entender los problemas que afrontan las personas LGBTI y por qué es nuestro deber trabajar con ellas y atenderles. Puede que se sienta mejor si se inscribe en una sesión de formación».

Si ese personal humanitario ya ha **recibido formación**, a lo mejor puede citar algunos de los conceptos fundamentales relacionados con los derechos humanos y la dignidad de las personas LGBTI que aprendió en la formación. También puede recordarle que, en su oficina, usted tiene como cometido tratar a todo el mundo con respeto, independientemente de quienes sean. Si le incomoda comentar la actitud de esa persona, puede sencillamente comentar su propio punto de vista respecto del problema.

Dependiendo de la situación, tal vez quiera también **informar** de los comentarios a una supervisora o supervisor, siguiendo el Código de Conducta de su organización. El personal de ACNUR deberá consultar la guía de la Oficina del Inspector General «How to report misconduct and what to expect» o escribir un correo electrónico a la OIG a inspector@unhcr.org. El personal de la OIM puede hablar con la Oficina del Mediador o la Oficina de Ética.

Puede que no sea adecuado que este personal humanitario **atienda** a personas de interés que puedan revelar información sensible, hasta que se aborden sus sesgos y pueda tratar con personas LGBTI de manera profesional y desde el respeto de los derechos humanos, con salvaguarda de la dignidad y humanidad de las personas de interés.

EJERCICIO DE MITOS Y REALIDADES

Ejercicio para el grupo completo

Introducción general

El ejercicio de Mitos y realidades para el grupo completo sirve de **recapitulación del Módulo 01**. Ayudará a las personas participantes a recordar y resumir algunos de los puntos clave del Módulo 01 y también para que la persona facilitadora pueda ponderar lo aprendido a lo largo del día. Además, este ejercicio enseña al grupo de participantes acerca de algunos estereotipos comunes sobre personas LGBTI que deben evitar en su trabajo.

Duración del ejercicio: 15 minutos.

Materiales necesarios:

- Señales de Mito y Realidad para cada participante (*contenidas en el Cuaderno de participante; se incluye una muestra a continuación de esta página*)
 - Diapositivas PowerPoint sobre Mitos y Realidades (contenidas en la presentación del *Módulo 01*)
-

Guión para la persona facilitadora: Descripción del ejercicio

- Se trata de un **ejercicio para el grupo completo**, por lo cual lo realizarán todas las personas a la vez.
- Por favor, vayan a las señales de Mito y Realidad de su Cuadernos de participante.
- Este ejercicio servirá de **recapitulación** del Módulo 01. Si evitamos emplear estos **estereotipos** en nuestro trabajo, podemos asegurarnos de interactuar de manera más positiva y respetuosa con personas LGBTI.
- Voy a mostrarles en la pantalla una **serie de afirmaciones**. Una vez muestre la frase, deberán decirme si es un Mito o una Realidad levantando la señal correspondiente.
- Si no saben **con certeza** si es un Mito o una Realidad, levanten la señal que crean que es correcta.
- Cuando todo el mundo levante su señal, mostraré la **respuesta y la explicación**.
- Si tienen **preguntas** acerca de las frases o las respuestas, pueden preguntar en cualquier momento.

Guión para la persona facilitadora: Presentación del debate

- ¿Alguien tiene **preguntas o comentarios** acerca de estas afirmaciones?

MITOS

este no se
entero

puede ver

REALIDAD

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.

