



# Paquete de capacitación: Guía de facilitación

Septiembre de 2021

Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (SOGIESC) durante el desplazamiento forzado y la migración



## DATOS DE CONTACTO

**OIM:** Punto focal mundial de LGBTIQ+/SOGIESC [LGBTIFocalPoint@iom.int](mailto:LGBTIFocalPoint@iom.int)

**ACNUR:** Protección Comunitaria, División de Protección Internacional [hqts00@unhcr.org](mailto:hqts00@unhcr.org)



# ÍNDICE

## Guía de facilitación

---

Nota introductoria	8
--------------------	---

## DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

Acerca de este paquete de capacitación	10
Actualización del paquete de capacitación	12
Componentes de la capacitación	14
Actividades adicionales de capacitación	16
Material de capacitación, recursos auxiliares y videos	18

## PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

Decisión del contenido y diseño de un programa de actividades	20
Contenido sugerido para el programa de actividades	22
Preparación del material y del lugar de la capacitación	25
Lista de verificación sobre inclusión y accesibilidad	28

## FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

Consejos para facilitar una sesión de capacitación presencial	30
Consejos para facilitar una sesión de capacitación a distancia	32
Cómo mantener un espacio de capacitación seguro y comunicativo	36
Preguntas frecuentes y respuestas sugeridas	42
Cómo responder preguntas difíciles o inesperadas	47
La facilitación de la capacitación en entornos difíciles	51

Después de una sesión de capacitación: mantener el impulso\_\_\_\_\_53

## SESIÓN INICIAL

Descripción general de la sesión inicial y tabla de programación\_\_\_\_\_57

Introducción, objetivos, resultados, entorno y obligaciones\_\_\_\_\_60

## TEMAS FUNDAMENTALES: MÓDULOS 1-7

Módulos 1-7: Descripción general y tabla de programación\_\_\_\_\_64

### MÓDULO 1: ENTENDER LA DIVERSIDAD

Aprendizaje sobre la diversidad\_\_\_\_\_71

### MÓDULO 2: TERMINOLOGÍA

Juego de mesa sobre terminología\_\_\_\_\_75

Ejercicio adicional sobre terminología\_\_\_\_\_93

Ejercicio adicional avanzado sobre terminología\_\_\_\_\_94

Consejos para hablar de la terminología SOGIESC en su contexto\_\_\_\_\_95

La SOGIESC: ejercicio\_\_\_\_\_97

Escenarios hipotéticos de la SOGIESC: ejercicio\_\_\_\_\_99

Un examen más detenido de la identidad de género y la expresión de género\_\_\_\_\_100

## MÓDULO 3: PANORAMA MUNDIAL

Test sobre el panorama mundial	104
Test adicional sobre el panorama mundial	105
Realizar un análisis local	108
Consejos para invitar a una persona experta a hablar en su sesión de capacitación	109

## MÓDULO 4: DERECHO INTERNACIONAL

Juego de correspondencias sobre derecho internacional	113
Ejercicio adicional sobre derecho internacional	123

## MÓDULO 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Guiones simulados	127
Escenarios habituales	134
Representación de papeles por parejas	137

## MÓDULO 6: CREACIÓN DE ESPACIOS SEGUROS

Creación de espacios seguros	144
Plan de acción	146

## MÓDULO 7: MITOS Y REALIDADES

Ejercicio con grupos grandes	149
------------------------------	-----

## REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS: MÓDULOS 8-9

Módulos 8-9: Descripción general y tabla de programación	152
--	-----

## MÓDULO 8: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE ENTREVISTAS

Guiones de entrevistas simuladas	158
Descripción general del modelo PEACE	173
Trabajo con intérpretes: claves de facilitación	177

## MÓDULO 9: TÉCNICAS DE ENTREVISTA

Representación de papeles en grupo	180
Representación de papeles por parejas	198
Conocimiento de la situación	199

## PROTECCIÓN: MÓDULOS 10-12

Módulos 10-12: Descripción general y tabla de programación	203
--	-----

## MÓDULO 10: PROTECCIÓN

Diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos	209
Ejemplos de puntos de riesgo y obstáculos en los principales ámbitos de dificultad	214
Respuestas de protección en la práctica	221
Tarjetas de ámbitos de dificultad clave	223
Tarjetas adicionales	233
Escenarios de respuestas de Protección	235
Posibles soluciones para los principales ámbitos de dificultad	239
Creación de redes de servicios	243
Plan de acción	248

## MÓDULO 11: DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE PROTECCIÓN

Diagnóstico de casos prácticos \_\_\_\_\_ 252

## MÓDULO 12: SOLUCIONES

Consideración de la repatriación voluntaria \_\_\_\_\_ 265

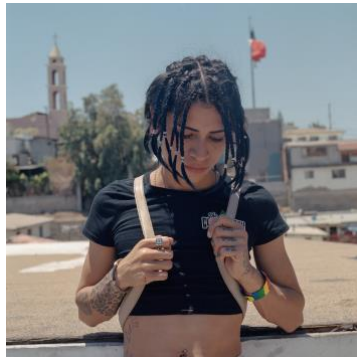
Consideración del reasentamiento \_\_\_\_\_ 269

Uso de la herramienta de diagnóstico del reasentamiento: datos sobre el país \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 276

# BIENVENIDA

## Nota introductoria

---



Las personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas, así como las apátridas y desplazadas internas —o personas en movimiento— que tienen orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales (SOGIESC) diversas hacen frente a una serie compleja de dificultades y problemas en sus países de origen, durante la migración y el asilo, lo que incluye la discriminación, los prejuicios, la violencia y la dificultad de acceder a la asistencia. Los esfuerzos por mejorar la protección de las personas con SOGIESC diversa cada vez atraen más atención y apoyo de los Estados y de la comunidad de asistencia humanitaria y los derechos humanos más general.

En el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), estos esfuerzos han incluido la realización de encuestas especializadas de diagnóstico de la capacidad mundial y consultas en las que han participado el personal, los socios operacionales y personas de interés lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer* (LGBTIQ+), así como la creación de directrices, mensajes estratégicos de la dirección superior del ACNUR, y la integración de las cuestiones LGBTIQ+ en programas de aprendizaje obligatorios. En la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), estos esfuerzos han incluido programas de capacitación, campañas a favor de la creación de espacios seguros y la incorporación de las consideraciones de la SOGIESC en una amplia variedad de proyectos que asisten a personas migrantes vulnerables. Tanto el ACNUR como la OIM se comprometen a proteger los derechos de las personas con SOGIESC diversa y tienen previsto seguir generando aceptación y fomentando la capacidad.

A pesar de que se han logrado ciertos progresos, la discriminación contra las personas con SOGIESC diversa sigue siendo endémica. A menudo sus necesidades de protección no se satisfacen. Persisten graves deficiencias en cuanto a la atención de las vulnerabilidades específicas de las personas con SOGIESC diversa en países de origen, y durante el tránsito, la migración y el asilo. Es más, no todo el personal es consciente de sus propios prejuicios o actitudes discriminatorias respecto a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y la diversidad corporal. Por ello, es imprescindible impartir capacitación de calidad a todas aquellas personas involucradas en la protección o que presten asistencia.

El ACNUR y la OIM han desarrollado conjuntamente este exhaustivo paquete de capacitación sobre la protección de las personas con SOGIESC diversa dirigido tanto al personal como a la comunidad de asistencia humanitaria más general. Los módulos de la capacitación abarcan temas muy diversos, como la terminología,



el derecho internacional, la comunicación, la protección, el retorno voluntario asistido y la reintegración (AVRR, por sus siglas en inglés), y la determinación de la condición de refugiado (RSD, también por sus siglas en inglés). El propósito es ofrecer directrices prácticas a las oficinas del ACNUR y la OIM, y a organizaciones asociadas. Le damos la bienvenida a la capacitación y esperamos que le sirva para enriquecer y mejorar su trabajo.

## Resultados previstos de la capacitación

- Ayudar al personal a llevar a cabo interacciones y entrevistas eficaces y respetuosas con personas que tienen una SOGIESC diversa, y a obtener información relevante de manera eficaz preservando la dignidad y la humanidad, mediante el fomento del uso de terminología respetuosa; la discusión sobre los problemas de protección a los que se enfrentan específicamente las personas con SOGIESC diversa; la identificación de medidas de prevención, mitigación y respuesta apropiadas para poner remedio a los problemas; el análisis de escenarios hipotéticos específicos de las personas con SOGIESC diversa en diversos lugares y el fomento de la realización de análisis por parte del personal de la situación local con respecto a los principios de protección de las personas LGBTIQ+ tal como los definen el ACNUR y la OIM.
- Identificar ideas preconcebidas problemáticas que pueden repercutir en la prestación de asistencia eficaz.
- Garantizar que el personal con diferentes cargos cuente con las competencias y los conocimientos necesarios para evaluar las necesidades de protección internacional de las personas con SOGIESC diversa, de conformidad con normas internacionales.

## Efectos previstos a largo plazo de esta capacitación

- Las oficinas del ACNUR, de la OIM y de nuestros socios se convierten en espacios seguros y acogedores para las personas con SOGIESC diversa.
- Las personas participantes en la capacitación son conscientes de la justificación y la responsabilidad de proteger a las personas con SOGIESC diversa, incluidas aquellas que huyen de la persecución por motivos de su SOGIESC y aquellas que se encuentran en países de asilo y migración.
- Las personas participantes se ha sensibilizado respecto de los problemas particulares que conlleva la protección de las personas con SOGIESC diversa y son capaces de identificarlos y abordarlos en colaboración con esas personas.
- El grupo de participantes adquiere herramientas para realizar un diagnóstico y aplicar intervenciones específicas con personas que tienen una SOGIESC diversa, lo que incluye la evaluación de reclamaciones de personas LGBTIQ+ de conformidad con las políticas y las directrices del ACNUR y mediante la colaboración eficaz con agentes que apoyan y defienden a las personas LGBTIQ+.

# DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

## Acerca de este paquete de capacitación

---

### ¿A quién está destinado este paquete de capacitación?

Este paquete de capacitación está destinado a un amplio conjunto de profesionales que se desempeñan en los ámbitos de la migración y la respuesta humanitaria. El principal grupo destinatario es el personal del ACNUR, la OIM y sus organizaciones socias, si bien muchas otras organizaciones y entidades —como, por ejemplo, los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones comunitarias, las instituciones educativas y entidades dedicadas al voluntariado— pueden encontrar útil el contenido de este paquete.

Concretamente, la sección de Temas fundamentales tiene una amplia aplicación en diversos contextos, puesto que enseñan competencias básicas en ámbitos clave como la terminología, la comunicación y los espacios seguros. Asimismo, sirven de plataforma para el aprendizaje avanzado sobre temas más especializados específicos de un área de servicio de una organización.

Este paquete de capacitación se dirige a todo el personal de una organización. En todos sus programas y lugares de servicio, las organizaciones interactúan con personas que tienen una SOGIESC diversa, tanto si su personal es consciente de ello o no. Además, una persona podría divulgar su SOGIESC diversa a cualquier miembro del personal en cualquier momento. Al mismo tiempo, todas las organizaciones tienen personal con una SOGIESC diversa, y los lugares de trabajo respetuosos con culturas organizacionales de apoyo son fundamentales para favorecer una fuerza de trabajo diversa y dinámica. En definitiva, todo el mundo se puede beneficiar de la capacitación.

### ¿Quién debe facilitar este paquete de capacitación?

Las personas que faciliten este paquete de capacitación deben tener competencias en capacitación y conocer a fondo las cuestiones relacionadas con la SOGIESC. Este tema es nuevo para un buen número de personas participantes, ya que se considera delicado o tabú en muchos lugares del mundo. Sin conocimientos o experiencia sobre las cuestiones relacionadas con la SOGIESC y la competencia cultural de trabajo con personas con SOGIESC diversa, puede resultar difícil responder preguntas que planteen las personas participantes o hablar cómodamente y con confianza sobre los temas de género y la sexualidad. Impartir nociones incorrectas al personal o afianzar ideas, prejuicios y estereotipos dañinos puede ser perjudicial.

Siempre se recomienda que, cuando sea posible, trabaje con una organización local para asegurarse de que el contenido de su sesión de capacitación incluya cuestiones y necesidades pertinentes en ámbito local, enseñe terminología específica del contexto (además de los términos principales que las personas participantes deben comprender para leer y poner en práctica las directrices organizacionales), tenga en cuenta las dificultades y las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en ese lugar concretamente, y confirme que las personas participantes prestan atención a las opiniones de las comunidades afectadas directamente a través de sus integrantes.

Si tiene interés en facilitar este paquete de capacitación pero tiene pocos conocimientos sobre las cuestiones y grupos de personas relacionadas con la SOGIESC, empiece leyendo los documentos de las secciones de Aprendizaje continuo que incluyen los Cuadernos, además de hablar con otras personas que hayan facilitado

sesiones de capacitación sobre la SOGIESC. Quizás desee facilitar una sesión de capacitación conjuntamente con otra persona o en grupo. Llevar a cabo la facilitación en grupo es una opción ideal, ya que todo el mundo tiene una cantidad de material limitada que aprender para la sesión de capacitación y puede aprenderla en profundidad. Es posible que le resulte útil asignar a una persona con experiencia en la SOGIESC que lidere la facilitación, y garantizar que esté presente durante toda la sesión de capacitación para responder las preguntas que surjan.

## ¿Qué enfoque adopta esta capacitación?

El enfoque de esta capacitación es un elemento imprescindible para su éxito. En cada sesión de capacitación, existe una gran variedad de perspectivas culturales, sociales y religiosas, así como opiniones muy diversas sobre estos temas. Las personas participantes pueden sentir cierto nerviosismo al pensar que se van a cuestionar sus convicciones, o que sus opiniones van a ser menospreciadas o refutadas. Es posible que hayan trabajado con personas con SOGIESC diversa en el pasado pero se sientan incómodas, poco preparadas o mal formadas para responder de manera apropiada y profesional. Quizá hayan asistido a sesiones de capacitación relacionadas con la SOGIESC o las personas LGBTIQ+ anteriormente que no constituían espacios seguros y de apoyo donde analizar nuevas ideas y enfoques de este tema.

Se deben identificar y abordar estas preocupaciones a fin de llevar a cabo una capacitación eficaz para todas las personas participantes, no solamente para aquellas que puedan tener más conocimientos sobre las cuestiones de la SOGIESC o estar más abiertas a ellas. Ese es el propósito de la Sesión inicial que precede al módulo 1.

Tenga en cuenta que las personas participantes pueden tener diferentes niveles de experiencia en torno a las cuestiones relacionadas con la SOGIESC. Habrá participantes que tengan mucha experiencia en el trabajo con grupos LGBTIQ+. Habrá quienes creerán que nunca han trabajado con personas que tienen una SOGIESC diversa. La mayoría habrá recibido poca capacitación sobre las cuestiones relacionadas con la SOGIESC o las personas LGBTIQ+, o no habrá recibido ningún tipo de capacitación.

En particular, si hay participantes con poca o ninguna experiencia en el trabajo con personas LGBTIQ+, pueden expresar que sienten cierto nerviosismo o indecisión respecto al hecho de que las personas les revelen información sobre su SOGIESC diversa. Hay que aceptar que surjan estas emociones, y reafirmar al personal que, con capacitación y las herramientas adecuadas, se puede prestar una ayuda muy valiosa a las personas con SOGIESC diversa. La capacitación ofrece herramientas sencillas, como, por ejemplo, respuestas breves y respetuosas cuando se recibe información confidencial, y directrices claras sobre las medidas que se deben tomar a continuación. El aprendizaje y la práctica de este tipo de respuestas en un espacio de capacitación seguro contribuye a generar confianza entre el grupo de participantes.

Este enfoque general consiste en “adaptarse a la situación de las personas”. Al adaptarse a las distintas convicciones y capacidades de las personas (en lugar de esperar que sus convicciones se alineen inmediatamente con las de la persona encargada de facilitar la capacitación o que el grupo de participantes tenga el mismo nivel de habilidades porque sus integrantes trabajan en espacios de migración o en el ámbito humanitario), nos aseguramos de que el espacio de la capacitación sea respetuoso, positivo y esté libre de juicios de valor.

# PARA LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

## Actualización del paquete de capacitación

---

Es posible que este paquete se deba actualizar regularmente. Si bien estos materiales se crearon en PowerPoint y Microsoft Word a fin de evitar que las personas encargadas de la administración necesitaran un *software* especial, una de ellas debe tener buenos conocimientos de Word antes de actualizar el contenido. Se deben tener en cuenta varios elementos:

### Repetición de la información

El contenido incluido en este paquete de capacitación se repite en varios documentos diferentes. Por ejemplo, las definiciones de los términos aparecen en las presentaciones de los módulos 1-7, en la Sesión de síntesis, en la Sesión informativa, y en el Cuaderno de participante de los módulos 1-7. Los ejercicios de los Cuadernos correspondientes a todos los módulos también pueden aparecer en las guías de facilitación. A lo largo del paquete de capacitación se repiten palabras y frases clave.

En definitiva, si se actualiza la información en un lugar, se debe garantizar que también se actualiza en otros lugares donde también pueda aparecer. Esto es especialmente importante en el caso de los ejercicios. Si el ejercicio del Cuaderno no corresponde con el ejercicio que aparece en la Guía de facilitación, a la persona que se encarga de la facilitación le puede resultar difícil organizar el ejercicio. Cuando se actualiza el contenido, puede ser útil hacer búsquedas por palabras clave en todos los documentos para asegurarse de que se ha modificado todo el material necesario.

### Cambio en el número de páginas de un documento y adición de nuevas secciones

Si añade o elimina páginas o diapositivas de una presentación, Cuaderno o Guía de facilitación, posteriormente se deben actualizar varias cosas: 1. El índice se debe corregir para reflejar todos los nuevos números de página; 2. Puede que sea necesario actualizar la tabla de programación de la Guía de facilitación para reflejar los nuevos números de página en la presentación o en la Guía de facilitación; 3. Puede ser necesario actualizar las referencias a las páginas de la Guía de facilitación en las notas de presentación; 4. Es posible que sea necesario actualizar las diapositivas de la presentación principal para reflejar los nuevos números de página en el Cuaderno. Los números de página se citan además en otros lugares del paquete de capacitación, como en las instrucciones de los ejercicios. Al cambiar números de página se debe realizar una lectura atenta para asegurarse de que todas las referencias se corrigen según sea necesario.

Si se añaden nuevas secciones, además de los pasos anteriores, debe agregar la información del nuevo segmento en las tablas de programación, el índice y la presentación. Las duraciones correspondientes a la sección y el módulo se deben ajustar en la tabla de programación y en las notas de presentación. Tenga en cuenta que en la presentación se cita el tiempo total del módulo en la diapositiva del módulo y que se deberá actualizar si se elimina o añade contenido al módulo.

## Formato

En ocasiones, la imagen de la primera página de las guías de facilitación y los Cuadernos puede desplazarse hacia abajo. Esto hace que las barras de colores de la primera y la segunda página queden desalineadas. Si esto sucede, haga doble clic en cualquier parte de un cuadro de pie de página y, a continuación, vuelva a hacer doble clic en el documento principal. La imagen se ajustará automáticamente.

Las imágenes de la sección temática y las páginas del módulo también pueden “deslizarse” hacia abajo, mostrando espacio en blanco en la parte superior de la página. Si esto ocurre, haga clic en la imagen y simplemente pulse la tecla de flecha hacia arriba para moverla de nuevo a su lugar. Es posible que también necesite ajustar la barra de título debajo de ella para que no quede un espacio en blanco.

## Marca de fecha y secciones de Aprendizaje continuo

Al actualizar este paquete de capacitación, cambie el mes y el año de la página de título de cada documento según sea necesario. Los enlaces de las secciones de Aprendizaje continuo de cada Cuaderno también se deben revisar y actualizar periódicamente.

## Preguntas sobre actualizaciones

Véase la segunda página o la cubierta interior de este documento para obtener información de contacto de la OIM y el ACNUR. No dude en contactarnos si tiene preguntas sobre los cambios de contenido en este paquete de capacitación. Le agradeceremos que nos haga llegar cualquier traducción que se haga de estos materiales.

# DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

## Componentes de la capacitación

---

Véase la sección pertinente de esta Guía de facilitación para obtener descripciones íntegras de cada módulo.

### Sesión inicial

Presentaciones

Objetivos y resultados a largo plazo

El entorno de la capacitación y nuestras obligaciones básicas

### Temas fundamentales

Módulo 1: Aprendizaje sobre la diversidad

Módulo 2: Terminología

Módulo 3: Panorama mundial

Módulo 4: Derecho internacional

Módulo 5: Comunicación inclusiva

Módulo 6: Espacios seguros

Módulo 7: Mitos y realidades

### Realización de entrevistas

Módulo 8: Conceptos básicos sobre las entrevistas

Módulo 9: Técnicas de entrevista

### Protección

Módulo 10: Protección

Módulo 11: Diagnóstico de necesidades de protección

Módulo 12: Soluciones

### Esferas temáticas

#### *Publicación prevista en 2022*

Módulo 13: Jurisprudencia relevante

Módulo 14: Servicios de interpretación

Módulo 15: Salud

Módulo 16: Operaciones de movimiento

Módulo 17: La simulación de una emergencia

Módulo 18: Retorno voluntario asistido y reintegración

Módulo 19: Violencia de género y violencia sexual relacionadas con las crisis

Módulo 20: Orientación previa a la partida

Módulo 21: Lucha contra la trata

Módulo 22: Jóvenes

## Sesiones breves

### *Sesión informativa sobre la SOGIESC*

La Sesión informativa consiste en un resumen de una hora sobre los Temas fundamentales. Está dirigida a la dirección y los socios.

### *Sesión de síntesis sobre la SOGIESC*

La Sesión de síntesis consiste en una versión interactiva de cuatro horas de duración de los módulos 1, 2, 4 y 5 a fin de poder utilizarla en sesiones de capacitación breves o sesiones de capacitación sobre un tema más amplio.

### *Serie de seminarios web sobre la SOGIESC*

#### *Publicación prevista a finales de 2021*

Parte I: Terminología, Panorama mundial, Derecho internacional

Parte II: Comunicación inclusiva, Espacios seguros y Mitos y realidades

Parte III: Protecciones

Parte IV: Operaciones de movimiento

Parte V: Retorno voluntario asistido y reintegración (OIM)

Esta serie de seminarios web se divide en cinco partes y cada una de ellas dura aproximadamente dos horas. Está diseñada para que se realice a través de Zoom o Webex pero se podría presentar en una gran variedad de plataformas de capacitación.

# DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

## Actividades adicionales de capacitación

---

A continuación se presentan actividades **complementarias** que quizás desee añadir a su sesión de capacitación, en función del tiempo del que disponga, la región, los perfiles del grupo de participantes y los recursos disponibles.

### Para todos los grupos de la capacitación

- Contar con la colaboración de una persona invitada de una organización LGBTIQ+ del plano nacional, regional o local para que hable de su trabajo y la situación de las personas LGBTIQ+ en la región o el lugar concretos.
- Invitar a una persona LGBTIQ+ de la comunidad local para que hable de sus experiencias.
- Invitar a una persona representante de una organización para que hable sobre su trabajo con personas con SOGIESC diversa.
- Leer y comentar varios informes o ver y debatir varios videos sobre personas con SOGIESC diversa en su región (véase la sección “Aprendizaje continuo” en el Cuaderno de los temas fundamentales para obtener ideas).
- Deje tiempo para que el grupo de participantes comparta ejemplos de personas con SOGIESC diversa con las que hayan trabajado en el pasado.
- Amplíe la sesión de espacios seguros dejando tiempo para revisar materiales existentes que se hayan repartido a las personas y procedimientos operativos estándar que indiquen cómo pueden hacer más respetuosos y acogedores, y responder mejor a las necesidades.
- Una vez concluida esta sesión de capacitación, reúna a representantes de diversas entidades —entre ellas del ACNUR, la OIM, las organizaciones socias y los gobiernos que prestan apoyo— para debatir la mejor manera de atender a las personas con SOGIESC diversa que son de interés para las organizaciones de ese lugar.

### Para grupos de participantes de Soluciones y vías complementarias

- Invitar a una persona representante de la embajada de un país de reasentamiento de muchas personas refugiadas de esa zona con el objetivo de que hable sobre cómo es la vida para las personas con SOGIESC diversa en el país al que representa.
- Ver videos o leer informes sobre cuestiones relacionadas con la SOGIESC en diversos países y comentar la influencia que puede tener el lugar de destino de una persona respecto a que su reasentamiento tenga éxito o, por el contrario, esta se vea obligada a volver.
- Invitar a una persona con SOGIESC diversa que haya vivido el reasentamiento, se haya integrado localmente o haya regresado a su país de origen para que hable de sus experiencias.

### Para grupos de participantes de atención sanitaria

- Invitar a un o una profesional médico de una consulta, clínica u hospital que acoja de buen grado a las personas con SOGIESC diversa para hablar al grupo de participantes sobre mejores prácticas.
- Invitar a un o una profesional médico especialista en asesoramiento para hablar sobre servicios de asesoramiento positivos y respetuosos dirigidos a las personas con SOGIESC diversa.



- Contar con la colaboración de una persona invitada de una organización LGBTIQ+ de ámbito nacional, regional o local que se centre en las cuestiones de la SOGIESC y de la salud para hablar sobre su trabajo.

### Para grupos de participantes de protección

- Contar con la colaboración de una persona invitada de una organización asociada de ámbito nacional, regional o local para que hable del trabajo con personas LGBTIQ+ en la región o el lugar concretos.
- Invitar a una persona LGBTIQ+ para que explique al grupo de participantes sus vivencias en el ámbito de la protección y las respuestas de protección que existen por parte del ACNUR y las organizaciones asociadas.

# DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

## Material de capacitación, recursos auxiliares y videos

---

### Material de capacitación

Cada módulo consta de tres componentes principales: la presentación en PowerPoint, la Guía de facilitación y el Cuaderno. Las presentaciones en PowerPoint deben servirle de guía; le irán orientando paso a paso por la sesión. Las presentaciones incluyen los elementos siguientes: diapositivas para cada uno de los segmentos que componen los módulos; un guion en la sección “Notas” que explica cada diapositiva, presenta ejercicios y permite orientar los debates; e instrucciones de facilitación detalladas con las tablas de programación y el número de las páginas correspondientes de la Guía de facilitación. Se puede hacer referencia a los guiones durante la sesión de capacitación o, si así lo desea la persona facilitadora, estos se pueden memorizar de antemano, ya que la información que contienen es fundamental para el paquete de capacitación. Si no puede acceder a las notas, consulte la primera diapositiva para obtener instrucciones.

La Guía de facilitación incluye descripciones generales de los módulos, una tabla de programación para que pueda organizar su capacitación una vez haya definido el programa de actividades, descripciones de los ejercicios y su duración, una lista de material necesario para cada ejercicio y claves de facilitación de los ejercicios con respuestas sugeridas y puntos de discusión.

El Cuaderno es la herramienta de la persona participante para la capacitación. Cada Cuaderno incluye una presentación de la capacitación, fichas con ejercicios, secciones de orientación, listas de lectura para el aprendizaje continuo y páginas en blanco para apuntar notas.

Esta capacitación es interactiva y se basa en el aprendizaje que lleva a cabo la propia persona participante. Así, incluye pocos segmentos de docencia. Cada módulo incluye un buen número de ejercicios y debates en grupo. Ambos elementos se incluyen en la presentación de PowerPoint con diapositivas que mencionan, o bien la página correspondiente del Cuaderno que pueden consultar las personas participantes, o bien un tema o preguntas para suscitar el debate en grupo. Las notas de las diapositivas indican las páginas correspondientes de la Guía de facilitación en las que se pueden encontrar instrucciones para organizar los ejercicios y los debates en grupo.

Cada descripción de los ejercicios incluye una lista del material de capacitación que necesitará para facilitar el ejercicio, así como el lugar donde se puede encontrar dicho material. La mayor parte del material necesario se encuentra en los Cuadernos; una pequeña parte se encuentra en la Guía de facilitación y se debe preparar con antelación. Como ejemplo de lo anterior encontramos el juego de mesa sobre terminología y las tarjetas del juego de correspondencias sobre derecho internacional.

Las excepciones son los Recursos auxiliares de la capacitación y varios documentos de orientación que no se incluyen en los Cuadernos ni en la Guía de facilitación. Los documentos de orientación son los siguientes: el glosario sobre la SOGIESC, la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo y su correspondiente Guía para el usuario, la Herramienta de evaluación del reasentamiento y la opinión de la Fiscal General Sharpston. Estos documentos se guardan como archivos independientes junto con el paquete. Las descripciones de los ejercicios que aparecen en la Guía de facilitación indican en qué momento se deben imprimir estos documentos de orientación con el fin de distribuirlos entre el grupo de participantes.

## Recursos auxiliares de la capacitación y videos

Los Recursos auxiliares de la capacitación sirven de complemento del material y ayudan a la persona facilitadora a organizar el grupo de participantes durante los ejercicios. En el apartado “Material necesario” de la Guía de facilitación se indica cuándo es preciso recurrir a un instrumento auxiliar de la capacitación. La carpeta “Recursos auxiliares de la capacitación” incluye la infografía de los Recursos auxiliares de la capacitación, las tarjetas para las mesas con el número del equipo y pósteres para publicitar su capacitación. En varios módulos necesitará otros Recursos auxiliares estándar para la capacitación, como pizarras, rotafolios, notas adhesivas y rotuladores. Estos también se mencionan en el apartado “Material necesario”. Durante la capacitación, se utilizan videos. En muchas ocasiones, se muestran fragmentos de ellos. Cuando se recomienda el uso de un video, en la presentación se incluye un enlace de acceso a la versión en línea.

# PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Decisión del contenido y diseño de un programa de actividades

### Tema de atención: La colaboración con una organización local

Siempre se recomienda que, cuando sea posible, trabaje con una organización local para garantizar que el contenido de su sesión de capacitación incluya cuestiones y necesidades pertinentes en el ámbito local, enseñe terminología específica del contexto (además de los términos principales que las personas participantes deben comprender para leer y poner en práctica las directrices organizacionales), tenga en cuenta las dificultades y las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en ese lugar concretamente, y confirme que las personas participantes prestan atención a las opiniones de las comunidades afectadas directamente a través de sus integrantes.

El objetivo de este paquete de capacitación no consiste en sensibilizar al personal sobre el tema como si las personas participantes necesitaran ser más tolerantes al respecto, sino, más bien, entenderlo desde la perspectiva de los derechos humanos, que fomenta la comprensión y la inclusión significativa. Invitar a organizaciones locales para que colaboren en la capacitación es un modo excelente de promover un enfoque basado en los derechos humanos, ya que centra la atención en los principales agentes y sirve para dar ejemplo de lo que es la inclusión significativa. Asimismo, le ayudará a forjar alianzas y crear lazos entre la organización y su personal que sean útiles para ambas entidades en el futuro cuando surjan preguntas o preocupaciones sobre cómo prestar asistencia a las personas, así como para incorporar opiniones a las que no se otorga suficiente importancia en nuestros entornos de trabajo. Recuerde tratar el tema de la remuneración con la organización y no asumir que las asociaciones que se establezcan para la capacitación se ofrezcan de manera voluntaria.

### Identificación del grupo destinatario y el contenido de la capacitación

Para definir un programa de actividades, primero debe identificar a su grupo destinatario, teniendo en cuenta que lo recomendable es que el número máximo de participantes sea 40. Si se supera este límite de 40 se puede dificultar la organización de los ejercicios y reducir la eficacia de las personas participantes que trabajan en equipo. Seguidamente, puede utilizar la sección “Programas de actividades sugeridos” para confeccionar una lista de los módulos que presentará y los componentes de ellos que incluirá, en el caso de que no tenga previsto facilitar todo el módulo. Tenga en cuenta que los módulos 1, 2 y 4 de los Temas fundamentales (Terminología, Panorama mundial y Comunicación inclusiva) se suelen considerar obligatorios para todas las personas participantes.

Lo más sencillo es impartir la capacitación a grupos uniformes, o formados por un solo tipo de participantes, como, por ejemplo, profesionales de la atención sanitaria u oficiales de protección. Sin embargo, la realidad es que la mayor parte de las sesiones de capacitación se llevarán a cabo ante un grupo diverso. Por tanto, debe diseñar un programa de actividades que encaje lo mejor posible con un grupo diverso de participantes. Esto puede requerir la celebración de parte de la sesión de capacitación en formato de grupo grande para,

posteriormente, dividirlo en grupos más reducidos —que posiblemente necesiten varias personas de facilitación y salas de capacitación—, o bien presentar determinados módulos al final del día a fin de que ciertas personas participantes puedan marcharse.

## Definir el período de la capacitación, asignar tiempo a cada módulo y completar los espacios de las tablas de programación

Una vez haya decidido quiénes son sus participantes y los módulos que va a impartir, debe definir el período de las sesiones de capacitación. ¿Cuántos días durará la capacitación, y cuántas horas impartirá cada día? Normalmente, un día de capacitación debe incluir un máximo de seis horas y media de clase y dos descansos de 15 a 30 minutos para tomar un té o un café, y dedicar una hora o más al almuerzo. Cuando sea posible, organice días de capacitación más cortos, ya que las personas participantes pueden asimilar más fácilmente la información si se les presenta en segmentos más reducidos.

Si lleva a cabo la capacitación en una oficina, dispondrá de más flexibilidad para celebrar sesiones de capacitación más breves durante un mayor número de días. Por ejemplo, puede presentar los Temas fundamentales a todas las personas participantes en dos días con sesiones breves, y posteriormente presentar los módulos de las Esferas temáticas en otra semana.

Si lleva a cabo una capacitación regional o una capacitación en una oficina con flexibilidad de horarios limitada, quizás tenga que impartir la sesión en poco tiempo. Esto puede implicar días con sesiones de capacitación largas de hasta nueve horas cada uno, con descansos de 15 minutos pero con una pausa más breve para el almuerzo, a fin de garantizar que se abarcan todos los módulos necesarios. Si bien es admisible llevar a cabo uno o dos días con sesiones de capacitación prolongadas, tenga en cuenta que, si esta situación se repite durante demasiados días seguidos, las personas participantes mostrarán signos de agotamiento y su capacidad de aprender e interactuar se verá afectada.

Una vez haya determinado el período para la sesión de capacitación, asigne tiempo a cada módulo de su programa de actividades. A este respecto, puede utilizar las tablas de programación de las guías de facilitación como referencia. Las tablas de programación recomiendan la duración del módulo, así como la duración de cada uno de los segmentos. De esta manera, puede ajustar fácilmente la duración del módulo si omite algún segmento. Después de asignar el tiempo apropiado a cada módulo —sin olvidar los dos descansos al día y uno suficientemente largo para el almuerzo— puede escribir la duración del programa de actividades para cada segmento de las tablas de programación. Esto le resultará útil a medida que vayan transcurriendo los días de la capacitación, y le servirá de base para el programa de actividades que distribuya a las personas participantes.

## Uso de sesiones de capacitación breves y seminarios web

En determinadas ocasiones, le puede resultar apropiado presentar la Sesión informativa o la Sesión de síntesis. La Sesión informativa consiste en un resumen sobre los Temas fundamentales. Está dirigida a la dirección y los socios. Ofrece una descripción general del material, pero no enseña habilidades. La Sesión de síntesis resume en cuatro horas los Temas fundamentales e incluye varios ejercicios breves. Se puede utilizar como presentación de las cuestiones relacionadas con la SOGIESC diversa, si bien su contenido no es exhaustivo. En el caso de los grupos a distancia, quizás quiera impartir el material de los Temas fundamentales y la protección a través de un seminario web utilizando las presentaciones y los guiones para presentaciones web que se incluyen en este paquete.

# PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Contenido sugerido para el programa de actividades

---

A continuación se incluye contenido sugerido para programas de actividades dirigidos a diferentes grupos. El contenido se organiza por sección y personal.

### Administración

*Personal de dirección, administrativo, de recepción o de seguridad (medio día o día y medio de capacitación)*

Sesión de síntesis o Módulos 1-7: Temas fundamentales

### Género

*Personal encargado de la coordinación de las cuestiones de género y la violencia de género (capacitación de 2 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulo 19: Violencia de género y violencia sexual relacionada con los conflictos

### Gobierno

*Socios gubernamentales (capacitación de 1 hora, medio día, o día y medio)*

Sesión informativa, Sesión de síntesis o Módulos 1-7: Temas fundamentales

### Salud

*Profesionales de la atención sanitaria, departamento médico de la OIM y personal médico designado (capacitación de 2 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulo 15: Salud

### Emergencias humanitarias

*Capacitación sobre el terreno, incluida para el personal de la OIM de respuesta en casos de emergencia (capacitación de 1 día)*

Sesión de síntesis, Módulo 10: Diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos de protección

*Capacitación preparatoria, incluida para el personal de la OIM de respuesta en casos de emergencia (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 10-11: Protección, Módulo 19: Violencia de género y violencia sexual relacionada con las crisis, Módulo 17: La simulación de una emergencia, Módulo 15: Salud (si hay profesionales de atención sanitaria)

### Servicios de interpretación

*Intérpretes y traductores (capacitación de 1 día)*

Módulos 1-4: Temas fundamentales, Módulo 14: Servicios de interpretación

### Legislación y abogacía

*Asesores jurídicos (capacitación de 2 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulo 8: Conceptos básicos sobre entrevistas, Módulo 13: Jurisprudencia relevante

## **Protección y asistencia a las personas migrantes**

*Retorno voluntario asistido y reintegración (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 8-9: Realización de entrevistas (modificados en el caso de retorno voluntario asistido y reintegración), Módulo 18: Retorno voluntario asistido y reintegración, Módulo 16: Operaciones de movimiento

*Lucha contra la trata (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 8-9: Realización de entrevistas (modificados para Lucha contra la trata), Módulo 10: Diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos de protección, Módulo 21: Lucha contra la trata

*Gestión de la inmigración y las fronteras (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulo 10: Riesgos de protección, Módulo 22: Gestión de la inmigración y las fronteras

*Orientación de la OIM previa a la partida (capacitación de 2 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulo 20: Orientación previa a la partida

## **Protección operativa**

*Personal de protección del ACNUR (capacitación de 3,5 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 8-9: Realización de entrevistas, Módulo 10-11: Protección, Módulo 19: Violencia de género y violencia sexual relacionada con las crisis

## **Política e investigación**

*Responsables de la política y la investigación (capacitación de 1 día)*

Módulos 1-4: Temas fundamentales, Módulo 13: Jurisprudencia relevante

## **Determinación de la condición de refugiado**

*Personal del ACNUR dedicado a la determinación de la condición de refugiado (DCR) (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 8-9: Realización de entrevistas, Módulo 12: Soluciones

*Personal dedicado a la determinación de la condición de refugiado no abarcado por el mandato (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulo 8-9: Realización de entrevistas, Módulo 13: Jurisprudencia relevante

## **Gestión del reasentamiento y el movimiento**

*Operaciones de movimiento de la OIM (capacitación de 2 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulo 16: Operaciones de movimiento

*Centros de apoyo al reasentamiento del Programa de Admisiones de Refugiados de los Estados Unidos (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 8-9: Realización de entrevistas, Módulo 16: Operaciones de movimiento, Módulo 20: Orientación previa a la partida

## Resiliencia y soluciones

*Resiliencia y soluciones del ACNUR (capacitación de 3 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 8-9: Realización de entrevistas, Módulo 12: Soluciones, Módulo 16: Operaciones de movimiento

*Proveedores de remisiones para el reasentamiento (capacitación de 2 días)*

Módulos 1-7: Temas fundamentales, Módulos 8-9: Realización de entrevistas



# PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Preparación del material y del lugar de la capacitación

---

### Preparación del material de la capacitación

Después de conocer el número de participantes, elegir los módulos que incluirá en su sesión de capacitación, crear un programa de actividades y completar su tabla de programación, debe preparar el material de la capacitación y asegurarse de que el lugar esté equipado adecuadamente en función de sus necesidades de facilitación.

Esta capacitación utiliza material de capacitación impreso. En algunos casos, el material se tiene que recortar y, si es posible, plastificar. Por lo tanto, debe comenzar a preparar el material con suficiente antelación. A medida que va planificando su programa de actividades, resulta útil confeccionar una lista del material que va a necesitar. Para ello, puede tomar como referencia la columna de Material necesario de las tablas de programación que aparecen en Guía de facilitación. Esta columna le indica la diapositiva o la página a la que debe hacer referencia en la presentación o la Guía de facilitación y enumera el material adicional que necesitará. Cuando tenga una lista, empiece a preparar el material según las instrucciones que aparecen en las descripciones de los ejercicios o en el propio material.

Tenga en cuenta que es recomendable que los Cuadernos se impriman en color y en formato de libro. Si esto no es posible, imprímalos en color, a doble cara y grapados por la esquina superior izquierda. La infografía de los Recursos auxiliares de la capacitación se debe imprimir en color en el mayor tamaño posible (lo ideal es A3 o superior) y plastificar. Las tarjetas para las mesas con el número del equipo se pueden imprimir a doble cara en papel de tamaño carta e, idealmente, se deben plastificar antes de cortarlas.

Recuerde que parte del material está fuera de los Cuadernos y de la Guía de facilitación. Las tarjetas para las mesas con el número del equipo están en el documento Recursos auxiliares de la capacitación. Los documentos de orientación de las Esferas temáticas se guardan de manera independiente junto con los Cuadernos. Los videos se guardan en su propia carpeta. Quizás sean necesarios otros elementos adicionales como rotafolio, rotuladores, cinta adhesiva y notas adhesivas.

### Preparación del lugar de la capacitación

El lugar de la capacitación debe incluir una sala suficientemente grande para que las personas participantes puedan desplazarse por ella fácilmente y una zona fuera de la sala donde se puedan juntar durante los descansos. Si va a facilitar una sesión para un conjunto de personas diversas y tiene previsto repartirlas en grupos que realizarán la capacitación simultáneamente, asegúrese de antemano contar con las salas y el equipo adecuados.

El lugar debe disponer de mesas que permitan a las personas participantes sentarse en grupos de tres o cuatro. No se recomienda que las personas participantes se sienten en pupitres individuales, ya que deben llevar a cabo actividades en grupo en las que tendrán que desplegar el material. Es útil contar con una mesa larga adicional para organizar el material y los Recursos auxiliares de la capacitación. Asimismo, el lugar debe

disponer de un proyector, una pantalla y altavoces para la computadora portátil con el fin de reproducir videos. Recuerde traer su propio puntero para hacer clic a distancia en la presentación de PowerPoint. De esta manera no tendrá que estar al lado de la computadora portátil cuando lleve a cabo la facilitación. El texto de las diapositivas está animado, es decir, las listas de texto aparecen punto a punto a medida que se desplaza por cada diapositiva, en lugar de aparecer todo de una vez. Esto implica pulsar “avance” cada vez que desee mostrar una nueva línea de texto, y no solo cuando desee avanzar hacia una nueva diapositiva.

Es recomendable que organice la sala anticipadamente (ya sea la noche anterior a la capacitación o a primera hora de la mañana en la que imparte la capacitación) a fin de evitar problemas técnicos de última hora o no tener todo preparado al empezar un ejercicio. Antes de que empiece el primer día de la sesión de capacitación, coloque los programas de actividades, los Cuadernos del día, el material que sea necesario para los ejercicios —como, por ejemplo, el juego de mesa sobre terminología— y los Recursos auxiliares de la capacitación pertinentes sobre las mesas. Disponga el material restante en la mesa grande, para que pueda ser utilizado durante la sesión de capacitación. Coloque las tarjetas para las mesas con el número del equipo y las guías de facilitación cerca del lugar donde vaya a impartir la facilitación.

Organice los rotafolios y asegúrese de tener rotuladores que funcionen. Compruebe si dispone de otros artículos de oficina, como, por ejemplo, bolígrafos adicionales, notas adhesivas y cinta adhesiva, si son necesarios. Siempre se debe probar la computadora portátil, el proyector y los altavoces de antemano para garantizar que tiene en cola los videos en VLC u otro reproductor multimedia. De esta manera se evitan retrasos innecesarios durante la sesión de capacitación.

## Lista de verificación de la preparación de la capacitación

### Lugar

- \_\_\_\_\_ Salas suficientemente grandes para que las personas participantes puedan desplazarse por ellas libremente
- \_\_\_\_\_ Mesas que permitan a las personas participantes sentarse en grupos de tres o cuatro y una mesa grande alargada para colocar el material de la capacitación
- \_\_\_\_\_ Zona para los descansos fuera de la sala de capacitación

### Equipo técnico

- \_\_\_\_\_ Proyectores y pantallas
- \_\_\_\_\_ Conjuntos de altavoces
- \_\_\_\_\_ Computadora portátiles con VLC u otro reproductor multimedia
- \_\_\_\_\_ Punteros para PowerPoint (también llamados sistemas de presentación inalámbricos)

### Para las personas participantes

- \_\_\_\_\_ Programas de actividades
- \_\_\_\_\_ Cuadernos para todos los módulos del programa de actividades
- \_\_\_\_\_ Formularios de evaluación, si se utilizan
- \_\_\_\_\_ Glosario sobre la SOGIESC, que se utiliza en el ejercicio del juego de mesa sobre terminología
- \_\_\_\_\_ Documentos de orientación para los módulos de las Esferas temáticas, si es pertinente

### Para las mesas

- \_\_\_\_\_ Recursos auxiliares de la capacitación, infografía o pósteres
- \_\_\_\_\_ Bolígrafos y papel adicionales

### Para los ejercicios

- \_\_\_\_\_ Material para los ejercicios indicado en la Guía de facilitación (por ejemplo, juegos de mesa sobre terminología)
- \_\_\_\_\_ Un rotafolio o pizarra, y rotuladores
- \_\_\_\_\_ Muchas notas adhesivas, de diferentes colores
- \_\_\_\_\_ Cinta adhesiva o chinchetas para colocar hojas de papel en la pared

### Para la persona encargada de la facilitación

- \_\_\_\_\_ Instrumento auxiliar de la capacitación: tarjetas para las mesas con el número del equipo
- \_\_\_\_\_ Guía de facilitación, idealmente impresa en una carpeta con tres anillas para acceder a ella fácilmente
- \_\_\_\_\_ Notas de la presentación
- \_\_\_\_\_ Una copia de cada Cuaderno

# PLANIFICACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Lista de verificación sobre inclusión y accesibilidad

---

Es importante que la sesión de capacitación, el lugar y la plataforma del seminario web sean inclusivos y accesibles no únicamente para personas con SOGIESC diversa, sino también para personas con discapacidad y las personas lactantes, entre otras. Utilice las listas de verificación siguientes para asegurarse de que su sesión de capacitación cumple los parámetros necesarios de la inclusión y la accesibilidad.

### Generalidades

- \_\_\_\_\_ La capacitación no se ha programado en una festividad religiosa o en un día en el que las personas participantes estén en ayuno
- \_\_\_\_\_ La documentación relacionada con la sesión de capacitación utiliza un lenguaje inclusivo y neutro desde la perspectiva del género
- \_\_\_\_\_ La documentación que publicita el evento incluye mensajes que invitan a las personas participantes con discapacidad a ponerse en contacto con usted a fin de expresarle sus requisitos de accesibilidad (por ejemplo, “Queremos que esta experiencia sea positiva para todas las personas participantes. Si tiene algún requisito de accesibilidad, no dude en comunicárnoslo”).
- \_\_\_\_\_ Si los formularios de registro hacen referencia al sexo o al género, incluyen una lista completa de opciones (véase la sección “Comunicación inclusiva” del Cuaderno de temas fundamentales para obtener más información)
- \_\_\_\_\_ El texto de la presentación se muestra en alto contraste y con un tamaño grande y legible, como, por ejemplo, Arial o Calibri
- \_\_\_\_\_ Las diapositivas de la presentación utilizan únicamente el texto y las imágenes imprescindibles
- \_\_\_\_\_ Las imágenes de la presentación incluyen texto alternativo o descripciones para las personas participantes que utilizan lectores de pantalla
- \_\_\_\_\_ Todos los videos tienen subtítulos
- \_\_\_\_\_ Está disponible la interpretación en lengua de señas, si es necesaria
- \_\_\_\_\_ Los descansos se programan periódicamente para dar una oportunidad a las personas participantes para despejarse y estirar las piernas
- \_\_\_\_\_ Se alienta a las personas participantes a escribir sus pronombres en las tarjetas con sus nombres o las etiquetas identificativas, o bien a darlos a conocer en las presentaciones virtuales o en su etiqueta identificativa virtual

### Lugar y material

- \_\_\_\_\_ El personal de seguridad que controla el acceso al lugar está capacitado para ser respetuoso y acoger a las personas participantes trans/transgénero, no binarias y de géneros diversos, incluidas aquellas cuyo nombre o expresión de género no coincide con la información de su documento de identidad
- \_\_\_\_\_ El lugar está adaptado a las personas que se desplazan en silla de ruedas, e idealmente dispone de pomos de puerta a la altura de una silla de ruedas, y puertas batientes
- \_\_\_\_\_ Los huecos de las escaleras y los pasillos tienen indicaciones visuales para las personas participantes con discapacidad visual
- \_\_\_\_\_ Los aseos no tienen distinción de género, o hay una opción sin distinción de género cuya

disponibilidad se ha comunicado a las personas participantes

\_\_\_\_\_ Los aseos son accesibles para las personas que se desplazan en silla de ruedas y otras personas con discapacidad

\_\_\_\_\_ Hay un centro privado disponible para las personas que están amamantando o necesitan extraer leche, y almacenamiento en frío para la leche extraída; el centro se denomina “sala de lactancia” o “sala de amamantamiento”

\_\_\_\_\_ Las personas participantes están informadas acerca de los menús y conocen las alternativas dietéticas

\_\_\_\_\_ Las listas de participantes impresas, las etiquetas identificativas preimpresas y las tarjetas con nombres no incluyen tratamientos honoríficos

\_\_\_\_\_ Si es necesario, hay disponible una copia impresa con tipo de letra de gran tamaño del Cuaderno y de las presentaciones

## Plataforma de seminarios web

\_\_\_\_\_ La plataforma es accesible para las personas que usan lectores de pantalla

\_\_\_\_\_ Hay diferentes formas de acceder al evento para quienes no tienen computadora, como, por ejemplo, por teléfono

# FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Consejos para facilitar una sesión de capacitación presencial

---

### Prepárese con antelación

Es recomendable preparar la sesión con mucha antelación. Imprima los Cuadernos y otros materiales para los ejercicios de antemano, asegurándose de tener copias adicionales de todo. Prepare la sala de capacitación el día anterior a la sesión de capacitación, asegurándose de que dispone de todos los suministros necesarios y de que el equipo técnico funciona. La mañana de la capacitación, llegue temprano y revise el equipo técnico por última vez. Asegúrese de que tiene a mano los números de teléfono de soporte informático en caso de que surja un problema. Si tiene previsto impartir la capacitación en un hotel, pregunte antes si puede dejar material en la sala durante la noche y si esta permanecerá cerrada de forma segura durante ese tiempo. Por último, asegúrese de que el lugar sea accesible e inclusivo, como se describe en esta guía.

### Supervise el programa de actividades de cerca, pero dejando que el debate fluya

Siempre debe seguir de cerca el programa de actividades para asegurarse de que puede terminar a tiempo. Esto es especialmente importante la primera vez que se facilita una sesión, ya que los tiempos son precisos y el material es extenso. A veces, sin embargo, las personas participantes pueden estar tan implicadas en debates útiles que no deseará pasar a la siguiente sección. En estas situaciones, debe evaluar cuánto tiempo hay en el programa para el debate y qué secciones podrían facilitarse más rápidamente para “compensar” el tiempo adicional dedicado al debate o análisis. Una vez más, tenga en cuenta que hay una serie de temas que no son útiles en relación con este paquete de capacitación y asegúrese de que el debate o análisis sea pertinente.

Si las personas participantes están especialmente interesadas en organizar un debate adicional o tienen numerosas preguntas que no puede abordar en el curso del programa que ha preparado, puede invitarlas a que se queden durante una sesión de preguntas y respuestas de 30 minutos después de la conclusión del día de capacitación. También puede optar por trasladar un módulo a más adelante para dedicar más tiempo al debate y a las preguntas antes de finalizar la sesión de capacitación.

### Utilice las diapositivas y las notas de la presentación de PowerPoint como guía

Recuerde que las diapositivas y las notas de la presentación de PowerPoint le deben servir siempre de guía. Todos los segmentos de docencia, ejercicios y puntos clave de aprendizaje tienen diapositivas en la presentación. Las diapositivas de los ejercicios indican a las personas participantes la página que deben consultar en los Cuadernos. Cada diapositiva tiene una sección de “Notas” que indica a la persona encargada de la facilitación lo que tiene que decir. Los guiones contenidos en la sección “Notas” se deben leer íntegramente en voz alta durante la sesión de capacitación. La persona encargada de la facilitación puede leer los guiones de una copia impresa de la presentación, memorizarlos con antelación o, si tiene mucha experiencia en impartir esta capacitación, utilizarlos como herramienta de referencia. En los seminarios web en directo, las notas se pueden leer mientras se presentan las diapositivas a las personas participantes. Para acceder a las notas de PowerPoint, haga clic en “Ver” y, a continuación, en “Página de notas”. Las notas

también son visibles debajo de la pantalla de las diapositivas cuando PowerPoint está en modo normal, no en modo de presentación de diapositivas. En la primera diapositiva hay instrucciones completas sobre cómo acceder a las notas de la presentación e imprimirlas.

Se recomienda que la persona encargada de la facilitación imprima las páginas de notas para consultarlas o leerlas durante la sesión. Para ello, vaya a “Imprimir” y, en el apartado de configuración, haga clic en “Diapositivas de página completa”. Cambie esta opción a “Página de notas”.

# FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Consejos para facilitar una sesión de capacitación a distancia

---

El aprendizaje a distancia es ideal para muchos temas. Sin embargo, la SOGIESC no es uno de ellos. En un entorno a distancia, se pierde la seguridad del espacio físico y la intimidad que ayuda a las personas participantes a atreverse a plantear preguntas y compartir opiniones. Por este motivo, la capacitación presencial siempre es mejor que la capacitación con seminarios web, y mucho mejor que el aprendizaje en línea al ritmo de cada persona participante. No obstante, se dan circunstancias en las que la capacitación con seminarios web es preferible a que no haya ningún tipo de capacitación. Un ejemplo es el del personal que trabaja en lugares de destino remotos o con dificultades a los que es difícil enviar a una persona para llevar a cabo la facilitación. Otro ejemplo es el del personal formado por solamente una o dos personas en un lugar concreto, lo cual no justifica una capacitación facilitada. Un tercer ejemplo es la pandemia de COVID-19 de 2020, durante la cual muchas personas adoptaron la modalidad de teletrabajo durante como mínimo una parte del año, y que provocó la cancelación de la mayoría de sesiones de capacitación presenciales. En circunstancias como estas, la capacitación con seminarios web puede servir para asegurar que el personal se familiarice con una cierta cantidad de contenido relacionado con la SOGIESC. Teniendo en cuenta todo lo anterior, a continuación se presentan consejos para celebrar sesiones de capacitación en vivo mediante seminarios web.

### Para todas las sesiones

- ✓ Las personas participantes deben comprender el tipo de sesión a la que están asistiendo, su duración y lo que se espera de ellas durante la sesión. Si espera de las personas participantes que compartan información o ejemplos de su trabajo, debe comunicarlo con antelación a fin de que puedan prepararse.
- ✓ Los períodos de atención son más breves cuando el aprendizaje se lleva a cabo mediante un seminario web. Así pues, programe sesiones de una hora y media a dos horas como máximo para posibilitar la implicación de las personas participantes.
- ✓ Facilite el registro para acceder a sus sesiones. Si puede, cree un enlace antes de invitar a las personas a la capacitación, y comparta este enlace directo ampliamente. Haga un seguimiento del registro a través del software utilizado y configúrelo para que este envíe recordatorios. Esta será una manera mucho más fácil de recopilar nombres y direcciones de correo electrónico para, después, inscribir a las personas.
- ✓ Si imparte la capacitación a personas participantes de diversas regiones, asegúrese de ofrecer varias sesiones en diferentes husos horarios.
- ✓ Asegúrese de contar con una persona encargada de la moderación que pueda supervisar el chat y solucionar problemas técnicos.
- ✓ Si lleva a cabo la facilitación en solitario, tenga a mano agua suficiente y pastillas para la garganta. Sírvase de videos para que tanto usted como su voz descansen de vez en cuando.
- ✓ Comience cada sesión con una explicación de la plataforma que está utilizando, puesto que es posible que algunas de las personas participantes sean nuevas o necesiten repasar la información. Deténgase en



cada una de las herramientas y explique lo que pueden hacer las personas participantes si se encuentran con dificultades técnicas.

- ✓ Establezca objetivos detallados de la capacitación al principio para que las personas participantes sepan los temas que tratará durante la sesión.
- ✓ La mejor manera de presentar los videos es hacer una introducción previa y un resumen al final para dejar clara la relación con el resto del material de aprendizaje. De lo contrario, pueden interrumpir el transcurso de la sesión.
- ✓ Concluir la sesión con puntos clave de aprendizaje y próximos pasos puede ayudar a las personas asistentes a retener ideas concretas con las que pasar a la acción.
- ✓ Las personas participantes deben recibir sus Cuadernos por adelantado e, idealmente, imprimirlos antes de la sesión. Si no los pueden imprimir —por ejemplo, porque no pueden acudir a la oficina y están trabajando a distancia—, la persona encargada de la facilitación debe organizar los ejercicios de manera que las personas participantes solamente tengan que escribir en un papel en blanco, si es posible. Ir alternando entre pantallas de la computadora puede distraer a las personas participantes y hacer que pierdan la concentración.
- ✓ Si no utiliza una de las sesiones de seminarios web que se ofrecen en este paquete de capacitación, una buena idea es llevar a cabo un seminario web de práctica para cronometrar cuánto tarda en impartir cada sección y cuánto tiempo piensa asignar para que las personas participantes respondan las preguntas. De esta manera, conseguirá que este tipo de seminario web fluya orgánicamente sin que la programación se vea afectada.

### Para sesiones con grupos más reducidos (40 participantes o menos)

La ventaja de las sesiones de seminarios web con grupos más reducidos es que puede dialogar directamente con las personas participantes y animarlas a implicarse al igual que harían en una sesión presencial. Puesto que las sesiones con grupos más reducidos favorecen la participación, pueden tener una mayor repercusión en las personas asistentes. El inconveniente de este tipo de sesiones es que, al igual que con la capacitación presencial, solo permiten formar a un número limitado de personas simultáneamente.

- ✓ Las sesiones con grupos más reducidos fluyen mejor si las personas asistentes son conscientes de que se espera de ellas que se impliquen y participen plenamente. Se debe informar de antemano que la sesión será participativa y que se espera de ellas que aparezcan en cámara y hablen.
- ✓ Al principio, a fin de romper el hielo, todas las personas deben presentarse utilizando el micrófono, para cerciorarse de que el equipo funciona y de que están listas para seguir participando.
- ✓ Las cámaras deben permanecer encendidas durante toda la sesión.
- ✓ La persona facilitadora debe utilizar las salas para grupos pequeños, dando instrucciones muy claras y explicando los resultados que se esperan de las sesiones que se celebren en este tipo de salas. Quizás desee asignar una persona encargada de la moderación de cada sala y aclarar cómo el grupo debe informar del debate que ha tenido lugar una vez finalizada la sesión en las salas para grupos pequeños. Si no deja clara esta premisa, las personas que se reúnan en esas salas a menudo permanecerán calladas esperando a que alguien tome la iniciativa.

- ✓ Los ejercicios deben aprovechar todas las herramientas disponibles en el programa, como las encuestas, las pizarras, las funciones de chat y de colocar flechas, la acción de levantar la mano y el uso de emoticonos.
- ✓ Si su software para seminarios en línea tiene la función de hacer un seguimiento de la atención que se presta durante la sesión, y el porcentaje de atención influye a la hora de emitir los certificados, debe dejarlo claro a las personas participantes al principio del seminario web. Por ejemplo, en Webex, la atención se presenta como un porcentaje y está relacionada con la cantidad de tiempo en que la pantalla de Webex ha sido la pantalla principal vista en la computadora de la persona.

## Para sesiones con grupos más grandes (más de 40 participantes)

En este tipo de sesiones, se puede capacitar a más personas al mismo tiempo (en algunas plataformas, hasta 1.000!), pero no podrá captar su atención individual. Habitualmente, entre todas estas personas, hay un grupo reducido, normalmente entre el 10 % y el 30 % de la asistencia, que participa activamente, y el resto simplemente se limita a escuchar y observar. Esto no quiere decir que el resto de personas no esté aprendiendo. No obstante, le resultará mucho más difícil valorar las reacciones y hasta qué punto se está interiorizando el contenido, y será poco probable obtener opiniones de la mayoría de participantes.

- ✓ Al principio de la sesión, pida a las personas participantes que se presenten a través del chat. Otra posibilidad es mostrar un mapa del mundo en la pantalla y pedir que utilicen la función de colocar flechas (si la plataforma cuenta con esa función) a fin de situar una en el lugar de donde son o en el lugar en el que se encuentren en ese momento.
- ✓ Incluya distintos ejercicios interactivos, como, por ejemplo, los que utilizan flechas, pizarras, preguntas y respuestas específicas y escenarios de muestra. Estos pueden servir de ayuda para generar preguntas durante la sesión para tratarlas en la parte final de preguntas y respuestas.
- ✓ Evite plantear preguntas abiertas o hacer ejercicios en grupos pequeños, ya que estas opciones crean confusión y son difíciles de gestionar con un grupo grande. Es preferible recurrir a ejercicios para grupos grandes cuando el grupo es de este tipo. Un ejemplo serían las preguntas que piden a las personas participantes que coloquen una flecha sobre la respuesta o que escriban algo en la pantalla con su herramienta de texto.
- ✓ Las encuestas son útiles para comprender el punto en el que se encuentra el grupo y cómo está interiorizando el contenido; también pueden ayudar a recopilar información o ideas.
- ✓ Las salas para grupos pequeños no se deben utilizar cuando el grupo es grande, a no ser que disponga de personas para la moderación de cada una de las salas. Este tipo de salas normalmente generan confusión si no hay nadie que lidere la conversación y, en grupos grandes, se suelen crear demasiadas salas pequeñas como para que la persona facilitadora pueda visitarlas todas.
- ✓ Asegúrese de que las sesiones con grupos grandes sean sencillas. Utilice material fácil de entender, y ejercicios sencillos e interesantes. Establezca objetivos concretos, puntos clave de aprendizaje y conclusiones. Comparta una lista extensa de recursos para que las personas participantes puedan seguir estudiando por sí solas.

- ✓ En general, en la sesión no se debería notar que usted está “facilitando”. Más bien, la sesión debe ser una presentación, en la que las personas participantes aportan información ocasionalmente. Recuerde que su presentación debe ser clara y coherente, y dejar huella en las personas participantes.

# FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Cómo mantener un espacio de capacitación seguro y comunicativo

---

### Cómo aumentar las competencias en el ámbito de la SOGIESC

Como persona q facilitadora, es importante que usted **comprenda exhaustivamente** los términos, los conceptos y las cuestiones que guardan relación con la SOGIESC, y que sea capaz de explicarlos fácilmente en el entorno de capacitación. Si bien no se espera que sea una persona experta en todos los aspectos de la SOGIESC diversa, la falta de conocimientos en un tema clave puede dar como resultado la divulgación de información confusa o falsa, que a su vez puede desencadenar acciones problemáticas por parte de las personas participantes. También es posible que sin saberlo esté perpetuando o creando estereotipos nocivos como consecuencia de su falta de conocimientos en un tema concreto.

Por ello, antes de facilitar la capacitación sobre la SOGIESC es útil aumentar las competencias en el ámbito de la SOGIESC con el fin de poder explicar mejor diversos aspectos del contenido de la capacitación y responder a las preguntas de las personas participantes. Esto está especialmente recomendado si no ha facilitado una sesión de capacitación sobre la SOGIESC anteriormente. Puede empezar repasando el material que se incluye en las **lecturas recomendadas** de la sección “Aprendizaje continuado” de los Cuadernos. Al familiarizarse en profundidad con estos informes y artículos relacionados con la SOGIESC ganará confianza al impartir la facilitación. Recuerde que incluso aunque tenga experiencia en un ámbito de la SOGIESC diversa —como las cuestiones de las personas trans y no binarias— siempre puede aumentar sus conocimientos en otro ámbito —como las cuestiones de las personas intersexuales—.

Si no puede leer todos los documentos recomendados de la sección “Aprendizaje continuo”, a continuación se indican los **documentos clave** que debe leer antes de facilitar una sesión de capacitación:

- ◆ Los informes del Consejo de Derechos Humanos de [2011](#) y [2015](#)
- ◆ Los [Principios de Yogyakarta +10](#)
- ◆ Las [Directrices sobre protección internacional N.º 9](#) del ACNUR
- ◆ Guía del ACNUR [Lo que se debe saber](#) sobre el trabajo con personas LGBTIQ+ durante el desplazamiento forzado
- ◆ Asimismo, es útil ver los videos recomendados de la sección “Aprendizaje continuado” del Cuaderno de temas fundamentales. Los videos son una manera fácil y amena de aumentar las competencias en el ámbito de la SOGIESC.

## Tema de atención: Un enfoque de la capacitación que tenga en cuenta el trauma

Más allá de su función como persona facilitadora, tenga en cuenta que escuchar los casos traumáticos y de violencia que sufren día a día las personas con SOGIESC diversa es algo increíblemente difícil. Esta capacitación comparte ejemplos de violencia y otros abusos de los derechos humanos, ya que es importante que las personas participantes comprendan estas realidades cotidianas, especialmente en relación con el análisis local y los obstáculos y los facilitadores de la protección. Sin embargo, para las personas que ya están teniendo estas experiencias, oír hablar de ellas puede causar que revivan el trauma. Respete la petición que pueda hacerle alguna persona de no asistir a una sesión concreta por este motivo.

### Mantener la promesa con respecto al espacio seguro

Durante su sesión de capacitación, actúe respetando la promesa que hizo al principio, a saber, que la capacitación es un **espacio seguro**. Como persona encargada de la facilitación, puede hacerlo asegurándose de que se concede a todas las personas la oportunidad de hablar, que se responde a todas las personas participantes con respeto y que el trato que les dispensa es amable y cordial.

Quizás las personas participantes hagan **comentarios** durante la sesión de capacitación basándose en estereotipos o proyecten una visión negativa de las personas con SOGIESC diversa. Esto es de esperar. Hay que tener en cuenta que este tema será nuevo para muchas personas participantes y que las sociedades de todo el mundo emplean estereotipos y conceptos negativos cuando hablan de las personas con SOGIESC diversa. Recuerde que su trabajo como persona encargada de la facilitación es crear un espacio de aprendizaje seguro, abierto y favorable en el que las personas participantes puedan aprender a abordar las cuestiones de la SOGIESC utilizando un marco de derechos humanos.

Evite **corregir** a las personas participantes de manera que les cause vergüenza o incomodidad. En cambio, responda a sus preguntas y reaccione ante sus comentarios con un tono amable y comprensivo. Decir a alguna de las personas asistentes que está equivocada creará un ambiente en el que el resto de personas no quieran expresar sus ideas o plantear preguntas, y se mostrarán reacias a adoptar nuevas ideas.

Puede recurrir a diversos **métodos** para evitar corregir a las personas participantes, como reorientar la pregunta o afirmación o pedir al resto de participantes que respondan al comentario o la consulta. Por ejemplo, si alguien hace un comentario que es discutible, usted puede decir: “Esa es una manera de enfocar la cuestión. ¿A alguien se le ocurren otras maneras?”.

Si alguna de las personas participantes hace un comentario que es incorrecto o potencialmente **dañino** —por ejemplo, que las personas que tienen una orientación sexual diversa son pedófilas— puede empezar preguntando “¿qué opinan el resto?”. Hay muchas probabilidades de que el resto de participantes formulen otras sugerencias, con lo que no tendrá que “corregir” el comentario original. En cambio, puede partir de lo que han dicho las otras personas y ofrecer información positiva que respalde sus opiniones de manera que se demuestre que la orientación sexual diversa no tiene correlación con la pedofilia. Este método para garantizar que el tema se aborda adecuadamente aleja el foco de atención del comentario original y contribuye a mantener la dignidad de la persona participante en el espacio de capacitación. Si el resto de participantes de la sesión de capacitación comparten la misma opinión que la persona que hizo el comentario original, puede

aprovechar la oportunidad para informar a todo el mundo compartiendo datos de una fuente fiable. Por ejemplo, puede decirles que muchos estudios han demostrado que el 95 % de los pedófilos son hombres heterosexuales. Puede ofrecerse a compartir información con el grupo después de un descanso si creen que les puede resultar útil.

Asimismo, es útil dejar que las personas participantes **debatan** sobre los comentarios que se hacen y respondan a las preguntas por sí mismas, en lugar de que siempre hable la persona encargada de la facilitación. Por ejemplo, si una persona participante hace un comentario o plantea una pregunta, usted puede decir: “¿Qué piensa el resto?” o “¿quién puede responder a esa pregunta?”.

Recuerde que, a no ser que los comentarios y las preguntas que utilizan **estereotipos** y sesgos se expresen abiertamente, no tendrá la oportunidad de corregirlos con delicadeza. Dicho de otro modo, todos los comentarios y todas las preguntas —con sesgo o no— se deben expresar en voz alta a fin de que usted, la persona facilitadora, sepa lo que piensan las personas participantes. Una sesión de capacitación en la que estas pueden expresar libremente sus opiniones y están abiertas a la discusión y el debate positivos en los que encuentran apoyo es una sesión de capacitación eficaz que deja huella.

## Garantizar que la sesión de capacitación sea un espacio seguro para las personas con SOGIESC diversa

Es imprescindible entablar un diálogo abierto y franco con las personas participantes, y es igualmente imprescindible que su sesión de capacitación sea un **espacio seguro** para las personas participantes con SOGIESC diversa. A continuación se indican varias maneras para velar por que la capacitación sea un espacio seguro para todas las personas:

- ✓ Si bien es importante que el debate y las ideas **fluyan** libremente, debe tener cuidado con el efecto que tienen los estereotipos, los sesgos y los comentarios negativos en las personas participantes con SOGIESC diversa. Recuerde a las personas participantes que también deben tener cuidado en este sentido; es posible que algunas de ellas no hayan pensado en que hay personas con SOGIESC diversa en la sesión de capacitación, o bien que hay quien tiene amistades o familiares con SOGIESC diversa.
- ✓ Asegúrese de abordar todos los **estereotipos y sesgos** que surjan, en lugar de pasarlos por alto. De esta manera se entenderá que la sesión de capacitación es un medio para el cambio y la mejora en el lugar de trabajo. Si las personas participantes bromean o se ríen de manera inapropiada durante una sesión de capacitación o fuera de ella, también esta actitud se debe abordar inmediatamente, ya que contradice directamente el espíritu de espacio seguro de la capacitación.
- ✓ Como persona encargada de la facilitación, asegúrese de no **hablar** de las personas con SOGIESC diversa como si no estuviesen en la sesión de capacitación o dirigirse a todo el mundo como si fueran heterosexuales, cisgénero y endosexuales. Evite hacer comentarios con marca de género sobre las personas participantes (por ejemplo, “señoras y señores”) o hacer referencia a las cosas como si fueran masculinas o femeninas (por ejemplo, “tenemos notas adhesivas rosas para las mujeres y azules para los hombres”), puesto que esta manera de hablar se basa en estereotipos de género y no es inclusiva para las personas que no se identifican como hombres o mujeres. Haga referencia a la página sobre los espacios de capacitación inclusivos y accesibles para velar por que las personas participantes se sientan acogidas y apoyadas.

- ✓ Las **anécdotas personales** son una opción muy interesante cuando tienen relación con el material de aprendizaje, siempre que sean accesibles a todo el mundo. Póngase en el lugar de una persona con SOGIESC diversa que le esté escuchando y piense si la anécdota hará que se sienta representada o, por el contrario, excluida. Si tiene un ejemplo concreto para compartir fruto de su propia experiencia, valore la posibilidad de encontrar una persona con SOGIESC diversa para que explique una historia parecida, pero desde su punto de vista. Con esto se consiguen dos cosas: contar con la opinión de una persona de SOGIESC diversa en la sesión y dar protagonismo a la experiencia LGBTIQ+ en los ejemplos.
- ✓ Dicho llanamente, asegúrese de saber de verdad de lo que **está hablando**. Si no conoce en profundidad las cuestiones de las personas intersexuales, por ejemplo, no responda preguntas sobre las variaciones intersexuales. En su lugar, haga referencia al contenido que incluye este paquete de capacitación, dirija a las personas participantes hacia la sección “Aprendizaje continuo”, o préstese para investigar sobre el tema y ofrecerles información más adelante. Al reconocer que su conocimiento es limitado, deja claro a las personas participantes con SOGIESC diversa que usted es consciente de que su papel es el de persona facilitadora de la capacitación, no el de experta. Por ejemplo, puede decir: “Pues realmente esta pregunta escapa a mi conocimiento. ¿Hay alguien que sepa la respuesta? Si no, no me importa investigar un poco y ofrecerles información más adelante”.
- ✓ Demuestre a las personas participantes con SOGIESC diversa que como persona encargada de la facilitación está **preparada**. Lea íntegramente la Guía de facilitación y las notas de las presentaciones. Propóngase seguir el guion tanto como sea posible hasta que domine el material. No añada o modifique contenido temático, a no ser que realmente tenga experiencia en un ámbito relacionado con la SOGIESC. Asegúrese de que las modificaciones operativas —por ejemplo, a fin de que un ejercicio encaje mejor con su programa o ámbito de trabajo— no distorsionan los mensajes básicos o el contenido temático. Tenga en cuenta que este paquete de capacitación ha sido aprobado por personas con SOGIESC diversa del sistema de las Naciones Unidas y organizaciones externas, y que se han dedicado muchas horas a debatir y consensuar temas del material que pueden tener varios puntos de vista. Si cambia contenido temático, es probable que altere la precisión y la pertinencia del material.

## Tema de atención: Un enfoque amable para señalar los estereotipos o la información errónea

Una manera de facilitar que las personas participantes respondan ante los estereotipos, los sesgos y la información errónea en una sesión de capacitación de manera amable es alentarlas a señalar cuándo se sienten heridas u ofendidas por el comentario de otra persona. Pueden decir, por ejemplo: “Ese estereotipo me ofende” o “ese comentario ha herido mis sentimientos”. A su vez, la persona participante que ha hecho el comentario ofensivo puede reconocer su actitud y decir: “No era mi intención herir sus sentimientos”. Si es necesario, se puede seguir hablando sobre lo ocurrido.

Quizás en otro caso una persona participante haga un comentario y se dé cuenta de que puede ser ofensivo o simplemente incorrecto; entonces, podría decir: “Voy a decirlo de otra manera” o “me doy cuenta de que mi comentario puede herir sentimientos”, y seguidamente corregirse o dar una explicación. A continuación se incluyen varios ejemplos de comentarios reales extraídos de capacitaciones anteriores y que provocaron una reacción por parte de personas participantes que se sintieron ofendidas al oírlos:

- ◆ “En el lugar donde vivo/de donde soy no hay personas con SOGIESC diversa (o personas LGBTQ+)”.
- ◆ “A mí personalmente me dan asco las personas gais. Es una reacción física que tengo ante ellas, no lo puedo evitar”.
- ◆ “Creo que no se debería permitir que las personas LGBTQ+ formen una familia, ya que abusarán de sus hijos/as de la misma manera que abusaron de ellas”.

Estos son varios ejemplos de momentos en los que una persona participante puede darse cuenta de que ha dicho algo que podría ser incorrecto u ofensivo, y se corrija:

- ◆ Confundir el género de una persona o utilizar los pronombres equivocados.
- ◆ Utilizar un término equivocado; por ejemplo, confundir la orientación sexual con las características sexuales.
- ◆ Darse cuenta de que su comentario se basa en estereotipos o información errónea y puede resultar ofensivo.

---

### Dirigir a las personas participantes hacia ciertos temas y alejarlas de otros

Hay diversos temas que no debe tratar durante una sesión de capacitación: en primer lugar, porque no son necesarios para este paquete de capacitación en concreto y, en segundo lugar, porque el tiempo que se necesitaría para debatir sobre ellos adecuadamente afectaría negativamente a la programación de las actividades de la capacitación. Dichos temas, entre muchos otros, incluyen el debate sobre si la orientación sexual “es una elección” o si una persona “nace así”, diversos posicionamientos de las religiones del mundo respecto a la homosexualidad, si los abusos sexuales influyen en el hecho de tener una determinada orientación sexual (y, en caso afirmativo, de qué manera), y el porcentaje de personas que son LGBTQ+.

Por otro lado, hay diversos temas que sí se deben debatir durante una sesión de capacitación, entre ellos: entender las cuestiones de la SOGIESC desde una perspectiva de derechos humanos, la postura de las Naciones Unidas respecto a los derechos y la protección de las personas LGBTQ+, y cómo trabajar de manera



profesional y respetuosa con personas con SOGIESC diversa, independientemente de las opiniones personales que usted tenga.

En consecuencia, es útil alejar amablemente a las personas participantes de los temas que no son útiles y dirigirlos hacia los que sí lo son. En este sentido, puede resultarle útil recurrir a frases como las siguientes: “Para tratar este tema deberíamos llevar a cabo un debate mucho más extenso para el cual no tenemos tiempo en esta sesión de capacitación concreta, pero es algo de lo que habla la gente en todo el mundo”, o bien, “tengamos en cuenta que las Naciones Unidas han determinado que, independientemente de cómo se origine la orientación sexual o la identidad de género, estos aspectos son tan fundamentales de la experiencia humana y de la dignidad humana que, si una persona es perseguida por su orientación sexual o su identidad de género, se activan medidas de protección internacional”, o bien, “repasemos lo que comentamos en el ‘Panorama mundial’. Recuerden que las personas con SOGIESC diversa se encuentran en todas las comunidades a las que prestamos servicio”.

# FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Preguntas frecuentes y respuestas sugeridas

---

A continuación se incluye una muestra de preguntas que se le pueden plantear al facilitar una sesión de capacitación. Consulte la sección siguiente para obtener información sobre lo que debe hacer cuando se le plantea una pregunta que no sabe cómo responder.

### **P.** Aquí no hay personas LGBTIQ+. ¿Por qué tenemos que aprender sobre este tema?

**R.** Las personas con SOGIESC diversa se encuentran en todas las comunidades, las ciudades y los países del mundo, y han existido desde que se tiene registro histórico. Es posible que crea que nunca ha conocido a personas con SOGIESC diversa porque asume que se comportan, se visten o hablan de determinada manera y podría reconocerlas. Esta suposición se basa en estereotipos. En realidad, seguro que ha conocido a personas con SOGIESC diversa en el pasado. Para obtener más información sobre las personas con SOGIESC diversa en su [comunidad/ciudad/país], lea los recursos que tenga a su disposición y, si es posible, póngase en contacto con las organizaciones locales pertinentes. Las vivencias de las personas con SOGIESC diversa siempre le resultarán más instructivas que las ideas y los estereotipos predominantes que tiene una sociedad sobre la SOGIESC diversa.

### **P.** ¿Por qué se utiliza el término “sexo asignado al nacer” en lugar de “sexo” o “sexo biológico”?

**R.** La expresión “sexo biológico” implica incorrectamente una objetividad científica a la hora de determinar el sexo de la persona. El sexo comprende diferentes factores, entre ellos, la composición cromosómica, que puede incluir variaciones como XXX, XXY, XYY y XO, además de las variaciones XX y XY, que son las más habituales; características sexuales secundarias, como, por ejemplo, senos y la nuez o prominencia laríngea; estructuras reproductivas internas, como ovarios y testículos; y órganos genitales externos, como la vagina y el pene. En la mayoría de casos, no se realizan pruebas a las personas para determinar la composición de sus cromosomas. Algunas de ellas pueden no darse cuenta de que tienen órganos sexuales internos y externos divergentes hasta que descubren que tienen problemas de fertilidad. Por este motivo, muchas personas intersexuales no saben que lo son hasta bien avanzada su vida, si es que llegan a saberlo.

Por norma general, el personal médico o de partería, o la persona que se encarga del parto, determina el sexo del bebé tomando como referencia únicamente los órganos genitales externos. Los órganos genitales externos pueden coincidir o no con otros factores determinantes del sexo que no son visibles. Por lo tanto, el sexo asignado al nacer no es necesariamente biológico. Por eso hablamos de “sexo asignado al nacer” al hacer referencia al sexo de una persona, en lugar de hablar de “sexo” o “sexo biológico”. Además, hay personas transgénero que encuentran la expresión “sexo biológico” ofensiva, ya que a menudo se ha utilizado para desacreditar su identidad de género mediante la implicación de que el sexo asignado al nacer es inmutable y es la única manera de determinar su género “real”.

## P. ¿Qué correlación existe entre la homosexualidad y el bestialismo o la pedofilia?

**R.** No existe ninguna correlación entre la homosexualidad y el bestialismo o la pedofilia. La orientación sexual —ya sea heterosexual, homosexual, bisexual o de otro tipo— es un rasgo humano universal y describe la capacidad de una persona de sentir atracción por otros seres humanos. Todo el mundo tiene una orientación sexual.

## P. ¿Por qué el término “bisexual” hace referencia a la atracción hacia dos o más géneros, en lugar de significar que una persona es a la vez masculina y femenina?

**R.** La bisexualidad es una orientación sexual. Una persona bisexual es capaz de sentir atracción hacia personas de más de un género. El sexo hace referencia a las características masculinas, femeninas o intersexuales. La idea de que existe un sexo que es “tanto masculino como femenino” es incorrecta y se debe evitar. De igual modo, la idea de que la bisexualidad hace referencia únicamente a la atracción hacia hombres y mujeres está desfasada; las personas bisexuales pueden sentir atracción hacia personas con diversas identidades de género.

## P. ¿Se puede ser bisexual y ser una persona casada o que tiene una relación a largo plazo?

**R.** ¡Sí! Las personas bisexuales pueden tener relaciones a largo plazo con alguien de su mismo género o de un género diferente y aun así se pueden identificar como bisexuales. Esto es así porque sienten atracción hacia personas de más de un género. Es algo que no cambia porque esté casada o en una relación a largo plazo. Al igual que una mujer heterosexual puede seguir sintiendo atracción por los hombres aunque esté en una relación o casada con un hombre, la atracción sexual de una persona no deja de existir por que tenga una relación; por lo tanto, una persona bisexual que establece una relación a largo plazo con alguien no se convierte en heterosexual u homosexual en función de la persona con la que esté casada o saliendo.

## P. Si una persona transgénero se identifica como mujer y sale con mujeres, ¿quiere decir que es lesbiana? ¿O bien es heterosexual porque se le asignó el sexo masculino al nacer?

**R.** Son las personas quienes determinan su orientación sexual. Nadie puede hacerlo por ellas. Una persona transgénero se puede identificar como heterosexual, lesbiana, gay, bisexual, *queer* o de otra manera. Una mujer transgénero que sale con mujeres se puede identificar como lesbiana, gay, *queer* o de otra manera. Un hombre transgénero que sale con mujeres se puede identificar como heterosexual, bisexual o de otra manera. Un hombre transgénero que sale con hombres se puede identificar como gay, *queer* o de otra manera. Hay personas que no se identifican con ninguna etiqueta. Solamente la propia persona puede decir cómo se identifica. El sexo que se asigna a una persona al nacer no tiene relación con su orientación sexual.

## P. ¿Pueden las personas intersexuales y transgénero tener hijos/as?

**R.** Algunas personas intersexuales, aunque no todas, pueden tener problemas de fertilidad. Con frecuencia, la infertilidad es un efecto secundario de las intervenciones quirúrgicas que se llevan a cabo en las personas intersexuales cuando son pequeñas a fin de “corregir” sus órganos genitales. Al igual que en el caso de las personas intersexuales, la fertilidad de las personas transgénero varía según la persona. Puede haber personas

que se identifiquen como transgénero sin someterse a una transición médica como la hormonación o la cirugía y, en consecuencia, no pierden su fertilidad. También las personas que optan por aumentar o reducir sus senos mantienen su fertilidad. Aunque una persona transgénero decida modificar sus órganos genitales mediante cirugía, las posibilidades que ofrece esta técnica implican que pueda quedarse embarazada o participar en un embarazo mediante la fertilización *in vitro*. El efecto de las hormonas en la fertilidad no se acaba de conocer bien; es posible que los tratamientos de sustitución hormonal, ya sean masculinizantes o feminizantes, puedan causar infertilidad a lo largo del tiempo. Si una persona intersexual o transgénero no puede participar biológicamente en un embarazo, puede tener hijos/as de otras maneras, como la gestación subrogada, la adopción y la acogida de niños/as.

## P. ¿Cuántas personas son LGBTIQ+?

**R.** El estudio Kinsey realizado en los Estados Unidos en la década de 1950 estimó que hasta el 10 % de las personas eran no heterosexuales en algún momento de su vida. Un estudio también de los Estados Unidos realizado más recientemente por la Fundación Gates reflejó que aproximadamente el 4 % de las personas eran LGBT (no se incluyeron la I y la Q). Otro estudio, esta vez del Reino Unido, reflejó que aproximadamente el 8 % de la población era LGBTI. En otras partes del mundo se realizan pocos estudios o ninguno. Esto se debe a diversos factores, entre ellos, una falta de voluntad por parte de las instituciones o el gobierno, la tipificación como delito de las relaciones entre personas del mismo género, los riesgos de comunicar la SOGIESC diversa y la dificultad para definir la terminología con el objetivo de llevar a cabo una encuesta. Esto no significa que en otras partes del mundo no haya personas LGBTIQ+: las personas LGBTIQ+ existen en todas las ciudades, todos los países y todas las regiones del mundo. Asimismo, es útil recordar que, independientemente del porcentaje de población humana que sea LGBTIQ+, las Naciones Unidas creen que la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales son rasgos humanos fundamentales y que el derecho de mostrarlos y vivirlos sin miedo a sufrir discriminación o persecución es fundamental para la dignidad humana.

## P. Si la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que todas las personas tienen derecho a casarse, ¿significa esto que alguien está sufriendo persecución si su país no permite el matrimonio entre personas del mismo sexo?

**R.** La Declaración Universal de Derechos Humanos afirma que todas las personas tienen el derecho a casarse y formar una familia. No afirma que el matrimonio debe ser entre personas de género diferente. La cuestión de si el hecho de negar el derecho que tiene una persona a casarse constituye persecución se está debatiendo en muchos lugares, incluidos los tribunales.

En julio de 2015, la Cuarta Sección del Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictó sentencia en el caso “Oliari y otros c. Italia”, que afectaba a tres parejas de hombres. Su queja se basaba en que, en virtud de la legislación italiana, no podían casarse o establecer una unión civil, y que por lo tanto se las discriminaba por motivo de su orientación sexual. Por primera vez, el tribunal sentenció que la incapacidad de las parejas entre personas del mismo género de obtener un reconocimiento legal que no fuese el matrimonio en un país en el que únicamente se ofrece el matrimonio a las personas de diferente género supone una vulneración del Convenio Europeo de Derechos Humanos. En consecuencia, la legislación italiana deberá demostrar que las parejas entre personas del mismo género pueden contar con alguna forma de unión civil. Para consultar la

sentencia, véase el enlace de la sección “Aprendizaje continuo” correspondiente al Manual de Jurisprudencia Relevante.

### **P.** ¿Cómo puedo asegurarme de que no digo algo incorrecto a una persona con SOGIESC diversa?

**R.** Una buena regla general consiste en no decir nada a una persona con SOGIESC diversa que no diría a una persona que no tiene una SOGIESC diversa. Por ejemplo, si no se le ocurriría preguntar a una persona heterosexual por qué se ha casado, no pregunte a una persona con SOGIESC diversa por qué se ha casado. Si no se le ocurriría preguntar a una persona heterosexual si ha intentado salir con personas de su mismo género para asegurarse de que realmente es heterosexual, no pregunte a una persona gay o lesbiana si ha salido con personas de otro género para asegurarse de que es gay o lesbiana. Si no se le ocurriría hacer preguntas invasivas sobre sus prácticas sexuales a una persona que no tiene una SOGIESC diversa, no haga preguntas invasivas de carácter sexual a las personas LGBTIQ+. Otro consejo es intentar hacerlo lo mejor posible. Pregunte, discúlpese cuando sea necesario, y corriójase.

### **P.** ¿No es esta una cuestión que debemos transversalizar en todos los servicios y programas?

**R.** Los servicios y programas diseñados para atender las necesidades de otros grupos de población, como los destinados a las mujeres y las niñas, no están necesariamente diseñados para satisfacer las necesidades especiales que tienen las personas con SOGIESC diversa. Si bien las consideraciones relativas a la SOGIESC se deben integrar en toda la programación en el sentido de los grupos de población que se deben tener en cuenta al llevar a cabo la planificación, no debemos asumir que los programas destinados a grupos de población en situación de riesgo son adecuados para las personas con SOGIESC diversa, ni que el personal de dichos programas entenderá cómo se debe atender a las personas LGBTIQ+. Tenga cuidado con confundir la “integración” con el mero hecho de añadir “LGBTIQ+” a una lista de otros grupos sin dar respuesta a las necesidades específicas de estas personas. En cambio, debe adoptar un enfoque con dos vertientes que incluya, por un lado, la integración y, por otro, una acción específica que empodere a las personas a las que presta asistencia. En el enfoque con dos vertientes ambos elementos cobran la misma importancia.

### **P.** ¿Debemos disponer de una zona de espera o retretes aparte para las personas con SOGIESC diversa?

**R.** Crear retretes o zonas de espera especiales para las personas con SOGIESC diversa puede estigmatizarlas. Debe velar por que las instalaciones existentes sean seguras, acogedoras y accesibles. Esto puede suponer asegurarse de que se dispone de un retrete sin distinción de género o de que el personal encargado de la seguridad está capacitado para garantizar que las personas con SOGIESC diversa no sufren acoso en la zona de espera. Si se da algún caso de acoso o abuso, puede ser necesario ofrecer alternativas más seguras a las personas.

**P.** ¿Qué diferencia hay entre aconsejar a una persona que oculte su SOGIESC diversa para evitar la persecución y aconsejar a una persona que “mantenga un perfil bajo” temporalmente en el país de asilo?

**R.** Siempre debemos tener cuidado a la hora de sugerir a alguien que oculte su orientación sexual para evitar posibles daños. La ocultación causa graves daños psicológicos y exige a la persona no solamente esconder su identidad, sino, a menudo, llevar a cabo una serie de actividades para “demostrar” que es heterosexual, cisgénero o endosexual, entre ellas, casarse con una persona de diferente género y mantener relaciones sexuales con ella, algo que puede dar como resultado la violación conyugal.

Tenga en cuenta que recomendar a alguien que oculte su identidad para evitar la persecución a largo plazo no es lo mismo que aconsejar a una persona que vive temporalmente en un país sobre los riesgos relacionados con la SOGIESC diversa en dicho país. En algunos casos, el personal puede creer que es preciso aconsejar a una persona que “mantenga un perfil bajo” para ayudarla a evitar casos de acoso, abuso, arresto, detención o deportación. Sin embargo, esto solo debe aconsejarse como una acción a corto plazo. El personal debe tener siempre presente que algunas personas no pueden recurrir a la ocultación y que no puedan utilizar la invisibilidad como mecanismo de supervivencia. Asimismo, debe tener en cuenta las violaciones de los derechos humanos y otras consecuencias psicológicas a largo plazo relacionadas con la ocultación.

**P.** ¿Cómo puedo convencer a otras personas de que perciban las cuestiones relacionadas con la SOGIESC y las personas LGBTIQ+ de la misma manera que yo?

**R.** Cuando hable de las cuestiones relacionadas con la SOGIESC debe adoptar una actitud abierta. Escuche detenidamente cuando las demás personas estén hablando. Reflexione sobre sus propias convicciones, ideas y opiniones. Analice sus propios sesgos y recuerde que todos somos producto de nuestras comunidades, sociedades, entornos, historias y educaciones. Escuche abiertamente las opiniones de las otras personas y posiblemente descubra que entablar un diálogo sobre este tema es más fácil de lo que pensaba. Si cree que alguien está utilizando estereotipos para expresar sus ideas, ofrezca alternativas. Si alguien expresa una opinión sobre un tema muy controvertido —por ejemplo, cómo se origina la orientación sexual— admita que la cuestión es difícil y que quizás no se pueda resolver fácilmente con un debate. Encuentre un punto de acuerdo consensuado, como, por ejemplo, el concepto de que, independientemente de cómo se origine la orientación sexual, todas las personas deben poder ejercer los derechos humanos fundamentales.

# FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Cómo responder preguntas difíciles o inesperadas

---

Uno de los aspectos más delicados de una capacitación sobre la SOGIESC es cómo responder preguntas difíciles o inesperadas. Si bien se puede preparar a conciencia para su sesión de capacitación mediante la lectura de los documentos incluidos en las secciones de Aprendizaje continuo, la memorización del texto de las diapositivas de PowerPoint y las soluciones a los ejercicios, y el estudio en profundidad de las preguntas frecuentes y sus respuestas (incluidas en la sección anterior), para comprender cómo se debe responder a otras preguntas sobre cuestiones relativas a la SOGIESC o salirse del guion para explicar más detenidamente un concepto a una de las personas participantes puede requerir práctica y experiencia en capacitación.

A continuación se incluyen varias estrategias clave para gestionar preguntas difíciles o inesperadas durante su sesión de capacitación. Tenga en cuenta que si la pregunta es sobre un tema que no se trata en este paquete de capacitación —por ejemplo, los derechos que tiene un matrimonio entre personas del mismo género o la formación de una familia por personas del mismo género— no debe tener problemas en explicar que no dispone de esa información y, al mismo tiempo, ofrecerse a buscarla junto con la persona participante una vez haya terminado la sesión de capacitación.

### **Estrategia n.º 1: Volver a la terminología**

Es posible que los términos que aprenden las personas participantes durante la capacitación les resulten poco familiares y quizás confusos. Puede que necesiten tiempo para comprenderlos bien, así como la relación que existe entre ellos. A menudo las preguntas que plantean las personas participantes en realidad son preguntas relacionadas con la terminología. Por ejemplo, las personas participantes pueden preguntar por qué el hecho de que un hombre gay se case con una mujer no pone en duda la orientación sexual del hombre. Puede aprovechar esta ocasión para recordar a las personas participantes que las personas se casan por muchos motivos, incluidos los de carácter social, cultural y económico. Es posible que le hagan preguntas muy profundas sobre lo que significa ser intersexual o bisexual, en cuyo caso puede dirigir a las personas participantes a la definición que aparece en el glosario. Si es necesario, siempre puede volver al módulo 2 para repasar el ejercicio adicional sobre terminología y el ejercicio sobre las esferas de la SOGIESC a fin de esclarecer los términos básicos.

### **Estrategia n.º 2: Volver a los conceptos básicos**

¿Hay un exceso de terminología y esto frustra o incomoda a las personas participantes? En caso afirmativo, recuérdelos sencillamente que a pesar de la existencia de numerosos términos, toda la terminología incluida en este paquete de capacitación gira en torno a diversos conceptos básicos. Un concepto básico consiste en que todas las personas tienen orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, y que estos rasgos son una parte fundamental de la experiencia humana. Es útil reincidir en este punto cuando las personas participantes empiezan a debatir sobre la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales como si fuesen aspectos relacionados únicamente con las personas LGBTIQ+.

Otro concepto básico se centra en el matrimonio. Si las personas participantes no acaban de entender por qué una persona lesbiana o gay contraería matrimonio con una persona de otro género, recuérdelos que las personas se casan por diversos motivos —lo que incluye convicciones sociales, religiosas y culturales— y que no todos los matrimonios son por amor o guardan relación con la orientación sexual.

### **Estrategia n.º 3: Reorientar el debate hacia los derechos humanos fundamentales**

Es posible que las personas participantes quieran debatir sobre si las personas “nacen LGBTIQ+”, “eligen ser LGBTIQ+” o “se convierten en LGBTIQ+” como consecuencia de los abusos, la violación o un matrimonio que no ha funcionado. Es frecuente que una o más personas participantes ofrezcan ejemplos personales de alguien que conocen que “encaja” en una de estas categorías. Quizás expliquen que están seguras de que una categoría es correcta, ya que la persona que conocen es un ejemplo clarísimo de ese caso. Si se da esta situación, es indispensable que recuerde a las personas participantes que el tema de cómo se origina la sexualidad y la identidad de género escapa al alcance de la capacitación y que, independientemente de ello, estos dos rasgos, junto con la expresión de género y las características sexuales, son tan fundamentales para la dignidad humana que si constituyen causa de persecución se activan medidas de protección internacional. Puede aprovechar esta oportunidad para recordar a las personas participantes su obligación profesional de atender a todas las personas con dignidad y respeto. Reorientar el debate hacia los derechos humanos fundamentales puede ser una técnica útil si las personas participantes hacen preguntas relacionadas con la pedofilia o el bestialismo. Es imprescindible que en primer lugar subsane los estereotipos asociados con estas ideas, y que se asegure de que las personas participantes comprendan que las relaciones a las que se hace referencia en la sesión de capacitación atañen a adultos que han expresado su consentimiento; este no es el caso de la pedofilia o el bestialismo. Seguidamente, puede recordar a las personas participantes que el derecho a vivir en condiciones de libertad e igualdad se aplica a todo el mundo, también a las personas con SOGIESC diversa.

### **Estrategia n.º 4: Recuerde a las personas participantes la “regla general” básica**

La “regla general” básica consiste en que, si no empleamos determinadas palabras para describir o para dirigirnos a una persona heterosexual, cisgénero o endosexual, no las debemos utilizar para describir o para dirigirnos a personas LGBTIQ+. Por ejemplo, si no se le ocurriría preguntar a una persona heterosexual por qué se ha casado, no pregunte a una persona LGBTIQ+ por qué se ha casado. Si no se le ocurriría preguntar a una persona heterosexual si ha intentado salir con personas de su mismo género para asegurarse de que realmente es heterosexual, no pregunte a una persona gay o lesbiana si ha salido con personas de otro sexo para asegurarse de que es gay o lesbiana. Si no se le ocurriría hacer preguntas invasivas sobre sus prácticas sexuales a una persona que es heterosexual, no haga preguntas invasivas de carácter sexual a una persona gay o lesbiana. Si no se le ocurriría describir el hecho de ser heterosexual como un “estilo de vida” o un “plan”, no aplique estos términos a las personas LGBTIQ+.

Esta regla general también se aplica a las entrevistas. Recuerde a las personas participantes que reflexionen detenidamente antes de plantear las preguntas que creen apropiadas simplemente porque la persona que tienen delante es LGBTIQ+. En muchas ocasiones, se darán cuenta de que la premisa de la que parten las preguntas se basa en estereotipos o ideas preconcebidas. Por ejemplo, si no preguntan a todas las personas entrevistadas si se han hecho la prueba para detectar el VIH, no deben preguntar a un hombre gay si se la ha hecho, puesto que si lo hacen podrían estigmatizar injustamente a la persona, y porque la pregunta se basa en el supuesto de que los hombres gais tienen tasas superiores de VIH.



## **Estrategia n.º 5: Hacer hincapié en la necesidad de evitar estereotipos**

Las personas participantes traen consigo muchos estereotipos a una sesión de capacitación. Muchos de ellos se tratan en los diferentes módulos, especialmente en el módulo 6, “Mitos y realidades”. Sin embargo, deberá recordar constantemente a las personas participantes que deben cuestionarse si sus opiniones se basan en estereotipos, y si las medidas que recomiendan adoptar parten de estereotipos o ideas preconcebidas sesgadas. Estos son algunos de los estereotipos habituales: que las mujeres lesbianas parecen hombres y actúan como ellos, que los hombres gays son afeminados y actúan como mujeres, que se puede determinar fácilmente si una persona es LGBTIQ+, que las parejas del mismo género no deben o no pueden tener hijos/as, que las parejas del mismo género no son familia, que la pedofilia es algo más propio de los hombres gays que de los hombres heterosexuales, que todas las personas LGBTIQ+ se avergüenzan de ser LGBTIQ+, que la bisexualidad no es una orientación sexual válida, que la organización de campañas que promueven espacios seguros dan como resultado numerosas reclamaciones falsas (ya que a las personas LGBTIQ+ les resulta fácil realizar reclamaciones) y que todas las personas LGBTIQ+ son sobrevivientes de violencia sexual. Cuando las personas participantes planteen una pregunta que no tenga claro cómo responder, piense detenidamente si la pregunta parte de estereotipos o ideas preconcebidas sesgadas. Si ese es el caso, plantee la pregunta de nuevo a la persona participante para analizar a fondo el estereotipo.

## **Estrategia n.º 6: Si la pregunta gira en torno a una experiencia personal, señale que todas las personas son diferentes**

Las preguntas relacionadas con esta categoría suelen ser de este estilo: “Tengo un amigo que antes estaba casado, pero ahora es gay. Me dijo que decidió ser gay porque le gusta ese estilo de vida; entonces, ¿por qué dice que no sabemos si es una elección?”, o bien: “Mi amiga sufrió maltrato por parte de su esposo, y ahora es lesbiana. Ella misma me explicó que el maltrato que le habían infligido es lo que le hizo ser lesbiana; entonces, ¿por qué dice que ser gay no es una enfermedad?”, o bien: “Conozco una pareja gay, un hombre es femenino y el otro es masculino. ¿Acaso no todas las parejas gays funcionan así?”, o bien: “Todos los hombres gays que he conocido actúan de una determinada manera. ¿Por qué dice que no sabré si es un hombre gay cuando entre en mi despacho?”.

Cuando se le planteen este tipo de preguntas, es importante recordar a las personas participantes que no todo el mundo es igual y que esos ejemplos refuerzan los estereotipos. Comente la diversidad que existe entre los grupos de población humanos y recuerde a las personas participantes que no existe una única “comunidad LGBTIQ+” ni una única manera en la que las personas LGBTIQ+ se muestran, actúan, se visten o hablan. Recuérdeles también que, si parten de estas ideas preconcebidas, muchas personas LGBTIQ+ les pasarán desapercibidas. Si es necesario, puede utilizar el grupo de población heterosexual como punto de comparación, haciendo hincapié en que no todas las personas que son heterosexuales han tenido las mismas experiencias o entablan relaciones de la misma manera, destacando que las personas LGBTIQ+ son igual de diversas que las personas que no son LGBTIQ+. Si el grupo insiste en citar historias personales, céntrese en la información esencial: la terminología, los conceptos básicos y los derechos humanos fundamentales.

## **Estrategia n.º 7: Si la pregunta gira en torno a las medidas que se deben adoptar, diríjala hacia las personas participantes expertas**

En ocasiones se le harán preguntas relacionadas con las medidas que se deben llevar a cabo y usted no sabrá cómo responder; por ejemplo, cómo integrar las cuestiones de las personas LGBTIQ+ en un programa o un

servicio determinado, o cómo se debe construir un centro de tránsito concreto a fin de acoger a las personas que proceden de un lugar específico. En estos casos, es útil desviar la pregunta hacia las personas participantes. Aunque es cierto que su función es orientar sobre las cuestiones relacionadas con la SOGIESC, todos los conocimientos, las experiencias y los ejemplos que reúnen las personas participantes siempre contribuirán a que usted aprenda a atender mejor a las personas con SOGIESC diversa en los ámbitos en los que dichas personas participantes tienen experiencia.

# FACILITACIÓN DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## La facilitación de la capacitación en entornos difíciles

---

A muchos miembros del personal les preocupa cómo hablar de la SOGIESC en sus entornos de trabajo, a menudo porque creen que el tema es delicado o tabú debido a las leyes nacionales o las normas sociales que criminalizan o castigan a las personas con SOGIESC diversa, o porque en el país en el que trabajan existe una ley que prohíbe la promoción de la homosexualidad. En estos entornos, ¿cómo acceden las personas participantes a la capacitación profesional que necesitan para atender a las personas con SOGIESC diversa garantizando la seguridad y de manera significativa?

Los abusos de los derechos humanos dirigidos contra personas con SOGIESC diversa son parte del problema más amplio de la violencia de género, puesto que, esencialmente, se persigue a las personas con SOGIESC diversa por transgredir las normas de género, ya sea porque no aman a las personas que se supone que tienen que amar en función de su género o porque su comportamiento no corresponde a las conductas asociadas al sexo que se les asignó al nacer. En consecuencia, los debates en torno a las cuestiones de la SOGIESC se pueden incluir en el contexto más general del género, prestando atención a los roles de género, las normas de género, el binarismo de género y lo que ocurre a las personas que lo transgreden. Por supuesto, la transgresión de las normas de género también se aplica a las personas heterosexuales, cisgénero y endosexuales, por lo que es un enfoque que resulta muy sencillo de entender para muchas personas. Si imparte la capacitación en un entorno especialmente difícil donde pueda ser complicado o imposible centrarse explícitamente en las cuestiones de la SOGIESC, puede resultar útil enfocarla desde la perspectiva del género, a fin de que se lleve a cabo el aprendizaje al tiempo que se presta atención a las vivencias, las percepciones, los abusos de los derechos humanos y la prestación de asistencia.

Cuando se presenta material de capacitación relacionado con la SOGIESC, es recomendable recordar a las personas participantes que, indudablemente, en algún momento tratarán con una persona con SOGIESC diversa, aunque no sean conscientes de ello. Por ello, en aras de su propio interés, les conviene saber cómo reaccionar para evitar sentir incomodidad o que se tiene poca preparación. Este enfoque respalda al personal y pone de relieve nuestro objetivo final: cumplir el mandato profesional de prestar asistencia apropiadamente, con dignidad y respeto, a todas las personas migrantes o desplazadas forzosas. Asimismo, contribuirá a que el personal satisfaga su obligación profesional de tratar a todas las personas con respeto y dignidad asegurándose de que, al prestarles asistencia, no les hagan sentirse excluidas o incómodas.

Entre los consejos adicionales para llevar a cabo una capacitación en entornos difíciles, se incluyen:

- ✓ Garantizar que la dirección de la organización en su ubicación le apoya y se implica; de esta manera se fortalecerá el compromiso institucional en torno a este tema.
- ✓ Impartir la capacitación en un espacio seguro, idealmente dentro de la oficina. Evitar lugares públicos como hoteles.

- ✓ Dejar muy claro a las personas participantes los motivos por los que se lleva a cabo la capacitación. Por ejemplo: “Las personas con SOGIESC diversa nos visitan habitualmente en nuestra oficina y debemos mejorar la asistencia que les prestamos”.
- ✓ Explicar una serie de temas adicionales relacionados con la inclusión social, como, por ejemplo, la edad, la discapacidad o la interseccionalidad, de modo que la capacitación sobre la SOGIESC forme parte de una esfera más amplia. Consúltase la página web “*Social Inclusion in IOM Programming*” [La inclusión social en los programas de la OIM] del apartado “*About Us*” [Acerca de] de la intranet de la OIM a fin de acceder a conjuntos de actividades de capacitación y materiales de orientación sobre la discapacidad, la infancia, las personas mayores y la interseccionalidad.
- ✓ Dedicar tiempo adicional a la sesión inicial y a enfatizar los objetivos de la capacitación.

# DESPUÉS DE UNA SESIÓN DE CAPACITACIÓN

## Mantener el impulso

---

Al final de la sesión de capacitación, muchas personas participantes querrán saber cómo mantener el impulso que han conseguido durante la sesión de capacitación después de volver a sus obligaciones habituales. A continuación se incluyen recomendaciones sobre cómo puede ayudarles en este esfuerzo una vez haya concluido la sesión de capacitación.

### Organizar sesiones de capacitación de seguimiento

Si tiene capacidad para hacerlo, lleve a cabo sesiones de capacitación de seguimiento periódicamente. Por ejemplo, si impartió los Temas fundamentales en la sesión inicial, imparta una Esfera temática para el personal cada pocos meses.

### Organizar sesiones de capacitación de repaso

Transcurrido un período de seis meses después de la sesión de capacitación, las personas participantes van olvidando los conocimientos que han adquirido. Para contrarrestar, puede organizar sesiones de capacitación que sirvan de repaso. Con este fin, puede utilizar el material incluido en la Sesión de síntesis, elegir módulos populares para volver a presentarlos o crear sus propios ejercicios sobre temas básicos. También puede reunir de nuevo a las personas participantes para debatir las experiencias que han tenido con personas con SOGIESC diversa desde la sesión de capacitación. Esta es una gran idea para compartir ejemplos positivos, dar respuesta a nuevas preguntas y garantizar que las personas participantes retienen sus conocimientos.

### Organizar sesiones informales durante el almuerzo

Otra manera de mantener el interés en las cuestiones relacionadas con la SOGIESC es organizar periódicamente sesiones informales durante el almuerzo. Si se desea, se pueden hacer coincidir con días concretos, como, por ejemplo, el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia, la Transfobia y la Intersexfobia, el Día Internacional de la Visibilidad Trans o el Día de los Derechos Humanos. Durante este tipo de sesiones puede celebrar debates monográficos e invitar a ponentes tanto de dentro como de fuera de la organización.

### Alentar a otras personas a que faciliten sesiones de capacitación

Una buena manera de mantener sus propios conocimientos y competencias de facilitación y que otras personas de la oficina sigan interesadas en el tema es alentar a compañeros y compañeras de trabajo a aprender a facilitar la capacitación. Puede ofrecerse para servirles de apoyo durante una hora una vez a la semana a fin de leer el material de capacitación, o bien ofrecerse a ayudarles en la facilitación de una sesión breve ante miembros del personal nuevos. También es una forma de garantizar que habrá alguien del personal que se ocupe de facilitar las sesiones de capacitación si usted no tiene disponibilidad para ello.

### Anime a su organización a impartir capacitación para todo el personal

Muchas organizaciones piensan que la capacitación solo se debe impartir a determinados miembros del personal. Parte de la labor de quienes facilitan la capacitación consiste en informar a la dirección de su organización acerca de las ventajas de que todo el personal reciba formación sobre cuestiones relacionadas con la SOGIESC. La capacitación es beneficiosa para cualquiera, ya que afianza la concepción de

profesionalidad en la oficina y transmite el mensaje de que la organización se toma en serio las cuestiones relacionadas con la SOGIESC.

### Nombre puntos focales de SOGIESC / LGBTIQ+

Designar puntos focales de SOGIESC o LGBTIQ+ ha resultado útil para algunas organizaciones. Estas personas preparan sesiones de formación de repaso, asisten a reuniones con las organizaciones asociadas y comparten recursos con ellas, desempeñan la función de representante principal para las personas LGBTIQ+ que contacten con su organización y ayudan a Recursos Humanos a tratar las cuestiones relacionadas con la SOGIESC en el entorno laboral.

### Cree espacios seguros

De las recomendaciones que el paquete de capacitación ofrece a las personas participantes, una de las primordiales estriba en velar por que la oficina donde trabajan sea un espacio seguro. Si bien muchas de ellas tienen ideas viables fantásticas sobre la creación de espacios seguros, puede que, al concluir la sesión de capacitación, les resulte difícil introducir los cambios necesarios, sobre todo si no todo su departamento o división acudió a la formación. Para ayudarlas, ofrézcase a reunirse con ellas para analizar cómo llevar sus ideas a la práctica, abogue por dichas ideas ante la dirección y hable con las personas participantes cada cierto tiempo para hacer un seguimiento.

### Fomente los lugares de trabajo inclusivos

Promover que los lugares de trabajo sean inclusivos resulta vital para que los compañeros y las compañeras LGBTIQ+ reciban un trato digno y respetuoso. A fin de contribuir a fomentar la inclusividad en el entorno laboral, colabore con Recursos Humanos para hacer lo posible por que el código de conducta y las demás políticas de la oficina y la organización tengan en cuenta la SOGIESC. También puede cooperar con compañeros y compañeras LGBTIQ+ y así encabezar un grupo de afinidad para personal LGBTIQ+ y personas aliadas. Asimismo, puede cerciorarse de que la plantilla de Recursos Humanos haya recibido capacitación y esté en condiciones de atender las solicitudes de asistencia que reciban por parte del personal LGBTIQ+.

### Haga un seguimiento de los planes de acción

Si quienes participan cursaron el módulo 9 y formularon planes de acción, conviene hacer fotocopias o fotografías de dichos planes antes de que finalice la sesión de capacitación. Así lo tendrá más fácil para hacer un seguimiento periódico de dichos planes; cada tres meses, por ejemplo.

### Haga encuestas de seguimiento

Si ha impartido formación de carácter regional o mundial dirigida a participantes en diversas ubicaciones, quizás no sea factible que haya contacto en persona de forma periódica. En tal situación, podría recurrir a las encuestas de seguimiento, un método sencillo para recopilar datos sobre la eficacia de la sesión de capacitación a más largo plazo, y recabar ejemplos positivos de medidas que se tomaron después de que las personas participantes regresaran a sus respectivas oficinas.

### Difunda recursos y ejemplos positivos

Una vez que las personas participantes vuelvan a su labor cotidiana y pongan en ejecución el plan de acción o las ideas que surgieron durante la capacitación, mostrar lo que han hecho como ejemplo positivo para los demás es una forma estupenda de recompensar su iniciativa. Para ello, póngase en contacto con ellas cada cierto tiempo —ya sea en persona, por teléfono o a través del correo electrónico— y transmita esos logros a

otras personas participantes, ya sea de viva voz o por escrito. También puede facilitar a otras personas participantes los recursos que se hayan creado para que puedan emplearlos en su entorno laboral.

Si, por ejemplo, alguien volvió a su departamento y preparó carteles de espacios seguros para las salas de espera, informe de ello al resto de participantes y ponga en común el diseño de los carteles. Otro ejemplo: si alguien de la directiva comenzó a organizar reuniones mensuales con socios en las que intercambian ideas sobre cuál es la mejor forma de atender a las personas con SOGIESC diversa, informe de ello a las personas participantes y anímelas a que hagan lo mismo.

No olvide contar estos ejemplos positivos a sus superiores y a la dirección de su organización y, sobre todo, a las personas que asistan a la próxima sesión de capacitación que imparta.





# SESIÓN INICIAL

## PRESENTACIONES



# SESIÓN INICIAL

## Descripción general

---

La **sesión inicial** es un elemento fundamental de la capacitación y tiene que marcar siempre el inicio de la capacitación. Consta de varias secciones:

- ✓ Las presentaciones de las personas participantes, que brindan la ocasión de que quienes hayan asistido se conozcan.
- ✓ Los objetivos de la capacitación, donde se ofrece una idea de conjunto de lo que se quiere conseguir durante la sesión.
- ✓ Los resultados de la capacitación, que sirven para que quienes participan tengan una idea de cuál es la meta del paquete de capacitación.
- ✓ El entorno de la capacitación, que establece el planteamiento filosófico desde el que se estudian los materiales.
- ✓ Nuestras obligaciones básicas, donde se dispone que el contacto que mantenemos con personas con SOGIESC diversa se rige por las mismas directrices de profesionalidad y dedicación a la protección que nuestras interacciones con el resto de la gente.

## Otras ideas para dar comienzo a una sesión

### Comience con una actividad para romper el hielo

En Internet podrá encontrar infinidad de juegos imaginativos de este tipo. Gracias a ellos, quienes participan se sienten más a gusto y se prepara el terreno para las actividades de animación que se realizarán a lo largo de la sesión. A la hora de elegir ambos tipos de actividades, reflexione detenidamente sobre el contexto cultural y qué podría resultar entretenido para las personas asistentes (sin hacer que se sientan aisladas ni abochornadas). En algunos lugares, por ejemplo, el movimiento físico, el baile y la música son la base de actividades de animación que tienen gran acogida; en otros, la gente prefiere jugar a las adivinanzas, las actividades en las que se ponen cosas en común o dedicar tiempo a meditar sobre lo aprendido.

### Comience con un video en el que aparezcan personas con SOGIESC diversa

Los videos enriquecen las sesiones iniciales porque muestran de inmediato la cara humana de los temas que se tratan. Si esa es su intención, puede escoger por adelantado uno de los videos de la sesión de capacitación o encontrar uno del ámbito local en el que intervengan personas con SOGIESC diversa. En algunos casos, quienes facilitan optan por reproducir el video mientras que las personas participantes llegan y se preparan, por lo que no esperan que todo el mundo lo vea, mientras que otras personas facilitadoras esperan a que toda la audiencia esté presente y entonces abren el video para verlo junto con el grupo al completo.

### Comience con un mensaje en video de la dirección de la organización

Si los videos muestran a personal superior de alto nivel de una organización, esto se podría entender como un respaldo formal de los materiales de la capacitación y hacer que la sesión comience con buen pie. Algunas opciones recomendables son, por ejemplo, los mensajes de [2020](#) y [2019](#) del Director General de la OIM o el mensaje de [2019](#) del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados con motivo del Día

Internacional contra la Homofobia, la Bifobia, la Transfobia y la Intersexofobia. En la intranet de la OIM podrá encontrar los videos más recientes sobre la SOGIESC diversa; solo tiene que consultar la sección “*Diversity and Inclusion in IOM Programming*” [Diversidad e inclusión en la programación de la OIM], dentro del apartado “*About OIM*” [Acerca de la OIM].

### **Invite a alguien a dar la bienvenida a quienes acuden a la sesión de capacitación**

Contar con ponentes tales como la persona responsable de la dirección de la oficina o la responsable regional para que inaugure la sesión con un discurso sobre la importancia del tema y su pertinencia de cara a nuestra labor fija un tono magnífico para la capacitación y sirve de estímulo a la audiencia.

# SESIÓN INICIAL

## Tabla de programación

A continuación se facilita una guía de las actividades de la sesión inicial, para la que se ha previsto una hora y diez minutos de contenidos. El apartado “Planificación de una sesión de capacitación”, que aparece más adelante, es útil para diseñar el programa. Puede añadir las fechas y horas en las celdas vacías. Tenga en cuenta que las duraciones que se mencionan son estimaciones y pueden variar en función del público.

Segmento	Descripción	Diapositivas o GF	Duración	*	Fecha y hora del programa
Introducción	Presentaciones de participantes	Diapositiva 3; GF 60	20 min		
Presentación	Repaso del programa	Diapositiva 5	10 min		
Presentación	Objetivos de la capacitación	Diapositivas 6 y 7; GF 61			
Presentación	Resultados de la capacitación	Diapositivas 8-11; GF 61			
Presentación	Entorno de la capacitación	Diapositivas 11-14; GF 61			
Presentación	Nuestras obligaciones básicas	Diapositiva 15; GF 61			

*\*Este espacio se puede utilizar para marcar las sesiones obligatorias y las opcionales; las opcionales pueden señalarse con una “O”.*

*GF = Guía de facilitación; las páginas correspondientes del Cuaderno se indican en las diapositivas de la presentación.*

## Consejo para la capacitación

Recuerde utilizar la presentación de PowerPoint como guía. Todos los objetivos, segmentos didácticos, preguntas para el debate, videos, ejercicios y puntos clave de aprendizaje vienen marcados en las diapositivas, que incluyen un guion para quienes facilitan y algunas recomendaciones sobre los ejercicios y la programación. Las diapositivas de los ejercicios indican a las personas participantes la página a la que deben dirigirse en sus Cuadernos, mientras que la sección “Notas” de las diapositivas de los ejercicios remite a quien se encarga de facilitar a la página correspondiente de la Guía de facilitación para ver las instrucciones y las claves.

# SESIÓN INICIAL

## Introducción, objetivos, resultados, entorno y obligaciones

---

Las **diapositivas iniciales** están pensadas para sentar las bases de la sesión de capacitación al crear una ocasión de que quienes asisten se conozcan, establecer los objetivos de la capacitación, difundir información sobre las metas a largo plazo del paquete de capacitación, fijar los límites del entorno de la capacitación y recordar a las personas participantes cuáles son nuestras obligaciones básicas.

A fin de cuentas, lo que haga para dar comienzo a la sesión dependerá de quiénes son las personas participantes, el entorno en el que imparte la formación y lo que dictan los protocolos culturales con respecto a las sesiones de capacitación. En determinados contextos, se espera que haya una inauguración **formal** en la que un o una alto cargo dé un discurso de bienvenida, mientras que, en otros lugares, lo habitual es organizar un encuentro informal seguido de una actividad entretenida para romper el hielo. Las orientaciones que aquí se recogen le ayudarán a perfilar la sesión inicial.

### Presentaciones

La diapositiva “Presentaciones” del archivo de PowerPoint proporciona un método estándar para que todo el mundo se conozca: una ronda de intervenciones en la que cada persona dice cómo se llama, qué cargo ocupa y qué experiencia tiene en temas relacionados con la SOGIESC. Las presentaciones se pueden llevar a cabo de muchas formas creativas. A continuación se ofrecen algunos ejemplos, además de los muchos que puede encontrar en Internet.

- *Conocer a quien tienen al lado:* Pida a las personas participantes que se agrupen por parejas y hagan las debidas presentaciones. Entonces, todo el mundo tendrá que decir cómo se llama su pareja y contar algo curioso sobre ella. Si prefiere dar algo de estructura a las presentaciones de las personas asistentes, pídale que hablen sobre cuál es su comida favorita o sobre el lugar más interesante en el que han trabajado.
- *Años de experiencia:* Utilice cinta adhesiva para poner una línea en la pared. En ella, anote números alternos del 1 al 30. Dé a cada persona dos notas adhesivas. Indíqueles que escriban los años de experiencia pertinente en una de las notas y un dato poco corriente sobre sí mismas en la otra. Hecho esto, pídale que, de una en una, vayan a la parte delantera del aula y lean en voz alta lo que han escrito en ambas notas mientras pegan la de los años de experiencia en la línea y, sobre ella, la nota con el dato. Al terminar el ejercicio, sume los años de las notas y mencione cuál es el total de su experiencia como grupo.
- *Cinco cosas en común:* Inste a que todo el mundo se presente a sus compañeros o compañeras de mesa. Pida a cada mesa que dedique cinco minutos a decir cómo se llaman y, de manera conjunta, descubrir cinco cosas que tengan en común. Pasado ese tiempo, volverán a la sesión plenaria y todos los equipos tendrán que mencionar lo que tienen en común.

## Objetivos y resultados de la capacitación

La facilitación de los objetivos y resultados de la capacitación se podría llevar a cabo de la misma forma que la presentación de la formación: mostrando en pantalla un resumen de la información mientras la persona a cargo de la facilitación lo explica. Si el tiempo lo permite, también puede implicar a las personas participantes en la definición de los objetivos de la sesión de capacitación y su repercusión a largo plazo. Aquí ofrecemos algunas ideas sencillas, pero también encontrará otras muchas propuestas creativas en Internet:

- Anote los objetivos de la capacitación en un rotafolio. Una vez explicados a los asistentes, pregúnteles si tienen en mente objetivos adicionales para la sesión. Añádalos a la lista a medida que los mencionen. Comente que, cada cierto tiempo, volverán a consultar la lista de objetivos para tachar los que se hayan cumplido y hacer un repaso de los que todavía estén pendientes de alcanzarse con los materiales de la capacitación.
- Entregue tres notas adhesivas a cada persona. Pídale que escriban tres objetivos de aprendizaje individual que se hayan propuesto conseguir durante la sesión. Entonces, las pegarán en una hoja grande de papel que previamente se ha colgado en la pared. Eche un vistazo rápido a las notas y haga hincapié en los temas que aparecen en ellas. Avise a las personas participantes de que, al final de la sesión, revisarán los objetivos y reflexionarán sobre si se han logrado. Hecho esto, examine los objetivos de la sesión que estableció en calidad de responsable de la facilitación y compruebe si se solapan con los de las personas asistentes.
- Entregue una nota adhesiva a cada persona. Insista en que uno de los objetivos generales de la sesión de capacitación es cerciorarse de que ha resuelto todas las dudas que tengan sobre la SOGIESC. Pídale que escriban en la nota la pregunta más crucial que quieran aclarar y que la coloquen en un rotafolio con el título “PREGUNTAS”. Al final de la sesión, vuelva a leer las preguntas y haga lo posible por que no quede ninguna sin responder.

## El entorno de la capacitación y nuestras obligaciones básicas

El primer objetivo de la presente sesión es **dar** a quienes participan **la seguridad** de que, en el contexto de la capacitación, todas las opiniones son respetables y la finalidad que se persigue no es debatir las posturas sociales o religiosas con respecto a la diversidad en la orientación sexual o la identidad de género, ni tampoco cambiar las convicciones personales más arraigadas. En su lugar, la capacitación pretende brindar a las personas participantes la información y las herramientas necesarias para abordar cuestiones LGBTIQ+ desde la perspectiva de los derechos humanos y trabajar con personas LGBTIQ+ de manera respetuosa conforme a las normas internacionales. Lo siguiente que se pide en esta sección es que quienes participan respeten las **convicciones** personales del resto de presentes —por difícil que pueda resultar— y que entiendan que la sesión de capacitación busca mejorar las capacidades del personal humanitario, no zanjar las discrepancias sobre el tema.

Esta sección también permite confirmar que las personas asistentes tienen determinadas **obligaciones** para con todas las personas a las que atienden sin importar su identidad (denominadas “obligaciones básicas”). Dicha serie de obligaciones básicas es la primera toma de contacto de las personas asistentes con la noción de contemplar las cuestiones relacionadas con la SOGIESC a través del prisma de los derechos humanos y

aplicar un marco de derechos humanos al trabajo con las personas con SOGIESC diversa, de la misma forma que hacen con las demás categorías de diversidad con las que tratan en el desempeño de su labor cotidiana.

Debido a que comienza con el reconocimiento de los aspectos que inquietan a las personas participantes y la definición con claridad de los límites y la intención de la sesión de capacitación, para seguidamente encuadrar el tema en el ámbito de la profesionalidad y la **igualdad**, esta sección anima a las personas participantes a embarcarse en la formación de manera más distendida y con una actitud receptiva hacia nuevas ideas e información. Este enfoque les garantiza que van a adquirir conocimientos vitales útiles para desempeñar sus funciones satisfactoriamente y con confianza.





# TEMAS FUNDAMENTALES

## MÓDULOS 1-7

# TEMAS FUNDAMENTALES

## Descripción general

---

**Les damos la bienvenida a los módulos 1 a 7** sobre Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (SOGIESC) durante el desplazamiento forzado y la migración. Los siete primeros módulos constituyen las bases de la capacitación. En ellos, quienes participan adquieren las habilidades y los conocimientos básicos necesarios para trabajar con personas con SOGIESC diversa de manera eficaz, desde el respeto y preservando su dignidad. Los términos, conceptos y herramientas clave que descubrirán aquí no solo sirven para facilitar que las interacciones con personas con SOGIESC diversa sean provechosas, sino que también ofrecen una plataforma sólida para el aprendizaje que se llevará a cabo en los módulos sucesivos.

El módulo 1, **“Entender la diversidad”**, proporciona una introducción básica al concepto de diversidad, presenta la noción de prejuicio inconsciente y pide a las personas participantes que reflexionen sobre el efecto que tiene en nuestra capacidad de interacción y respuesta hacia las personas con SOGIESC diversa sin caer en estereotipos; además, les recuerda que la identidad humana está formada por varias dimensiones que pueden confluir y aumentar la marginalización que sufren estas personas.

El módulo 2, **“Terminología”**, es la piedra angular de esta capacitación. Para poder finalizar los módulos posteriores, entender en profundidad los términos y conceptos relacionados con la SOGIESC será de gran utilidad para las personas participantes. El módulo 2 contiene dos ejercicios detallados que abordan la terminología y los conceptos desde varias perspectivas. En ellos se muestran los términos empleados en el contexto internacional y se promueve el intercambio de ideas sobre terminología y conceptos dados los idiomas y circunstancias locales. Mientras se debaten las propuestas de los ejercicios, quien se ocupa de la facilitación da respuesta a preguntas complejas sobre por qué se utilizan determinadas palabras y no otras.

El módulo 3, **“Panorama mundial”**, recoge algunas nociones básicas sobre los problemas y obstáculos más importantes a los que se enfrentan las personas con SOGIESC diversa a nivel mundial; entre ellos, los diversos tipos de vulneraciones de los derechos humanos y los agentes que persiguen a estas personas. Aquí también se presenta el enfoque que siguen las Naciones Unidas en lo relativo a las cuestiones LGBTIQ+ y los Principios de Yogyakarta + 10 dándoles la consideración de herramienta para analizar este tema desde el prisma de los derechos humanos.

En el módulo 4, **“Derecho internacional”**, estudiaremos las cuestiones LGBTIQ+ en el contexto del derecho internacional, y las personas participantes tendrán que determinar si las leyes vigentes combaten la discriminación y la persecución de las que son objeto las personas con SOGIESC diversa. Además, en este módulo se definen las circunstancias que subyacen a los Principios de Yogyakarta + 10.

El módulo 5 trata sobre la **comunicación inclusiva**. En él, las personas participantes participan de forma activa con ejemplos de conversaciones entre trabajadores y personas con SOGIESC diversa, para luego evaluar escenarios hipotéticos que podrían darse en su trabajo. Asimismo, el ejercicio de representación de papeles les dará la ocasión de ensayar cómo interactuar preservando la dignidad y desde el respeto, practicando la terminología que aprendieron en el módulo 2.



El módulo 6, “**Espacios seguros**”, se centra en el recibimiento que se da en nuestras oficinas y demás instalaciones a las personas con SOGIESC diversa, así como en crear espacios seguros donde se sientan seguras y cómodas a la hora de comunicar información delicada al personal. Los espacios seguros son esenciales para prestar asistencia de forma eficaz y hacer lo posible para que no se conculque la confidencialidad de estas personas y que no reciban un trato deficiente cuando solicitan asistencia.

El módulo 7, “**Mitos y realidades**”, recurre a un juego interactivo para enseñar a quienes participan cuáles son las creencias problemáticas más habituales acerca de las personas con SOGIESC diversa. El juego no se limita a señalar los estereotipos a las personas participantes, sino que también les recuerda que deben ser conscientes de sus propios prejuicios internos. Si las personas participantes solo van a cursar los módulos 1 a 7, “Mitos y realidades” funciona como punto y final a la sesión de capacitación y brinda la oportunidad de evaluar lo aprendido.

# TEMAS FUNDAMENTALES

## Tabla de programación

A continuación se facilita una guía de las actividades de los temas fundamentales que se abordan en los módulos 1 a 7. Hay que dedicar 12 horas como máximo al material de dichos módulos. Si los módulos se van a impartir en su totalidad, se recomienda dividir la formación en dos días para que sea posible organizar una sesión de preguntas y respuestas, un debate en grupo y otras actividades didácticas, como la visita de una organización local. El apartado “Planificación de una sesión de capacitación”, que aparece más adelante en esta Guía de facilitación, es útil para diseñar el programa. Puede añadir las fechas y horas en las celdas vacías. Tenga en cuenta que las duraciones que se mencionan son estimaciones basadas en las sesiones de capacitación anteriores y variarán en función de las personas asistentes y las facilitadoras.

Segmento	Descripción	Diapositivas / referencias a la GF	Duración	*	Fecha y hora del programa
<b>Módulo 1: Entender la diversidad, 45 minutos</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 19	1 min		
Ejercicio	Aprendizaje sobre la diversidad	Diapositiva 20; GF 71	20 min		
Presentación y debate	Prejuicios inconscientes	Diapositiva 21	5 min		
Presentación	Interseccionalidad	Diapositiva 22	1 min		
Video	<i>Introducción a la interseccionalidad</i>	Diapositiva 23	5 min		
Debate	Diversidad, prejuicios e interseccionalidad	Diapositiva 24	8 min		
Presentación	Cómo abordar los prejuicios	Diapositiva 25	3 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 26	2 min		
<b>Módulo 2: Terminología, 2 horas y 30 minutos</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 28	1 min		
Segmento didáctico	Un apunte sobre el lenguaje	Diapositivas 29 y 30	6 min		
Ejercicio	Juego de mesa sobre terminología	Diapositiva 31; GF 75	60 min		
Debate	La terminología en su contexto	Diapositiva 32; GF 95	15 min		
Ejercicio (con videos y diapositivas de la presentación)	SOGIESC	Diapositivas 33-48; GF 97	40 min		
Ejercicio	Escenarios hipotéticos de la SOGIESC	Diapositiva 49; GF 99	15 min		
Presentación	Recomendaciones relativas al lenguaje	Diapositiva 50	5 min		
Video	<i>Ya no estamos solos</i>	Diapositiva 51	7 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 52	1 min		
<b>Módulo 3: Panorama mundial, 1 hora y 45 minutos</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 54	2 min		
Video	<i>Enigma</i>	Diapositiva 55	3 min		

Ejercicio (con videos y diapositivas de la presentación)	Test sobre el panorama mundial	Diapositivas 56-75; GF 104	1 h 20 min		
Ejercicio	Realizar un análisis local	Diapositiva 77; GF 108	10 min		
Video	<i>La historia de un hombre que escapó de la violencia contra las personas LGBTIQ en Chechenia</i>	Diapositiva 79	8 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 80	2 min		
<b>Módulo 4: Derecho internacional, 1 hora (o 1 hora y 10 minutos con el contenido optativo)</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 82	1 min		
Ejercicio	Correspondencias con el derecho internacional	Diapositivas 83 y 84; GF 113	50 min		
Presentación	Orientación útil	Diapositiva 85	3 min		
Presentación	Legislación y políticas en materia de personas refugiadas	Diapositivas 86-91	10 min		
Video	<i>Los derechos de las personas trans son derechos humanos</i>	Diapositiva 92	5 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 93	1 min		
<b>Módulo 5: Comunicación inclusiva, 2 horas (o hasta 3 horas y 20 minutos con el contenido optativo)</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 95	1 min		
Ejercicio (con videos y diapositivas de la presentación)	Guiones simulados	Diapositivas 96-101; GF 127	1 h 10 min		
Segmento didáctico	Sugerencias de preguntas	Diapositivas 101-107	15 min		
Segmento didáctico	La transición	Diapositiva 108	10 min		
Ejercicio	Escenarios habituales	Diapositiva 109; GF 135	30 min		
Debate	Trabajar con intérpretes	Diapositivas 110 y 111	15 min		
Ejercicio	Representación de papeles por parejas	Diapositiva 112; GF 137	50 min		
Video	<i>La historia de Dennis</i>	Diapositiva 115	3 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 116	6 min		
<b>Módulo 6: Creación de espacios seguros, 1 hora y 45 minutos (o 2 horas y 5 minutos con el contenido optativo)</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 118	1 min		
Debate	Preguntas para reflexionar	Diapositiva 119	10 min		
Presentación	Inclusividad, accesibilidad y obstáculos	Diapositivas 120 y 121	8 min		
Presentación	Espacios seguros e interseccionalidad	Diapositiva 122	2 min		
Ejercicio	Creación de espacios seguros	Diapositiva 123; GF 144	1 h 5 min		
Presentación	Ejemplos positivos	Diapositiva 124	2 min		
Video	<i>OIM: un espacio seguro</i>	Diapositiva 125	6 min		

Presentación	Materiales de espacios seguros	Diapositiva 126	2 min		
Presentación	Directrices de la OIM sobre instalaciones inclusivas	Diapositiva 127	2 min		
Presentación	Documentos de orientación internos	Diapositivas 128-130	4 min		
Ejercicio	Plan de acción	Diapositiva 131; GF 146	30 min		
Video	<i>Trans Timor</i>	Diapositiva 132	4 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 133	1 min		
<b>Módulo 7: Mitos y realidades, 25 minutos</b>					
Debate en grupo	Estereotipos	Diapositiva 135	5 min		
Ejercicio	Mitos y realidades	Diapositiva 136; GF 149	15 min		
Video	<i>Faces [Rostros]</i>	Diapositiva 177	5 min		
<p><i>*Este espacio se puede utilizar para marcar las sesiones obligatorias y las opcionales; las opcionales pueden señalarse con una "O".</i></p> <p><i>GF = Guía de facilitación; las páginas correspondientes del Cuaderno se indican en las diapositivas de la presentación.</i></p>					



# MÓDULO 1

## ENTENDER LA DIVERSIDAD

# La historia de Mario

Mario (nombre ficticio, por motivos de protección) y su novio se marcharon de Venezuela en busca de oportunidades laborales. Se fueron a pie hasta el Ecuador a través de Colombia.

Una vez llegaron, Mario pensó que había encontrado un trabajo, pero pronto se dio cuenta de que su empleador tenía la intención de explotarlo. Finalmente dejó su trabajo y ahora intenta encontrar una oportunidad laboral que sea más segura.

Mediante socios locales, la OIM presta apoyo en el Ecuador a los migrantes LGBTIQ+ que proceden sobre todo de Venezuela. Lo hace definiendo rutas, protocolos y mecanismos de respuesta para facilitar su integración.



# MÓDULO 1: EJERCICIO



## Aprendizaje sobre la diversidad

---

### Resumen

Con la finalidad de presentar el concepto de diversidad, el ejercicio **“Aprendizaje sobre la diversidad”** pide a las personas participantes que mediten sobre sus propias características relacionadas con la diversidad y hagan memoria de las ocasiones en las que otras personas reaccionaron de forma negativa o positiva frente a una de dichas características. Al pedir a las personas participantes que concentren la atención en su vida y experiencias, la diversidad les resulta algo más personal y prepara el terreno para que haya debates más amplios sobre el tema de la diversidad en general.

### Duración del ejercicio

20 minutos. Cinco minutos para que las personas participantes rellenen la ficha y 15 minutos para el debate en grupo.

### Material necesario

- Ficha de vivencias (una por persona; en el Cuaderno)

---

### Idea alternativa para la facilitación:

Una vez terminen el ejercicio individual, la persona facilitadora puede formular algunas preguntas al grupo de participantes. La intención es que reflexionen con más detenimiento sobre la diversidad y la importancia que reviste en nuestro trabajo sin obligarles a que revelen la información con la que completaron la parte escrita del ejercicio.

Por lo general, se trata del primer ejercicio de la sesión de capacitación, por lo que es posible que las personas participantes tengan reparos en hablar en público, sobre todo si hay mucha gente. Así pues, quizás sea conveniente dividirlos en grupos pequeños y que trabajen en equipo para responder las preguntas. Formule una pregunta y pida a los grupos que dediquen unos cuantos minutos a comentarla; entonces, o bien pueden elegir una persona portavoz para que transmita de viva voz sus ideas, o bien pueden escribir lo que piensan en un rotafolio para que quien facilita lo lea al volver a la sesión plenaria.

Otra forma de facilitar el método de los grupos pequeños consiste en pegar cuatro hojas de papel de rotafolio en la pared y escribir una pregunta en la parte superior de cada una de ellas. Reparta notas adhesivas entre los equipos para que anoten en ellas las respuestas a las preguntas; después tendrán que pegar las notas en la hoja correspondiente de la pared. Mientras colocan las notas, indíqueles que procuren agruparlas con las de otros grupos que vayan en la misma línea. No hay límite a la cantidad de respuestas que pueden dar para cada pregunta. Conviene que los colores de las notas adhesivas no sean iguales para todos los equipos para saber de un vistazo qué equipo las ha colocado. Al terminar el ejercicio, haga un resumen de las contestaciones de cada nota y deje que las debatan en sesión plenaria.

# MÓDULO 1: EJERCICIO



## Aprendizaje sobre la diversidad

Responda a las siguientes preguntas. Sus respuestas serán confidenciales. Al final del ejercicio, hablaremos de la diversidad, de los prejuicios y de la interseccionalidad sin hacer referencia a lo que haya escrito, a no ser que decida compartirlo.

1. ¿Puede dar algunos ejemplos de las **características** que conforman su diversidad? Posiblemente estén relacionadas con su cultura, religión, grupo étnico, habilidad, edad o cualquier otro aspecto que le defina.

---

---

---

2. ¿Alguna vez ha recibido un trato **negativo** a raíz de alguna característica personal? ¿Qué sucedió concretamente? ¿Cómo se sintió?

---

---

---

3. ¿Alguna vez ha recibido un trato **positivo** a raíz de alguna característica personal? ¿Qué sucedió concretamente? ¿Cómo se sintió?

---

---

---

4. Lea los **escenarios** que se incluyen a continuación. ¿Cómo ha reaccionado ante cada uno de ellos?

- Uno de sus compañeros de trabajo es gay. En su despacho tiene una foto muy visible en la que aparece con su pareja, que es del mismo género. En ella, ambos sonríen mientras se abrazan.
- Después de luchar contra una depresión provocada por la muerte de un progenitor, un/a compañero/a de trabajo no se comunica últimamente tan bien como antes.
- Un/a compañero/a de trabajo utiliza un bastón porque tiene una discapacidad. Cuando visitan juntos/as lugares donde se ejecutan programas, es preciso prever más tiempo porque camina muy lentamente.
- Usted y un/a compañero/a trabajan en un centro de tránsito. Un hombre entra en su oficina y explica que tiene dificultades con sus compañeros de habitación, así que quiere que le cambien a otra. Una vez se ha ido, su compañero/a se gira hacia usted y le dice: “Va a seguir teniendo problemas si sigue vistiendo y actuando de ese modo”.

---

---

---





## MÓDULO 2

# TERMINOLOGÍA

# La historia de Madj

Madj, un refugiado sirio de 25 años, se trasladó a Córdoba (Argentina) a principios de 2019 después de que una tía lejana suya sufragara el reasentamiento para que abandonase su país, azotado por la guerra. Desde que llegó a Córdoba, ha aprendido a hablar bien español, ha conseguido un diploma en paramedicina y el año que viene tiene previsto estudiar enfermería. Como miembro de la comunidad LGBTI, ahora puede tener relaciones con otros hombres de manera segura y sin miedo a sufrir persecución.

“Aquí me siento más cómodo y libre que en Siria. Tengo derecho a ser como soy y a amar a quien yo quiera. Mi familia argentina sigue creciendo. Contribuye el hecho de que me encanta conocer gente y que estoy rodeado de personas que me tratan bien. Tener una comunidad me ayuda a estar relajado y a vivir el momento. Ahora sé que puedo residir en cualquier parte, sea donde sea, y haré nuevas amistades”.



# MÓDULO 2: EJERCICIO



## Juego de mesa sobre terminología

---

### Resumen

El “**Juego de mesa sobre terminología**” es el ejercicio que funciona como pilar fundamental del paquete de capacitación. Si quienes participan dominan la terminología básica en materia de SOGIESC, estarán en mejores condiciones de entender los problemas a los que se enfrentan las personas con SOGIESC diversa y tomar conciencia de que se trata de personas con vivencias muy dispares; además, luego podrán idear soluciones respetuosas para aplicarlas en su entorno laboral. Para hacer el ejercicio, se divide a todo el mundo en grupos pequeños y luego se vuelve a la sesión plenaria con un debate en grupo. Gracias a su sencillez, es una actividad para todos los públicos: consiste en que los grupos emparejen las palabras que aparecen en unas tarjetas con la definición que les corresponde en el tablero de juego. Al ser un ejercicio interactivo y entretenido, también sirve para romper el hielo durante la formación.

Tenga presente que es una adaptación del ejercicio “*Terminology Match-Up*” que la organización GLSEN creó para su actividad “*Talking the Talk*”.

### Duración del ejercicio

Una hora. Veinte minutos para la descripción y la actividad en equipo, y 40 minutos para el debate.

### Material necesario

- Hoja de definiciones del juego de mesa sobre terminología (*una por equipo, plastificada; en las páginas siguientes*)
- Lote de 15 tarjetas del juego de mesa sobre terminología (un lote por equipo, plastificadas y recortadas; en las páginas siguientes)
- Glosario de SOGIESC (impreso que se facilita por separado; descárguelo de la página web de recursos de la institución que proceda —en la intranet de la OIM, encontrará el glosario de SOGIESC en la pestaña “Guidance” [Orientación] de *Social Inclusion in IOM Programming* [“La inclusión social en los programas de la OIM”], dentro del apartado *About OIM* [“Acerca de la OIM”]— e imprima una copia para cada persona)

<p>La capacidad duradera que tienen todas las personas para albergar sentimientos profundos de índole romántica, emocional o física hacia otras personas o de verse atraídas por ellas.</p>	<p>Términos que se emplean para describir a hombres que sienten atracción física, romántica o emocional hacia otros hombres y a mujeres que sienten lo propio hacia otras mujeres.</p>	<p>Personas que pueden sentir atracción física, romántica o emocional hacia personas tanto de su mismo género como de otro género.</p>
<p>Los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos socialmente que una sociedad concreta considera apropiadas para una persona en función del sexo que se le asignó al nacer.</p>	<p>El sentimiento profundo de género que experimenta internamente cada persona, el cual puede o no corresponder al sexo que le fue asignado al nacer o al género que la sociedad le atribuye.</p>	<p>Los diversos signos —como los nombres y pronombres, el comportamiento, la forma de vestir, la voz, las maneras o las características corporales— que las personas utilizan para interpretar el género de las demás.</p>
<p>Términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género es diferente de lo que normalmente se asocia con el sexo que se les asignó al nacer.</p>	<p>Un adjetivo que califica a las personas cuya identidad de género se encuentra fuera de la dualidad binaria hombre-mujer.</p>	<p>Proceso que tiene por objetivo cambiar la propia presentación externa de género para que esté más en consonancia con la identidad de género.</p>
<p>Un término que históricamente se ha empleado de forma peyorativa, que algunas personas han empezado a utilizar a modo de reivindicación para definirse y que engloba un amplio conjunto de orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género diversas.</p>	<p>Las características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los órganos genitales y las características físicas secundarias que aparecen durante la pubertad.</p>	<p>Término general con el que se describe una amplia gama de variaciones naturales de los rasgos corporales que no se ajustan a las nociones binarias típicas de cuerpos masculinos o femeninos.</p>
<p>Apariencia o comportamiento que no se corresponde con las expectativas culturales dominantes en torno a un género en concreto. Puede usarse para aludir a cualquier persona sin importar su SOGIESC.</p>	<p>Aversión hacia las personas gays, lesbianas, bisexuales, transgénero o intersexuales, que se manifiesta en forma de conductas excluyentes, estigmatización, acoso, discriminación o violencia.</p>	<p>La creencia de que ser heterosexual o cisgénero es señal de superioridad o la presunción de que todas las personas son heterosexuales o cisgénero.</p>

<b>Orientación sexual</b>	<b>Gay y lesbiana</b>	<b>Bisexual</b>
<b>Género</b>	<b>Identidad de género</b>	<b>Expresión de género</b>
<b>Trans/transgénero</b>	<b>No binaria</b>	<b>Transición</b>
<b><i>Queer</i></b>	<b>Características sexuales</b>	<b>Intersexual</b>
<b>De género disidente</b>	<b>Homo/bi/trans/intersexofobia</b>	<b>Heteronormatividad/cisnormatividad</b>

# MÓDULO 2: EJERCICIO



## Claves de facilitación del juego de mesa sobre terminología

<b>Orientación sexual</b>	<b>Gay y lesbiana</b>	<b>Bisexual</b>
<p>La capacidad duradera que tienen todas las personas para albergar sentimientos profundos de índole romántica, emocional o física hacia otras personas o de verse atraídas por ellas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>¿Qué significa la palabra “orientación”? ¿Por qué la empleamos para hablar de la sexualidad humana?</i></li><li>• <i>¿Por qué es importante emplear un término neutral?</i></li><li>• <i>¿Quién tiene orientación sexual?</i></li><li>• <i>¿Cuál es la palabra clave de esta definición? (sobre todo en lo que respecta a la condición de persona refugiada o solicitante de asilo)</i></li><li>• <i>¿Por qué decimos “orientación sexual” y no “preferencia sexual” o “conducta sexual”?</i></li></ul>	<p>Términos que se emplean para describir a hombres que sienten atracción física, romántica o emocional hacia otros hombres y a mujeres que sienten lo propio hacia otras mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>¿Las palabras “gay” y “lesbiana” se utilizan en la sociedad en la que vive? ¿Tienen una connotación positiva o negativa?</i></li><li>• <i>¿Qué palabras se utilizan en su contexto cultural para hablar de hombres que tienen relaciones con hombres y mujeres que tienen relaciones con mujeres? ¿Tienen una connotación positiva o negativa?</i></li><li>• <i>¿Cuál es el origen del término “lesbiana”?</i></li><li>• <i>¿Por qué se evita usar el término “homosexual” en algunos idiomas?</i></li></ul>	<p>Personas que pueden sentir atracción física, romántica o emocional hacia personas tanto de su mismo género como de otro género.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>¿La palabra “bisexual” se utiliza en su cultura? ¿Tiene una connotación positiva o negativa?</i></li><li>• <i>¿Cuáles son las ideas erróneas más habituales sobre la bisexualidad?</i></li><li>• <i>Las personas bisexuales están especialmente marginadas. ¿A qué se debe?</i></li></ul>

## Orientación sexual

### *¿Qué significa la palabra “orientación”? ¿Por qué la empleamos para hablar de la sexualidad humana?*

La palabra “orientación” quiere decir “la determinación de la posición relativa de alguien o algo” o “la posición física relativa o dirección de algo”. Por lo tanto, podemos decir que la orientación es la posición en la que alguien se encuentra con respecto a la sexualidad. “Orientación sexual” es una expresión neutra que no comporta que sea o no una cuestión de elección, por lo que resulta más adecuada que “preferencia sexual” o “conducta sexual”.

### *¿Por qué es importante emplear el término “orientación sexual” en vez de “preferencia sexual” o “conducta sexual”?*

Se han producido muchos debates sobre cómo se forma la orientación sexual. Hay quienes consideran que es una decisión personal que se gesta durante toda la vida o en la que influyen los factores ambientales (la tesis de “se hace”). Otros defienden que la orientación sexual es una característica innata o intrínseca congénita —es decir, que se tiene desde el nacimiento— y no se puede cambiar (la tesis de “se nace”).

Las Naciones Unidas han especificado que, sin importar su origen e independientemente de si se trata de un rasgo consustancial o uno que se desarrolla con el tiempo, la orientación sexual es un aspecto primordial de la experiencia humana y un elemento fundamental de la dignidad de las personas.

Obligar a una persona a ocultar su orientación sexual o someterla a discriminación o persecución debido a ella es una vulneración de sus derechos humanos lo bastante grave como para que pueda acogerse a la protección internacional.

### *¿Quién tiene orientación sexual?*

Todo el mundo tiene una orientación sexual.

### *¿Cuál es la palabra clave de esta definición? (sobre todo en lo que respecta a la condición de refugiado o solicitante de asilo)*

Aquí, “capacidad” es la parte crucial, porque abarca a las personas que todavía no han mantenido ningún contacto sexual ni sentido atracción física, romántica o emocional. La definición reafirma el hecho de que tanto los niños y las niñas como las personas adultas pueden saber cuál es su orientación sexual antes de entablar una relación.

### *¿Por qué decimos “orientación sexual” y no “preferencia sexual” o “conducta sexual”?*

Nuestra intención es evitar las expresiones que den a entender que la orientación sexual surge de una manera concreta. Hablar de “preferencia sexual” en el contexto de la sexualidad humana denota que el género (o géneros) por el que alguien siente atracción es una decisión consciente que puede cambiar —o cambiará— con el tiempo. No debemos caer en esto.

Los actos de las personas no siempre son un reflejo fiel de su orientación sexual ni de cómo se identifican. Por eso recurrimos a la fórmula “hombres que mantienen relaciones sexuales con hombres” y “mujeres que



mantienen relaciones sexuales con mujeres”, ya que hace referencia a personas que mantienen relaciones con otras del mismo sexo, pero que tal vez no se identifiquen como gay o lesbiana.

## Gay y lesbiana

*¿Las palabras “gay” y “lesbiana” se utilizan en la sociedad en la que vive? ¿Tienen una connotación positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la capacitación. En muchos lugares del mundo, “gay” tiene una connotación negativa.

*¿Qué palabras se utilizan en su contexto sociocultural para hablar de hombres que tienen relaciones con hombres y mujeres que tienen relaciones con mujeres? ¿Tienen una connotación positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la capacitación. Puede que algunos idiomas carezcan de vocabulario con connotaciones positivas para designar a hombres que tienen relaciones con hombres y mujeres que tienen relaciones con mujeres, o que solo exista alguna palabra en el caso de los hombres. Si quiere, tome nota de esto para comentarlo más a fondo en un punto posterior del módulo.

*¿Cuál es el origen del término “lesbiana”?*

“Lesbiana” proviene de la isla griega de Lesbos, lugar de nacimiento de la poetisa Safo en el siglo VI antes de Cristo. Según los registros históricos de los que disponemos, fue la primera escritora que compuso un verso romántico sobre otras mujeres.

Por eso se denomina “lesbianas” a las mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres, y las relaciones entre ellas se conocen como “sáficas”. Antes del siglo XIX, “lesbiano” caracterizaba todo lo que procedía de la isla de Lesbos, como un tipo de vino que se elabora allí. El primer uso de “lesbiana” como adjetivo aplicado a mujeres se remonta a un diccionario médico de 1890, que lo utilizó para describir las relaciones eróticas entre féminas. La palabra “lesbianismo” aparece ya documentada en 1870.

*¿Por qué se evita usar el término “homosexual” en algunos idiomas?*

Durante gran parte de su existencia, el término “homosexual” se ha empleado de forma peyorativa y se ha vinculado a desviaciones y otros rasgos negativos. Hoy en día, sigue teniendo un matiz negativo en idiomas como el inglés, donde *homo* es un insulto en lenguaje coloquial. Recorra siempre a la misma palabra que la persona utilice para definirse a sí misma y, dependiendo del contexto cultural, evite el uso de “homosexual” a menos que lo emplee ella primero.

## Bisexual

*¿La palabra “bisexual” se utiliza en su sociedad? ¿Tiene una connotación positiva o negativa?*

La respuesta dependerá del lugar donde se imparta la capacitación. La palabra “bisexual” no se utiliza en muchos lugares. Si el concepto existe en la zona, puede preguntar al grupo de participantes si hay otra palabra con la que se nombre la atracción hacia más de un género.



### *¿Cuáles son las ideas erróneas más habituales sobre la bisexualidad?*

Que no tienen claro si son homosexuales o heterosexuales, que no son capaces de mantener relaciones monógamas y que salen con varias personas de diversos géneros al mismo tiempo. Los prejuicios y la estigmatización a la que se enfrentan las personas bisexuales proceden de personas tanto heterosexuales como homosexuales.

Al igual que quienes tienen otra orientación sexual, las personas bisexuales pueden tener relaciones estables y duraderas, relaciones esporádicas o estar solteras. Ser bisexual no es incompatible con comprometerse a largo plazo con una persona de un género. Una vez más, la palabra “capacidad” resulta crucial.

También hay que tener presente que, independientemente de cómo se identifiquen o de si están en una relación en ese momento, cabe la posibilidad de que la sociedad considere que las personas bisexuales son gays o lesbianas.

### *Las personas bisexuales están especialmente marginadas. ¿A qué se debe?*

Las personas bisexuales pueden verse en una situación de especial marginación debido a que sufren discriminación tanto por parte de personas heterosexuales como de gays y lesbianas. Es posible que algunas personas piensen que podrían evitar ser perseguidas si se limitan a las relaciones heterosexuales. En nuestra línea de trabajo, las poblaciones bisexuales tienen especial tendencia a ser invisibles.

<b>Género</b>	<b>Identidad de género</b>	<b>Expresión de género</b>
<p>Los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos socialmente que una sociedad concreta considera apropiadas para una persona en función del sexo que se le asignó al nacer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿En qué se diferencian el sexo y el género?</i></li> <li>• <i>¿Qué visión tiene del género la sociedad en la que vive?</i></li> <li>• <i>(Pregunta optativa en función del grupo de personas participantes y de si procede): ¿La legislación de su país establece una distinción entre sexo y género o se toman como equivalentes en el ámbito administrativo?</i></li> </ul>	<p>El sentimiento profundo de género que experimenta internamente cada persona, el cual puede o no corresponder al sexo que le fue asignado al nacer o al género que la sociedad le atribuye.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué diferencia hay entre “orientación sexual” e “identidad de género”?</i></li> <li>• <i>¿Quién determina nuestra identidad de género?</i></li> <li>• <i>¿Qué concepto se tiene en su contexto cultural de la identidad de género de una persona?</i></li> </ul>	<p>Los diversos signos —como los nombres y pronombres, el comportamiento, la forma de vestir, la voz, las maneras o las características corporales— que las personas utilizan para interpretar el género de los demás.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Puede mencionar algunos ejemplos de expresión de género?</i></li> <li>• <i>¿Por qué importa la expresión de género en el contexto de nuestro trabajo?</i></li> </ul>

## Género

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

Si me viera por la calle, se figuraría si soy un hombre o una mujer. ¿Cómo ha llegado a esa conclusión? ¿Ha podido ver todas mis características físicas? No, porque llevo ropa. ¿Cómo sabemos el sexo de alguien? No hay forma de saberlo. Lo que hacemos es una suposición acerca de su identidad de género. ¿Cómo? Hacemos conjeturas sobre la identidad de género de una persona en función de su expresión de género: el peinado, si se maquilla, los rasgos faciales, el vello facial, la ropa y la forma de caminar, entre otros atributos.

La sociedad en la que vivimos nos enseña desde muy jóvenes cómo se distingue a un “hombre” de una “mujer”. En muchas sociedades, se considera que las personas cuya apariencia no permite clasificarlas como lo que normalmente se entiende por hombre o mujer han desobedecido las normas de género, y tal vez corran el riesgo de sufrir estigmatización, rechazo, discriminación o incluso persecución debido a que son de género disidente.

### *¿Qué visión tiene del género la sociedad en la que vive?*

Esta pregunta brinda una ocasión para profundizar en los estereotipos de género. Lo más habitual es que la audiencia mencione que las expectativas son distintas en cuanto a los roles de los hombres y de las mujeres: ellas se ocupan más del hogar y ellos de trabajar fuera. También puede preguntar qué percepción se tiene del tercer género o de las personas no binarias en ese lugar.

### *[Pregunta optativa en función del público y de si procede] ¿La legislación de su país establece una distinción entre sexo y género? ¿O se toman como equivalentes en el ámbito administrativo?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté. La Argentina es uno de los países que fija una distinción jurídica entre el sexo y el género: en 2012 aprobó la Ley de la identidad de género, pionera en este ámbito. No obstante, la legislación en materia de identidad de género es complicada. En algunos lugares se exige que una persona se someta primero a intervenciones quirúrgicas o demuestre ser estéril antes de poder cambiar legalmente su nombre o género. Muchas organizaciones de derechos humanos han solicitado a los gobiernos que eliminen ese tipo de requisitos. Formule esta pregunta solo si es pertinente y tiene algo que aportar al itinerario de aprendizaje de la sesión.

## **Identidad de género**

### *¿Qué diferencia hay entre “orientación sexual” e “identidad de género”?*

El término “orientación sexual” se refiere a nuestra atracción por otras personas. La identidad de género es el sentimiento interno en torno a si nos consideramos hombre, mujer, de otro género o de ningún género, o bien la percepción que tenemos sobre nuestro género sin importar el sexo o el género que la sociedad nos ha asignado. Podemos ver la orientación sexual como algo que *se manifiesta externamente hacia otras personas*, mientras que la identidad de género pertenece a *nuestro fuero interno*.

### *¿Quién determina nuestra identidad de género?*

La sociedad, las comunidades, la familia y las amistades pueden ofrecernos información respecto a lo que ellos creen que debe ser nuestra identidad de género. Normalmente, esa información se basa en el sexo que se nos asignó al nacer y el género que la sociedad nos ha atribuido. Sin embargo, la identidad de género es una característica única específica de cada persona. Solo ella puede saber cuál es su identidad de género; nadie más puede decidir sobre eso.

### *¿Qué concepto se tiene en su contexto cultural de la identidad de género de una persona?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté.

## **Expresión de género**

### *¿Conoce algunos ejemplos de expresión de género?*

El género se expresa a través del peinado, el maquillaje, la ropa, los nombres, los pronombres y la forma de gesticular, entre otras características.

### *¿Por qué importa la expresión de género en el contexto de nuestro trabajo?*

Si alguien tiene una expresión de género diversa, llama más la atención y, por lo tanto, es más vulnerable a los abusos. Además, puede provocar que se crea que también tiene una orientación sexual o identidad de género diversas incluso si no es el caso. Cuando la expresión de género de una persona no concuerda con lo que figura en su documentación oficial o con el género que la sociedad le atribuye, es posible que tengamos que prestarle ayuda en aspectos como el acceso a la vivienda, las instalaciones de saneamiento, los desplazamientos, la educación, los medios de vida y la asistencia sanitaria. En algunos casos, si es posible, puede que quieran cambiar el género que figura oficialmente en los documentos que les hayan expedido el personal humanitario o el país de asilo o migración.

<b>Trans/transgénero</b>	<b>No binaria</b>	<b>Transición</b>
<p>Términos utilizados por algunas personas cuya identidad de género es diferente de lo que normalmente se asocia con el sexo que se les asignó al nacer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué significa “trans”?</i></li> <li>• <i>¿En qué se diferencian los términos “trans” y “transgénero”? ¿Qué tienen que ver con el término “transexual”?</i></li> <li>• <i>¿Qué diferencia hay entre “transgénero” e “identidad de género”?</i></li> <li>• <i>¿Qué significa ser una persona “de género diverso”? ¿En qué se diferencia de ser transgénero?</i></li> <li>• <i>¿Qué términos se emplean en su contexto para hablar de “transgénero”?</i></li> </ul>	<p>Un adjetivo que califica a las personas cuya identidad de género se encuentra fuera de la dualidad binaria hombre-mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué es el binarismo de género?</i></li> <li>• <i>Si creemos que la expresión de género de una persona se encuentra fuera de la dualidad binaria hombre-mujer, ¿podemos decir que esa persona es “no binaria”? ¿O es una denominación que la gente decide usar para referirse a sí misma?</i></li> <li>• <i>¿Con qué otras palabras se describen las identidades de género no binarias en su contexto cultural?</i></li> </ul>	<p>Proceso que tiene por objetivo cambiar la propia presentación externa de género para que esté más en consonancia con la identidad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué diferencia hay entre “transgénero” y “transición”?</i></li> <li>• <i>¿Qué procesos pueden formar parte de una transición?</i></li> <li>• <i>¿Todas las personas trans o transgénero pasan por una transición?</i></li> <li>• <i>¿Podemos preguntar a alguien trans o transgénero si está en plena transición o si piensa hacerlo?</i></li> </ul>

## Trans/transgénero

### *¿Qué significa “trans”?*

“Trans-” es un prefijo que significa “al otro lado de”, “más allá de”, “a través de” o “cambio completo”.

### *¿En qué se diferencian los términos “trans” y “transgénero”? ¿Qué tienen que ver con el término “transexual”?*

Los tres hacen referencia a una percepción interna del género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer, independientemente de que se trate de hombres, mujeres, personas de otro género o personas sin género. “Trans” es la apócope de “transgénero”; utilizar el uno o el otro es cuestión de preferencia personal. “Transexual” es un término más antiguo que aún es la opción predilecta de algunas personas, mientras que otras piensan que está muy desfasado o es más propio del lenguaje jurídico. Se utiliza con frecuencia en

algunos idiomas (en español, por ejemplo). Existen otros muchos vocablos en otros tantos idiomas para hablar de identidades de género diversas, y es importante que respetemos el derecho de cada persona a ser la máxima autoridad con respecto a la definición de su propia identidad. Tenemos que utilizar la misma terminología que ella en todo momento.

### *¿Qué diferencia hay entre “transgénero” e “identidad de género”?*

La identidad de género se refiere a la percepción que tenemos de nuestro propio género. Todo el mundo tiene una identidad de género. Se dice que una persona es transgénero cuando su identidad de género no coincide con el sexo que le asignaron al nacer.

### *¿Qué significa ser una persona “de género diverso”? ¿En qué se diferencia de ser transgénero?*

Cuando una persona es de género diverso, no se identifica con el género que la sociedad le atribuye o tiene una expresión que no concuerda con este. Su forma de vestir o de comportarse puede ser distinta a lo que se suele vincular al género que la sociedad le ha asignado. No tiene por qué identificarse como trans o transgénero.

### *¿Qué términos se emplean en su contexto sociocultural para hablar de “transgénero”?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté.

## **No binaria**

### *¿Qué es el binarismo de género?*

El binarismo de género es un concepto que tradicionalmente se ha usado en Occidente para catalogar el género en dos tipos diferenciados y, en teoría, “contrapuestos” (que llamamos hombres/niños y mujeres/niñas). Si bien muchas culturas reconocían antiguamente un amplio abanico de identidades de género con funciones sociales conexas, puede que la expansión de la colonización occidental reprimiera tales identidades. A medida que se recuperan estas tradiciones y el saber científico avanza, vemos con claridad que la dualidad binaria no consigue captar los matices de las vivencias en lo que se refiere al género.

Por otro lado, a lo largo de la historia, el binarismo de género se ha empleado también como instrumento de opresión de las mujeres y las personas de género diverso, lo que les ha impedido hacer efectivos sus derechos humanos y participar en la sociedad en pie de igualdad. Abrazar el binarismo de género en la recopilación de datos, los servicios y en el uso del idioma (por ejemplo, al utilizar pronombres femeninos o masculinos o si solo se hace mención de los hombres, los niños, las mujeres y las niñas) deja fuera a otros géneros y coarta nuestra capacidad de facilitar desde el respeto la asistencia apropiada.

### *Si creemos que la expresión de género de una persona se encuentra fuera de la dualidad binaria hombre-mujer, ¿podemos decir que esa persona es “no binaria”? ¿O es una denominación que la gente decide usar para referirse a sí misma?*

No definimos a una persona como “no binaria” en función de cómo la percibamos. Se trata de una expresión que algunas personas emplean para hablar de sí mismas cuando su identidad de género no se encuadra en la dualidad binaria hombre-mujer.

*¿Con qué otras palabras se describen las identidades de género no binarias en su contexto cultural?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté.

## **Transición**

*¿Qué diferencia hay entre “transgénero” y “transición”?*

“Transgénero” se aplica a una persona, mientras que la transición es un proceso.

*¿Qué procesos pueden formar parte de una transición?*

Las personas que inician su transición pasan por diversos procesos, como anunciar a los demás su identidad de género; cambiar su peinado, maquillaje, ropa, forma de hablar, pronombres o documentos jurídicos; o tomar medidas para cambiar su cuerpo (por ejemplo, tratamientos hormonales, implantes de silicona o intervenciones quirúrgicas).

*¿Todas las personas transgénero pasan por una transición?*

No todas las personas trans o transgénero desean o están en disposición de pasar por una transición. Algunas prefieren no hacerlo, mientras que otras no pueden. Hay muchos obstáculos que dificultan un cambio así, como las leyes nacionales, las actitudes sociales y la falta de apoyo suficiente a la transición, sobre todo en el ámbito de la asistencia sanitaria.

*¿Podemos preguntar a alguien si está en plena transición o si piensa hacerlo?*

Sí. En algunos casos, es importante saber si una persona está en plena transición o tiene planes al respecto. De ser así, esto repercute en muchas etapas de nuestro trabajo. Puede que las personas que han iniciado su transición necesiten ayuda con la documentación y en procesos relacionados con la vivienda, las instalaciones de saneamiento, los desplazamientos, el empleo y la asistencia sanitaria, entre otros. Solo preguntaremos cuando debamos saberlo para poder brindar asistencia, no porque sintamos curiosidad.

<b>Queer</b>	<b>Características sexuales</b>	<b>Intersexual</b>
<p>Un término que históricamente se ha empleado de forma peyorativa, que algunas personas han empezado a utilizar a modo de reivindicación para definirse y que engloba un amplio conjunto de orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género diversas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿En qué situaciones podríamos escuchar la palabra queer?</i></li> <li>• <i>En su contexto, ¿la palabra queer tiene una connotación positiva o negativa? ¿Cómo repercute esa connotación en los prejuicios implícitos que quizás tenga hacia las personas que se identifican como queer?</i></li> </ul>	<p>Las características físicas de cada persona relacionadas con el sexo, incluidos los cromosomas, las gónadas, las hormonas sexuales, los órganos genitales y las características físicas secundarias que aparecen durante la pubertad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Cómo se asigna el sexo al nacer?</i></li> <li>• <i>¿Puede dar algunos ejemplos de características sexuales?</i></li> <li>• <i>¿Qué podría suceder si fuera imposible saber el sexo de un bebé partiendo del aspecto de sus características sexuales externas?</i></li> </ul>	<p>Término general con el que se describe una amplia gama de variaciones naturales de los rasgos corporales que no se ajustan a las nociones binarias típicas de cuerpos masculinos o femeninos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Si al nacer un bebé se clasifica como intersexual, ¿qué podría ocurrir?</i></li> <li>• <i>¿Por qué evitamos definir la intersexualidad como un trastorno médico?</i></li> <li>• <i>¿A qué se debe que la sigla LGBTIQ+ englobe a las personas intersexuales? ¿Por qué se han incluido las características sexuales diversas en la SOGIESC diversa?</i></li> </ul>

## Queer

### *¿En qué situaciones podríamos escuchar la palabra queer?*

La palabra *queer* se utiliza en contextos muy diversos de todo el mundo para hacer referencia a personas con orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género diversas. Hay quien considera que *queer* es una forma abreviada de la sigla LGBT. A lo largo de la historia, ha tenido una connotación negativa en los idiomas occidentales en los que existía, pero algunas personas la reivindican ahora como término inclusivo. Podemos encontrarnos con que *queer* se aplica a organizaciones, movimientos, revistas, obras de ficción, política, cursos universitarios y programas de la esfera LGBTIQ+. Hay muchísimos ejemplos del uso de *queer* en todo el mundo, pero cabe destacar los festivales de cine anuales de Mumbai y Chennai (India); la “Iranian Queer Organization” (<http://www.irqo.org/english/>), uno de los grupos LGBT destacados de la diáspora iraní; los diversos festivales anuales de cultura *queer* que se organizan en Corea del Sur; la organización palestina Aswat, un movimiento feminista y *queer* en favor de la libertad sexual y de género; la fundación de refugiadas lesbianas, bisexuales y *queer* que se ha constituido en Nairobi (Kenya); y la colección



de libros sudafricanos *Queer Africa*, que recopila narraciones breves sobre lo que significa ser de verdad un ser humano *queer* y de África (<https://muse.jhu.edu/book/28391>).

*En su contexto cultural, ¿la palabra queer tiene una connotación positiva o negativa? ¿Cómo repercute esa connotación en los prejuicios implícitos que quizás tenga hacia las personas que se identifican como queer?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté. Cuando analizamos términos que pueden ser peyorativos en determinadas sociedades o contextos culturales, es importante estudiar los prejuicios que dichas connotaciones negativas pueden generar en la audiencia con respecto a las personas que se definen de ese modo. Si se encauza el debate hacia las consecuencias de las connotaciones positivas y negativas que se asocian a una palabra, contribuiremos a evitar las discusiones sobre si quienes no forman parte de ese colectivo deberían utilizar la palabra en cuestión.

*¿En qué circunstancias hay que usar la palabra queer para referirnos a alguien?*

Si esa persona ha usado la palabra *queer*, deberíamos imitarla. Si no sabemos cómo se identifica alguien o si la persona con la que habla utiliza otro término para definirse, no emplee *queer* para referirse a ella. En caso de duda, pregunte: “¿Utiliza alguna expresión en concreto para describir su [orientación sexual/identidad de género]?”. Tenga en cuenta que, por lo general, *queer* se aplica a quienes tienen una orientación sexual, identidad de género o expresión de género diversa, pero no a las personas intersexuales.

## Características sexuales

*¿Cómo se asigna el sexo al nacer?*

Cuando nacemos, alguien nos coge en brazos y anuncia “¡es un niño!” o “¡es una niña!”. ¿Cómo lo decide? Al echar un vistazo a nuestros atributos físicos, que forman parte de nuestras características sexuales.

*¿Puede dar algunos ejemplos de características sexuales?*

Los genitales, las gónadas, los órganos reproductivos y los patrones cromosómicos.

*¿Qué podría suceder si fuera imposible saber el sexo de un bebé partiendo del aspecto de sus características sexuales externas?*

Cuando no se puede saber el sexo de un recién nacido solo con su apariencia física, es posible hacer más pruebas o que se le asigne un sexo en función de lo que recomiende el personal sanitario.

## Intersexual

*Si al nacer un bebé se clasifica como intersexual, ¿qué podría ocurrir?*

Como se considera que el cuerpo de las personas intersexuales es distinto, corren el peligro de que se vulneren sus derechos humanos por medio de la violencia, la estigmatización y las prácticas nocivas, entre otros abusos. Puede que se practiquen intervenciones quirúrgicas y procedimientos médicos a niños y niñas intersexuales con la intención de que su aspecto físico se corresponda con lo que la sociedad espera de los cuerpos masculinos y femeninos. Por definición, las operaciones y demás tratamientos a los que se somete a menores no parten de su consentimiento informado ni (en la inmensa mayoría de los casos) de razones médicas.

Normalmente, la intervención quirúrgica es irreversible y puede dejar un amplio conjunto de secuelas físicas y psicológicas graves y dañinas, así como ocasionar la esterilización. Para algunas personas intersexuales, los procedimientos les obligaron a entrar en una categoría de sexo y género que no se ajustaba a su identidad.

Con frecuencia, los progenitores de niños y niñas intersexuales reciben presiones para aceptar intervenciones quirúrgicas o tratamientos sin que se les informe de otras alternativas ni de las posibles consecuencias negativas. La justificación de tales intervenciones se suele deber a prejuicios sociales, el estigma asociado con los cuerpos intersexuales y la exigencia administrativa de asignar un sexo en el momento de registrar el nacimiento. Las Naciones Unidas consideran que la cirugía y los tratamientos innecesarios desde el punto de vista médico aplicados a las personas intersexuales constituyen violaciones de los derechos humanos fundamentales. Además de las organizaciones de defensa de las personas intersexuales, varios organismos han reclamado el fin de la cirugía y los tratamientos innecesarios, incluido el Comité de los Derechos del Niño, el Comité contra la Tortura y los titulares de mandato de los procedimientos especiales sobre el derecho a la salud y sobre la tortura.

### *¿Por qué evitamos definir la intersexualidad como un trastorno médico?*

La intersexualidad consiste en variaciones de las características sexuales que se dan de manera natural. Entre la terminología que ya no se utiliza para hablar de las variaciones intersexuales, tenemos “desórdenes (o diferencias) del desarrollo sexual” y “anomalías (o defectos) del sexo”. En su lugar, es preferible recurrir a expresiones más respetuosas, como “características intersexuales”, “variaciones intersexuales” y “rasgos intersexuales”.

### *¿A qué se debe que la sigla LGBTIQ+ englobe a las personas intersexuales? ¿Por qué se han incluido las características sexuales diversas en la SOGIESC diversa?*

La orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales son cuatro vertientes distintas de la experiencia humana. La orientación sexual está relacionada con la atracción; la identidad de género tiene que ver con la percepción interna e individual del género; la expresión de género es la manifestación externa del género; y las características sexuales tienen que ver con el cuerpo. Aunque sus particularidades son muy heterogéneas, las personas con SOGIESC diversa tienen dos cosas importantes en común: todas se consideran una transgresión de las normas de género y todas sufren vulneraciones parecidas de sus derechos humanos. Esto justifica que, con frecuencia, las personas con SOGIESC diversa se contemplen como una población de interés que incluye a las personas intersexuales.

<p><b>De género disidente</b></p> <p>Apariencia o comportamiento que no se corresponde con las expectativas culturales dominantes en torno a un género en concreto. Puede usarse para aludir a cualquier persona sin importar su SOGIESC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Cuáles son aquí (en su sociedad) las expectativas culturales dominantes en torno al género?</i></li> <li>• <i>¿Cómo reacciona su sociedad si alguien no se ajusta a esas expectativas?</i></li> <li>• <i>¿Todas las personas de género disidente son personas con SOGIESC diversa?</i></li> </ul>	<p><b>Homo/bi/trans/intersexofobia</b></p> <p>Aversión hacia las personas gays, lesbianas, bisexuales, transgénero o intersexuales, que se manifiesta en forma de conductas excluyentes, estigmatización, acoso, discriminación o violencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué significa el sufijo “-fobia” en latín?</i></li> <li>• <i>¿Puede dar algunos ejemplos de homofobia, bifobia, transfobia e intersexofobia?</i></li> <li>• <i>¿Cómo se manifiesta la homo/bi/trans/intersexofobia en la sociedad en la que vive?</i></li> </ul>	<p><b>Heteronormatividad/cisnormatividad</b></p> <p>La creencia de que ser heterosexual o cisgénero es señal de superioridad o la presunción de que todas las personas son heterosexuales o cisgénero.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>¿Qué ejemplos de heteronormatividad y cisnormatividad ha visto en su sociedad?</i></li> <li>• <i>¿Cómo se manifiestan la heteronormatividad y la cisnormatividad en nuestro trabajo?</i></li> <li>• <i>¿Qué repercusión podrían tener los planteamientos hetero/cisnormativos en la labor que llevamos a cabo con personas con SOGIESC diversa?</i></li> </ul>
--	--	---

## De género disidente

*¿Cuáles son aquí (en su sociedad) las expectativas culturales dominantes en torno al género?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté.

*¿Cómo reacciona su sociedad si alguien no se ajusta a esas expectativas?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté, pero lo habitual es que las personas de género disidente sufran un cierto grado de estigmatización, discriminación o perjuicio.

*¿Todas las personas de género disidente son personas con SOGIESC diversa?*

No todas las personas de género disidente tienen una SOGIESC diversa. Las personas de género disidente pueden tener cualquier orientación sexual, cualquier identidad de género, además de ser (o no) intersexuales.

## Homo/bi/trans/intersexofobia

*¿Qué significa el sufijo “-fobia” en latín?*

Miedo o aversión.

*¿Puede dar algunos ejemplos de homofobia, bifobia, transfobia e intersexofobia?*

Negarse a darle la mano a alguien; no querer socializar con alguien; insultar a una persona al hablar con o de ella; y acosar o maltratar físicamente a una persona debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales reales o percibidas.

*¿Cómo se manifiesta la homo/bi/trans/intersexofobia en la sociedad en la que vive?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté.

## Heteronormatividad/cisnormatividad

*¿Qué ejemplos de heteronormatividad y cisnormatividad ha visto en su sociedad?*

Las respuestas dependerán del lugar donde esté, pero abarcarían que los medios de comunicación, el cine y la televisión solo muestren a personas heterosexuales y cisgénero; que los modelos administrativos y los servicios estén pensados únicamente para este segmento de la población; que la atención sanitaria se conciba solo para las personas heterosexuales y cisgénero; que el sistema de enseñanza no mencione a las poblaciones que no comparten esas características; que las instituciones políticas dejen fuera a quienes no son heterosexuales y cisgénero, etc.

*¿Cómo se manifiestan la heteronormatividad y la cisnormatividad en nuestro trabajo?*

Por ejemplo, al dar por sentado que todo el mundo es heterosexual y cisgénero y diseñar los mensajes, formularios, cuestionarios, preguntas de las entrevistas, instalaciones y servicios basándonos en esa idea preconcebida. Una muestra concreta de heteronormatividad es preguntar a todos los hombres si tienen esposa y preguntar a todas las mujeres si tienen esposo, algo que, a efectos prácticos, los priva de la oportunidad de comunicar su orientación sexual o si su pareja es del mismo género. Un ejemplo específico de cisnormatividad es redactar formularios administrativos que solo ofrecen dos opciones de género.

*¿Qué repercusión podrían tener los planteamientos hetero/cisnormativos en la labor que llevamos a cabo con personas con SOGIESC diversa?*

Aplicar este tipo de planteamientos en nuestro trabajo podría apartar a las personas con SOGIESC diversa de los servicios y programas que ofrecemos, puesto que estaríamos dando a entender que no las recibimos de buen grado o que no las tenemos en cuenta.

# MÓDULO 2: EJERCICIO



## Claves del ejercicio adicional sobre terminología

Comprender los nueve términos que se incluyen a continuación es fundamental para leer documentos de la OIM y el ACNUR —entre otros— sobre personas con SOGIESC diversa. Coloque cada término debajo de una de las tres categorías, y escriba en pocas palabras lo que significa el término y por qué lo ha colocado en ese lugar. Si cree que un término encaja con más de una categoría, explique por qué.



### A QUIÉN AMA:

**ORIENTACIÓN SEXUAL:** La capacidad de sentir atracción hacia otra persona.

**LESBIANA:** Una mujer que tiene relaciones con otras mujeres. **GAY:** Una persona que siente atracción por otras de su mismo género. **BISEXUAL:** Una persona que siente atracción por otras que no son solo de su mismo género. **QUEER:** Este término puede emplearse para hacer referencia a personas con orientaciones sexuales diversas.

### SI SE ES HOMBRE, MUJER, DE OTRO GÉNERO O DE NINGÚN GÉNERO:

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** El sentimiento de una persona con respecto a su género, ya sea masculino, femenino, otro género o ningún género. **TRANSGÉNERO:** Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer o con el género que le atribuye la sociedad. **QUEER** – Este término puede emplearse para hacer referencia a personas con identidades de género diversas.

### SU GENÉTICA O SUS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS:

**CARACTERÍSTICAS SEXUALES** – Las características sexuales pueden ser masculinas, femeninas o intersexuales. Por lo general, a cada bebé se le asigna al nacer el sexo masculino o femenino a partir de la apariencia física. **INTERSEXUAL** – Variaciones corporales naturales relacionadas con las características sexuales (incluidos los genitales, las gónadas, las hormonas y los patrones cromosómicos) que no se ajustan a las nociones binarias habituales relativas a los cuerpos masculino o femenino. **TRANSGÉNERO** – (Opcional – véase más arriba).

# MÓDULO 2: EJERCICIO



## Respuestas del ejercicio adicional avanzado sobre terminología

- Amante del mismo género (SGL, por sus siglas en inglés)
- Homosexual
- Cisgénero
- Drag
- Cuestionamiento
- Marcha/desfile del orgullo
- Tercer género/tercer sexo
- Unión civil
- Fa'afafine*
- Revelación de la SOGIESC/revelación pública de la SOGIESC
- Heterosexual
- Ataque homofóbico
- Binarismo de género
- Delitos de odio
- Aliado
- Agénero
- Triángulo rosa
- Dos espíritus
- Endosexual
- Hijra
- Pansexual
- Bandera del orgullo o arcoíris
- Asexual (“ase” o “ace”)
- Violencia de género (VG)
- Presentación del género exagerada, teatral o performativa.
- Persona que se siente poco atraída o no se siente atraída sexualmente por otras, pero que puede experimentar una atracción emocional o romántica.
- Persona cuya identidad de género está en consonancia con las expectativas sociales relativas al sexo que se le asignó al nacer.
- Características sexuales que concuerdan con las nociones binarias de género típicas acerca de los cuerpos masculinos o femeninos.
- Reconocimiento formal de una relación entre dos personas que no han contraído matrimonio.
- Persona a la que le atraen predominantemente personas de otro género.
- Persona a la que al nacer se le asigna el sexo masculino, pero cuya identidad de género es femenina (específica de una cultura de Asia Meridional).
- Ataque, heridas o asesinato debido a ciertas características.
- Personas de Samoa y la diáspora samoana que se identifican con un tercer género.
- Violencia física o verbal contra una persona a la que se percibe como gay.
- Personas que no están seguras de cuál es orientación sexual o su identidad de género.
- Acto violento contra una persona debido a su género o su expresión de género.
- Término general indígena empleado para referirse a personas que asumen roles de género que difieren de las expectativas occidentales relativas al sexo asignado (América del Norte).
- Término empleado para referirse a personas que no se identifican con ningún género.
- Eventos que celebran la cultura LGBTIQ+ y reclaman derechos jurídicos o sociales.
- Persona a la que le atraen predominantemente personas del mismo género.
- Persona con SOGIESC diversa revelada públicamente contra su voluntad.
- Persona que aboga públicamente por los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.
- Término empleado en algunas comunidades *queer* de color como alternativa a “LGB”.
- Personas que no se identifican como hombres o mujeres (Asia Meridional).
- Personas que pueden sentirse atraídas por cualquier otra persona, independientemente de su género.
- Insignia empleada en los campos de concentración nazis para identificar a los prisioneros gays.
- Símbolo del orgullo LGBTIQ+.
- Clasificación del género en dos formas distintas y supuestamente opuestas: hombre/masculino y mujer/femenino.

# MÓDULO 2: ORIENTACIÓN



## Consejos para hablar de la terminología SOGIESC en su contexto

No existe un glosario mundial de términos sobre SOGIESC; la terminología en la materia incluye tanto términos utilizados internacionalmente como específicos del contexto. Cada comunidad y cada idioma tienen sus propios términos y formas de contextualizar los conceptos centrales relacionados con la SOGIESC. Si bien la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales son comunes a todas las personas, los términos empleados para describirlas y las formas en que se discutan dependerán en gran medida de la ubicación, el contexto cultural, la naturaleza del debate y las personas participantes que participen en él. Por tanto, en su calidad de persona a cargo de la facilitación, es fundamental que conozca, con cierto grado de matización, los términos y los conceptos pertinentes para su contexto antes de realizar una sesión de formación. También es fundamental que sea capaz de explicar la terminología relativa a la SOGIESC desde esa perspectiva. A continuación se sugieren maneras de prepararse para estas discusiones.

Una advertencia: vigile la forma en que se llevan a cabo los debates sobre el contexto cultural o local. Si bien la terminología y los conceptos pueden variar de un lugar a otro, los derechos humanos, incluidos los derechos humanos de las personas con SOGIESC diversa, son universales. No existe ningún lugar en el mundo donde las personas con SOGIESC diversa no deseen o no merezcan que se protejan y respeten sus derechos humanos. Los argumentos que abogan por no hablar de SOGIESC diversa en un lugar en particular debido a los tabúes, las afirmaciones acerca de que en una determinada comunidad no existen personas con SOGIESC diversa y los debates centrados en el relativismo y la soberanía culturales que sugieren que los derechos de estas personas dependen de normas culturales menoscaban la universalidad de los derechos humanos y obstaculizan la aplicación de esta capacitación a nuestro trabajo diario. Como persona a cargo de la facilitación, su papel es centrarse en las experiencias vividas por personas con SOGIESC diversa en su contexto, y nuestra principal obligación es tratar a todas las personas con dignidad y respeto.

### Traduzca el glosario sobre SOGIESC

Deberá trabajar con compañeros y compañeras, con organizaciones LGBTQ+ y con las personas con SOGIESC diversa a las que se dirigen sus programas para traducir los términos fundamentales del Glosario sobre SOGIESC a los idiomas correspondientes e identificar otros términos pertinentes en esos idiomas. En su lugar, se pueden definir los términos que no se pueden traducir directamente o que no tienen una traducción positiva. Señale los términos despectivos para que las compañeras y compañeros sepan que son inapropiados.

### Contextualice los conceptos básicos

Traducir los términos y los conceptos a los idiomas pertinentes no es suficiente: también es importante conocer las complejas formas en que se conceptualizan SOGIESC diversas en su país o su región en particular. Por ejemplo, el género y la orientación sexual están inextricablemente vinculados en algunos lugares, ya que la definición de “hombre” incluye la atracción por las mujeres y viceversa. Esto significa que a una persona que se siente atraída por personas del mismo género no se la considera cisgénero, incluso si no se identifica con un género diverso. En otros lugares, el género y la orientación sexual son conceptos separados, lo que permite que las personas cisgénero sientan atracción por personas del mismo género. Para impartir contenidos relacionados con la SOGIESC de forma comprensible, es vital que la persona a cargo de la facilitación conozca dichas distinciones en su contexto. También en este caso puede ser útil que los

compañeros y las compañeras, las organizaciones LGBTIQ+ y las personas con SOGIESC diversa a las que se dirigen sus programas compartan sus experiencias.

### Familiarícese con su historia

Conozca la historia de personas con SOGIESC diversa en los lugares pertinentes para sus participantes. ¿Cuáles han sido sus experiencias? ¿En qué medida han sido visibles y en qué medida han sido invisibles? ¿De qué manera se les ha impedido ejercer sus derechos humanos? ¿Cómo se relacionan esas historias con el lenguaje que se emplea hoy en día y con la forma en que este se usa para estigmatizar a las personas? ¿Cómo perpetúa el lenguaje los estereotipos, la discriminación y la desigualdad?

### Utilice herramientas visuales

Las herramientas visuales ayudan a las personas participantes a comprender conceptos complicados y a retener lo aprendido. Los recursos visuales que presentan la terminología recomendada en los idiomas pertinentes pueden servir de apoyo para los debates. Busque videos en los idiomas pertinentes y considere la posibilidad de crear carteles u otras ayudas visuales que expongan los términos clave.



# MÓDULO 2: EJERCICIO



## Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (SOGIESC, por sus siglas en inglés)

---

### Resumen

El ejercicio sobre orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (SOGIESC, por sus siglas en inglés) ayuda a las personas participantes a conocer mejor la diferencia entre estas cuatro esferas distintas y el lugar que en ellas ocupan los conceptos representados por el acrónimo "LGBTIQ+". El ejercicio también ayuda a las personas participantes a comprender sus propias asociaciones con la terminología y pone de manifiesto el hecho de que son aplicables a todas las personas.

### Duración del ejercicio

60 minutos. Veinte minutos para la introducción y la actividad; 40 minutos para debate

### Material necesario

- Las diapositivas de PowerPoint sobre SOGIESC incluidas en la presentación del módulo 2
- 

### Notas para la persona a cargo de la facilitación

Uno de los conceptos más difíciles de entender en el juego de mesa sobre terminología es la diferencia entre orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

A las personas participantes les puede resultar especialmente difícil diferenciar entre identidad de género y orientación sexual, ya que para muchas personas los dos conceptos están estrechamente relacionados. Por ejemplo, en algunas sociedades, la definición de "hombre" incluye la atracción por las mujeres. Es posible que a los hombres que se sienten atraídos por otros hombres se los considere un tercer género, independientemente de cómo se identifiquen personalmente; en casos extremos, pueden verse presionados a hacer la transición a mujer para validar su atracción por el mismo género al ajustarla a una narrativa heteronormativa.

La orientación sexual y la identidad de género también pueden resultar confusas porque ambas se refieren a identidades internas con las que cada persona se reconoce, y ambas pueden manifestarse externamente: la orientación sexual en las relaciones de una persona con los demás y la identidad de género en la expresión de género de una persona. La orientación sexual se refiere a nuestra atracción por otras personas, y la identidad de género se refiere a cada persona consigo misma, a cómo nos consideramos internamente, pero ambas incluyen elementos internos y externos.

Por último, no es raro que las personas participantes utilicen los términos "sexo" y "género" de forma indistinta, los consideren desde una perspectiva binaria y los vinculen estrechamente a las personas a las que se les asigna el sexo femenino y se identifican como mujeres y a las personas a las que se les asigna el sexo masculino y se identifican como hombres. La idea de que el sexo no siempre se asigna correctamente, que "sexo" y "género" son dos conceptos distintos, que casi una de cada cincuenta personas tiene características

sexuales que no concuerdan con el cuerpo típico de un hombre o una mujer, y que los hombres y mujeres transgénero son, de hecho, hombres y mujeres, son conceptos nuevos que incluso a las personas participantes con experiencia en cuestiones de género les lleva tiempo asimilar.

El contexto en el que se imparte la capacitación es importante. Este ejercicio no busca invalidar puntos de vista sobre las SOGIESC diversas ni proponer una única forma de abordar las cuatro esferas, ya sea individualmente o las unas respecto de las otras. No obstante, la asistencia que brindamos a las personas involucradas en relaciones con personas del mismo género suele ser diferente de la que prestamos a las personas transgénero. Por tanto, para obtener resultados en materia de protección es pertinente e importante comprender la diferencia entre los términos.

En el ejercicio sobre SOGIESC se examinan las cuatro esferas a través del diagrama incluido en la presentación del módulo 2. El diagrama ayuda a las personas participantes no solo a distinguir las distintas esferas, sino también a desentrañar las diferencias entre los términos “lesbiana”, “gay”, “bisexual”, “transgénero”, “intersexual” y “*queer*”, los cuales se mencionarán a menudo durante su aprendizaje sobre este tema. El diagrama también pone de manifiesto la complejidad de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, y ayuda a explicar por qué el acrónimo LGBTIQ+ no abarca todos los términos relacionados con la SOGIESC.

En aquellos lugares en los que se imparte la formación en los que la terminología LGBTIQ+ y SOGIESC no se emplea fuera del marco de la capacitación o de nuestros documentos de orientación, los diagramas brindan también a las personas participantes la oportunidad de comprender mejor estas nuevas palabras y frases, para después debatir, una vez finalizado este ejercicio, los términos y expresiones que usan en su comunidad y en su idioma.

Más allá de este ejercicio, es útil recordar a las personas participantes, durante la formación, las diferencias entre orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, y corregir amablemente cuando confundan los términos durante los debates, lo que puede suceder con frecuencia. Para ello, puede dirigirse al grupo de la siguiente manera:

“Vamos a repasar la terminología, porque puede ser realmente complicada. El término “orientación sexual” se refiere a nuestra atracción por otras personas. El término “identidad de género” se refiere a la percepción que tenemos de nuestro género o a qué consideramos que somos, ya sea hombres, mujeres, otro género o ningún género. La expresión de género son las señales que transmitimos a las demás personas sobre nuestro género, a través de nuestra apariencia, nuestro comportamiento y nuestro discurso. Las características sexuales describen nuestro cuerpo”.

# MÓDULO 2: EJERCICIO



## Escenarios hipotéticos de la SOGIESC

### Resumen

El ejercicio sobre escenarios hipotéticos en lo que respecta a la SOGIESC enseña a las personas participantes que no debemos dar por supuestas la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de una persona a partir de algunas de las características que conocemos, y que no podemos afirmar que una persona tiene una SOGIESC diversa por su apariencia o su forma de vestir, actuar o hablar.

**Duración del ejercicio** - 15 minutos

### Material necesario

- Las diapositivas de PowerPoint sobre escenarios hipotéticos en lo que respecta a la SOGIESC incluidas en la presentación del módulo 2.

### Notas de facilitación

Este ejercicio es importante porque muchas de las personas participantes creerán que nunca han conocido a alguien con esas características o que sabrán si es así con solo mirarla o hablar con ella. Este ejercicio deconstruye esas ideas preconcebidas y refuerza lo ya aprendido sobre estereotipos y prejuicios.

### Idea alternativa para la facilitación: el ejercicio del cuadrante

Otra manera de facilitar el ejercicio es preparar papeles con cuatro cuadrantes dibujados en ellos. Cada cuadrante se debe etiquetar con un término. Pida a las personas participantes que formen equipos pequeños y entregue una hoja a cada equipo. Exponga cada escenario siguiendo el texto de presentación, y solicite a los equipos que tomen notas en los cuadrantes correspondientes. A continuación, pídeles que llenen el cuadrante en blanco y digan lo que escribieron. Esto debería dar lugar a las mismas preguntas y conclusiones que en el guion: no es posible conocer una característica a partir de otras características que conocemos.

<p>Orientación sexual</p> <p>Gay</p>	<p>Identidad de género</p> <p>?</p>
<p>Expresión de género</p> <p>Masculina</p>	<p>Características sexuales</p> <p>Masculinas</p>

# MÓDULO 2: ORIENTACIÓN



## Un examen más detenido de la identidad de género y la expresión de género

Un concepto que a muchas personas participantes les cuesta comprender es la diferencia entre identidad de género y expresión de género. Esta página tiene por objeto ayudarle a comprender mejor la diferencia entre los dos conceptos para que pueda explicársela a las personas participantes al ver las diapositivas de la sección “Identidad y expresión de género” del ejercicio sobre SOGIESC y a lo largo de la sesión de formación.



El término **identidad de género** se refiere a nuestra percepción interna de nuestro género.

El término **expresión de género** se refiere a la forma en que nos expresamos externamente.

No obstante, es importante tener en cuenta que estos dos aspectos no siempre coinciden entre sí o con lo que la sociedad considera apropiado. En nuestro trabajo, siempre debemos tener en cuenta que no podemos determinar con precisión la identidad de género de una persona a partir de su expresión de género.

### Hombres “femeninos” y mujeres “masculinas”

En la sociedad en la que vive María, el cabello largo se considera femenino, mientras que el cabello corto se considera masculino. Sin embargo, ella prefiere el pelo corto porque le resulta más fácil peinarlo. Aunque se considera femenina y mujer, puede que a otras personas les parezca masculina debido a su cabello corto.

Un ejemplo más abstracto es que, en algunas culturas, el cuidado de los niños y las niñas se considera un “trabajo de mujeres” y no se espera que los hombres ejerzan funciones de cuidado. Sin embargo, Abdul quiere participar en la crianza de su hijo recién nacido. Es posible que algunos lo consideren poco masculino, aunque él cree que ser un padre bueno y afectuoso es una parte importante de su masculinidad. Aunque la crianza de hijos e hijas es menos visible que un corte de pelo, la expresión de género también se interpreta a partir de nuestras interacciones con los demás.

### Diferencias culturales en las normas de género

En la sociedad en la que vive María, el cabello largo se asocia con la femineidad. Sin embargo, sabemos que esto no es así en todas las sociedades. En algunas culturas, los hombres también llevan el cabello largo, como los sij, algunos judíos y algunos grupos indígenas de América del Norte. En otras culturas o tradiciones religiosas, se espera que el cabello esté cubierto o afeitado, y la forma en que se usa generalmente difiere según el género. Una persona perteneciente a una cultura como la de María podría considerar más femeninos a los hombres con cabello largo, mientras que estos podrían considerar que el cabello largo representa sus ideales culturales de masculinidad.

Las normas de género también difieren de una cultura a otra de formas más fundamentales. Lo que se considera apropiado para los hombres en un determinado contexto cultural, como mostrar afecto por otros hombres o tomarlos de la mano, puede resultar inapropiado e incluso generar violencia contra ellos en otro contexto cultural. Dado que pertenecemos a organizaciones multiculturales, debemos tener especial cautela al hacer suposiciones basadas en nuestro contexto cultural.

### **Percepción o interpretación incorrectas de la expresión de género**

Podemos controlar algunos aspectos de nuestra expresión de género, como el corte de pelo, el maquillaje, las joyas y la ropa. No obstante, algunos aspectos de nuestra expresión de género no son tan fáciles de controlar; por ejemplo, los gestos, el tono de voz y la forma en que caminamos, los cuales pueden percibirse como más bien masculinos o más bien femeninos. En algunas culturas, por ejemplo, un niño que no es bueno en los deportes puede ser objeto de burlas por ser femenino, aunque no se identifique como mujer.

También puede ocurrir que no sepamos con seguridad qué es lo que alguien trata de transmitir a través de su expresión de género. Por ejemplo, si una persona entra en nuestra oficina y no estamos seguros de cuál es su género, podríamos mirar sus documentos de identidad. Sin embargo, estos generalmente indican el sexo que se le asignó al nacer, no su identidad de género actual. Por tanto, podríamos equivocarnos en cuanto a su género y suponer que se identifica con el sexo que figura en sus documentos identificativos.

Si no sabemos con certeza cómo referirnos a alguien, debemos preguntarle de forma privada y confidencial cómo se identifica. Podemos hacerle saber que las Naciones Unidas no discriminan a las personas con identidades de género diversas y que pueden comunicarnos esa información.





# MÓDULO 3

## PANORAMA MUNDIAL

# La historia de Amani

Amani, de 38 años, huyó de Libia después de que su familia descubriera que era homosexual y la amenazara con cerrar su negocio. La falta de apoyo financiero, social o de cualquier otro tipo por parte de su familia y su comunidad puede dejar a muchas personas LGBTIQ+ en una situación de vulnerabilidad. Las lesbianas se encuentran especialmente en riesgo en las sociedades en las que las mujeres tienen un estatus social y económico inferior. Repudiada por su familia, Amani solicitó asilo en Italia.

“Me sentía triste, lloraba en mi habitación”, recuerda. “Quería mi privacidad, pero compartía la habitación con tres muchachas más. Tenía que tener cuidado con quien hablaba. Me sentía sola y ocultaba mi identidad porque tenía miedo de que la gente me atacara. Pero, transcurridos unos meses, empecé a hablar con mi asistente social y a decirle abiertamente por qué me encontraba allí”.

Con ánimo de tender la mano a sus compañeras refugiadas, Amani comenzó a cocinar para ellas y, finalmente, puso en marcha un servicio de *catering* que todavía funciona hoy en día. Espera que su último emprendimiento, un grupo que ofrece apoyo y asesoramiento a lesbianas solicitantes de asilo en Italia, haga la vida más fácil a las que huyen de los problemas que encuentran en su hogar.

“Es como una misión para mí”, dice Amani. “Porque yo no pude encontrar a nadie que me ayudara cuando llegué aquí. Quizá ahora podamos hacer algo”.



# MÓDULO 3: EJERCICIO



## Test sobre el panorama mundial

---

### Resumen

El **Test sobre el panorama mundial** sirve como introducción a algunos de los obstáculos y abusos de los derechos humanos a los que enfrentan las personas con SOGIESC diversa en todo el mundo. El test, aunque breve, enseña a las personas participantes cuestiones sobre la criminalización generalizada de las relaciones entre personas del mismo género y las identidades de género diversas, los diversos abusos contra los derechos humanos que prevalecen en muchos países, los actores que persiguen a las personas con SOGIESC diversa, las razones por las que los delitos no se denuncian, la intersección de la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales en relación con la percepción y la persecución, y el enfoque de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ de las Naciones Unidas. El test adicional, la orientación y los videos permiten ampliar más los conocimientos de las personas participantes sobre las necesidades y los derechos de las personas con SOGIESC diversa.

**Duración del ejercicio** 1 hora y 20 minutos. Quince minutos para la descripción y para completar cuestionario; 105 minutos para debate sobre el test.

### Material necesario

- Test sobre el panorama mundial (*en el Cuaderno*)
- Orientación sobre el panorama mundial (*en el Cuaderno*)

---

### Presentación de resultados del ejercicio

Gran parte de la información contenida en este módulo será nueva para las personas participantes, y la presentación de resultados del test les presentará muchos conceptos nuevos e importantes. Por consiguiente, durante el debate sobre el test es importante que se ciña al guion recomendado en las notas de presentación.

Cuando facilite las respuestas a las preguntas del test, brinde a las personas participantes la oportunidad de expresar sus respuestas antes de indicarles la respuesta correcta. Pregunte a las personas participantes por qué eligieron una determinada opción y procure explicar detenidamente las respuestas correctas.

### Idea alternativa para la facilitación: presentación de resultados en grupo

Otra manera de facilitar el test sobre el panorama mundial es que las personas participantes lo completen individualmente y luego comenten sus respuestas con las personas con las que comparten mesa. Esto les da la oportunidad de poner primero a prueba sus conocimientos sobre las cuestiones relativas a la SOGIESC y a continuación debatir en grupo las respuestas al test y escuchar los pensamientos e ideas de las demás personas sobre el contenido del cuestionario. Una vez que los equipos hayan discutido el test y acordado sus respuestas finales, puede volver a reunir a todas las personas participantes y comentar las respuestas, así como la información contextual proporcionada en la presentación. Aunque este método de facilitar el test requiere más tiempo, es una excelente manera de promover la interacción entre las personas participantes y permitir que aquellas menos inclinadas a hablar frente a un grupo grande tengan la oportunidad de aportar sus ideas en un entorno grupal más pequeño y seguro.\



# MÓDULO 3: EJERCICIO



## Test adicional sobre el panorama mundial

- 1. En 2014, ¿en cuántos países las personas con SOGIESC diversa han sido víctimas de abusos, traumas, asesinatos y arrestos arbitrarios sin respuesta ni protección del Estado, según Heartland Alliance?**
  - ~~a. Más de 70~~
  - b. Más de 130
- 2. Según el Informe de la Unión Europea de 2020 titulado *A long way to go for LGBTI equality* (“Un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de las personas LGBTI”), las personas que denunciaron el mayor número de agresiones durante el período de cinco años anterior debido a su SOGIESC (real o percibida) fueron:**
  - ~~a. Hombres gais y bisexuales~~
  - ~~b. Lesbianas y mujeres bisexuales~~
  - c. Personas transgénero
  - d. Personas intersexuales
- 3. ¿Por qué razón más de la mitad de los países cuyas leyes penalizan las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo adoptaron esas leyes?**
  - ~~a. Partidos políticos religiosos extremistas~~
  - b. Colonialismo europeo
  - ~~c. Acuerdos regionales entre Estados~~
- 4. ¿En qué año se celebró el primer debate sobre los derechos humanos de las personas con SOGIESC diversa en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas?**
  - ~~a. 2003~~
  - b. 2011
- 5. ¿Cuándo derogaron por última vez en un país europeo las leyes que penalizaban las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo?**
  - ~~a. 1998~~
  - b. 2014 (Chipre del Norte)
- 6. En 2011, ¿qué país fue el primero en reconocer un tercer género en su censo nacional?**
  - ~~a. Los Estados Unidos~~
  - b. Nepal
  - ~~c. Suecia~~

7. Al menos hasta 2009, ¿qué test se utilizó para “comprobar” la orientación sexual de algunas personas solicitantes de asilo en la República Checa?
- a. ~~El test de inventario de la orientación sexual de Epstein (ESOI, por sus siglas en inglés)~~
  - b. La pletismografía (conexión de un dispositivo a los genitales para medir la excitación en reacción a la pornografía)
8. A fecha de 2020, ¿cuál de los siguientes países no había despenalizado las relaciones entre personas del mismo género?
- a. ~~Gabón~~
  - b. ~~Botswana~~
  - c. Kenya
9. En ciertas jurisdicciones, como Australia, los Estados Unidos, el Reino Unido y la Unión Europea, es posible que a las personas solicitantes de asilo con SOGIESC diversa:
- a. ~~Se les niegue el asilo, se las devuelva a sus países de origen y se les recomiende que “actúen con discreción”.~~
  - b. ~~Se les otorgue la condición de persona refugiada temporalmente si pueden demostrar que habían “salido del armario” en su país de origen.~~
  - c. Se les conceda asilo sobre la base de que la supresión de su orientación sexual o de su identidad de género les niega el derecho fundamental a ser quienes son.

La siguiente información contextual es pertinente si está impartiendo la formación a personas que trabajan en el ámbito de la determinación de la condición de refugiado (RSD) o el asilo: Esto ha representado un **avance importante** en la jurisprudencia en materia de asilo. En el pasado, si una persona no había revelado su orientación sexual o su identidad de género, el país de asilo podía devolverla a su lugar de origen y recomendarle que fuera discreta para que nadie la persiguiera. Hoy en día, se reconoce que obligar a alguien a **ocultar** su orientación sexual o su identidad de género es, de por sí, es una forma de persecución. La ocultación es psicológicamente dañina. Causa una pérdida de la autoestima, depresión y aislamiento. Asimismo, hay que tener presente que no es **razonable** esperar que una persona oculte su identidad o su orientación durante el resto de su vida. A pesar de sus esfuerzos, la sociedad puede percibirlos como LGBTIQ+. Esa percepción puede ponerlos en grave peligro.

Una persona puede solicitar la condición de refugiado **sur place** en virtud de circunstancias que hayan surgido en su país de origen desde su marcha o a causa de sus actividades desde entonces. En la práctica, por lo general significa o bien que “salió del armario” después de abandonar su país y ahora no puede regresar porque se vería perseguida u obligada a ocultar su orientación sexual o su identidad de género, o bien que, desde que se marchó, ocurrió allí algo que la pondría en peligro si regresara. Por ejemplo, si tras su partida se adoptó una legislación contra la homosexualidad, es posible que piense que no resulta seguro regresar.

**10. Según el Movement Advancement Project, ¿quiénes registran las tasas más altas de violencia de pareja?**

- a. ~~Hombres gais~~
- b. ~~Lesbianas~~
- c. Personas bisexuales

# MÓDULO 3: EJERCICIO



## Realizar un análisis local

---

### Resumen

El ejercicio “**Realizar un análisis local**”, aunque breve, permite presentar a las personas participantes la idea de que, si bien este curso de formación puede ampliar sus conocimientos sobre los problemas mundiales, lo que ocurre en el plano local por lo general será más importante para su trabajo. El estudio de caso proporcionado en este ejercicio presenta a las personas participantes una situación compleja en la que resulta útil llevar a cabo un análisis local y pone en marcha el proceso de reflexión sobre cómo realizar un análisis local, qué debería abarcar y por qué podría ser importante para su trabajo.

### Duración del ejercicio

10 minutos.

### Material necesario

- Estudio de caso (en la presentación)
- 

### Idea alternativa para la facilitación:

Este ejercicio está diseñado para realizarlo en sesión plenaria y en un lapso de diez minutos. Sin embargo, puede facilitarlo de otra forma si desea hacer más hincapié en el tema. Las personas participantes disponen en su Cuaderno del estudio de caso y las preguntas que hace la persona facilitadora. En lugar de pedir a las personas participantes que lean el estudio de caso en la pantalla y luego plantearles preguntas, puede indicarles que consulten la página correspondiente en su Cuaderno y trabajen en el estudio de caso y las preguntas bien de forma independiente, como parte de un pequeño equipo, o bien divididas en grupos según la ubicación de su oficina o zona de trabajo. A continuación, puede volver a reunir a las personas participantes en sesión plenaria para debatir acerca de lo aprendido.

# MÓDULO 3: ORIENTACIÓN



## Consejos para invitar a una persona experta a hablar en su sesión de capacitación

---

Uno de los componentes más útiles que puede añadir a una sesión de capacitación es una presentación de una organización local, regional o de la diáspora. Las personas expertas de organizaciones externas pueden proporcionar contexto al grupo de participantes, brindarles la oportunidad de conocer a personas que presentan una SOGIESC diversa abiertamente, y mejorar las discusiones sobre los conceptos y términos pertinentes en los idiomas locales o sobre un tema especializado. Al llegar al módulo 3, las personas participantes contarán con una base sólida en lo que respecta a la terminología y las cuestiones relativas a la SOGIESC, por lo que podrán interactuar activamente con personas expertas externas.

### Invitar a una persona experta para que intervenga

Hay varias formas de incorporar a una persona experta externa. Normalmente se invita a una persona experta a unirse a la sesión de formación, hacer una presentación y responder preguntas, ya sea durante un módulo o entre un módulo y otro. O bien se solicita a una persona experta que asista parte del día o durante toda la jornada y haga una presentación en algún momento del día. Esto brinda a las personas participantes la oportunidad de conocer mejor a la persona experta y más tiempo para hacerle preguntas a lo largo del día. En este caso, la persona facilitadora debe asegurarse de que la presencia de una persona externa a su organización no disuada al grupo de participantes de participe plenamente.

### Invitar a una persona experta a cofacilitar el curso

Otro enfoque que pueden adoptar las personas a cargo de la facilitación es invitar a una persona experta externa a impartir junto con ellas uno o más módulos de capacitación. Una vez más, es importante asegurarse de que la presencia de una organización externa no impida que las personas participantes participen plenamente. También es fundamental que la persona a cargo de la facilitación coordine el contenido que se impartirá con la persona experta externa y se asegure de que su enfoque didáctico se ajusta temáticamente al paquete de capacitación. Por ejemplo, en una sesión de formación coordinada, la persona a cargo de la facilitación de la OIM o el ACNUR presentaría los módulos 1 y 2; cofacilitaría el módulo 3 junto con la persona experta externa, que aportaría información sobre cuestiones relacionadas con el contexto local; y, a continuación, esta última presentaría una sesión sobre el contexto local o una esfera temática. En este caso, el módulo 4 se movería al día 2 o se omitiría para acomodar el contenido adicional.

### Determinar a quién invitar

A la hora de decidir a quién invitar a una sesión, conviene comenzar con socios consolidados. Si la oficina no mantiene relaciones estables con personas expertas u organizaciones que trabajen en cuestiones relacionadas con las personas LGBTIQ+ o la SOGIESC, puede solicitar a otras agencias de las Naciones Unidas o a socios gubernamentales que le proporcionen contactos y recomendaciones. En algunos entornos, habrá una gran variedad de organizaciones que representan a diferentes personas, en cuyo caso puede invitar a varias personas expertas, o invitar a una a hablar sobre temas poco conocidos para las personas participantes. Por ejemplo, en algunos lugares existen organizaciones separadas para homosexuales, lesbianas y personas bisexuales, personas transgénero y no binarias, y personas intersexuales. También puede haber

organizaciones centradas en determinadas enfermedades, en la infancia, en las personas mayores, en las personas con SOGIESC diversa y discapacidad, o en otras personas con SOGIESC diversa. Invitar a una representación adecuada es una forma importante de garantizar que no se pasen por alto las voces marginadas.

## Honorarios

Es importante recordar que las organizaciones pueden cobrar honorarios o una remuneración por su intervención o solicitar el reembolso de los gastos que ha supuesto su participación. Conviene aclarar desde el principio cuáles son sus expectativas.

## Alternativas a una persona experta de una organización que trabaje en cuestiones relacionadas con las personas LGBTIQ+ o la SOGIESC.

En los pocos casos en que las organizaciones que trabajan específicamente en el ámbito de la SOGIESC no pueden o no están dispuestas a intervenir en una sesión de capacitación, tiene varias opciones: invitar a una organización implicada de alguna manera en cuestiones relacionadas con la SOGIESC, por ejemplo, una organización de derechos humanos; invitar a miembros de una embajada implicados de alguna manera en cuestiones relacionadas con la SOGIESC desde una perspectiva diplomática; invitar a una compañera o compañero nacional que muestra abiertamente una SOGIESC diversa a hablar sobre sus experiencias y sus conocimientos sobre el lugar; o invitar a una organización regional o de la diáspora a hablar con las personas participantes por video. Un video puede ser una forma útil de humanizar los problemas y al mismo tiempo evitar que una persona se exponga a un riesgo en el ámbito local al hablar públicamente en una sesión de capacitación.



# MÓDULO 4

## DERECHO INTERNACIONAL

# La historia de Oleg

Víctima de acoso e intimidación en su infancia y su adolescencia en el este de Ucrania, Oleg huyó a Kiev en el verano de 2014, cuando el conflicto que había en su país se aproximaba a su hogar. Los desplazamientos generados por el conflicto en el este de Ucrania han agravado los problemas de discriminación que ya sufrían en su lugar de origen muchas personas LGBTIQ+ de ese país, donde la homosexualidad no se legalizó hasta 1991 y aún se considera tabú. Sin la protección de su hogar, la comunidad local, la familia y las amistades, muchas de estas personas se enfrentan a la cruda realidad de que se les niega un lugar donde vivir o trabajar debido a su sexualidad. Otras han sido objeto de acoso, violencia y abusos. En la ciudad de Donetsk, que fue tomada y perdió el control gubernamental en abril de 2014, numerosas personas LGBTIQ+ desplazadas internamente han decidido huir a Kiev, donde la ONG Insight ofrece cierto grado de protección.

*Foto de portada del módulo 4: Oleg, de 22 años, estudiante de teatro gay desplazado internamente desde Donetsk, visita el Museo Khanenka de Kiev.*





# MÓDULO 4: EJERCICIO



## Juego de correspondencias sobre derecho internacional

---

### Resumen

En el “**Juego de correspondencias sobre derecho internacional**” y el ejercicio adicional correspondiente se pide a las personas participantes que analicen en profundidad si el derecho internacional existente se ocupa de las diversas formas de discriminación y persecución a las que se enfrentan actualmente las personas con SOGIESC diversa en todo el mundo. El ejercicio de correspondencias en equipo y el repaso de las diversas formas de persecución y discriminación que las personas participantes abordaron en el módulo 3 consolidarán tanto sus conocimientos en materia de derecho internacional como su conciencia de la necesidad de situar las cuestiones relativas a la SOGIESC en el marco de los derechos humanos.

### Duración del ejercicio:

50 minutos. Cinco minutos para las instrucciones; 25 minutos para la actividad en equipo; 20 minutos para el debate en grupo.

### Material necesario

- Conjunto de tarjetas sobre derecho internacional (un conjunto de doce tarjetas por equipo de hasta cuatro participantes; según estas instrucciones; las tarjetas se deben imprimir y recortar; se recomienda que la persona a cargo de la facilitación lamine las tarjetas para poder reutilizarlas)
- Tarjetas de notas (seis tarjetas por equipo de hasta cuatro participantes; según estas instrucciones; se debe imprimir y recortar las tarjetas, pero no laminarlas)
- Lista de vulneraciones de los derechos y de actos de discriminación (*una por participante; en el Cuaderno*)

---

### Idea alternativa para la facilitación:

El debate del ejercicio estándar se describe en las notas de las diapositivas de presentación; se utilizan las claves para la persona a cargo de la facilitación del juego de correspondencias sobre derecho internacional (versión estándar) que se ajusta al conjunto de tarjetas.

Si la formación se dirige a un público de juristas y necesita centrarse más en estos instrumentos jurídicos, puede revisar uno por uno los actos de discriminación y las vulneraciones de los derechos que figuran en la lista, y preguntar a los equipos dónde colocaron cada elemento. Consulte la versión alternativa de las claves de facilitación que corresponde al conjunto de tarjetas de ejercicios, a fin de ver las respuestas sugeridas. Tenga en cuenta que esta alternativa requerirá mucho más tiempo que los 20 minutos asignados; solo es recomendable si desea centrarse especialmente en los instrumentos jurídicos internacionales y en su programa de capacitación tiene tiempo para ello.

Para obtener más contenidos dirigidos a un público con una orientación jurídica, consulte el módulo sobre jurisprudencia incluido en la sección “Esferas temáticas”.

# Declaración Universal de los Derechos Humanos

**Artículos 1, 2 y 3:** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...]. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Nadie estará sometido a esclavitud.

**Artículos 9 y 12:** Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado [...]. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación.

**Artículo 16:** Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho [...] a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio.

**Artículo 19:** Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.

**Artículo 20.1:** Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

# Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes

**Artículo 1.1:** A los efectos de la presente Convención, se entenderá por el término “tortura” todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean infligidos por un funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia. No se considerarán torturas los dolores o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de sanciones legales, o inherentes o incidentales a éstas

**Artículo 2.1:** Todo Estado Parte tomará medidas legislativas, administrativas, judiciales o de otra índole eficaces para impedir los actos de tortura en todo territorio que esté bajo su jurisdicción.

## Convención sobre el Estatuto de los Refugiados

### Artículo 1.A.2:

A los efectos de la presente Convención, el término “refugiado” se aplicará a toda persona que, [...] debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él.

**Artículo 33.1:** Ningún Estado Contratante podrá, por expulsión o devolución, poner en modo alguno a un refugiado en las fronteras de los territorios donde su vida o su libertad peligre por causa de su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social, o de sus opiniones políticas.

# Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

**Artículo 2.3:** Cada uno de los Estados Partes [...] se compromete [...] a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo [...] La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa [...] decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso.

**Artículo 6.2:** En los países en que no hayan abolido la pena capital sólo podrá imponerse la pena de muerte por los más graves delitos y de conformidad con leyes que estén en vigor en el momento de cometerse el delito.

**Artículos 9, 10 y 14:** Toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal será llevada sin demora ante un juez [...], y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad [...]. Toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto debido [...]. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia [...]. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial.

**Artículo 26:** Todas las personas [...] tienen derecho [...] a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

# Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

**Artículo 1:** Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

**Artículos 6, 7, 9, 11.1, 13 y 15:** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado [...], el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...], a la seguridad social, incluso al seguro social, [...] a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, a una mejora continua de las condiciones de existencia [...], a la educación [...] (y) a participar en la vida cultural.

**Artículo 12.1:** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

# Convención sobre los Derechos del Niño

**Artículo 2:** Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

**Artículo 9.1:** Los Estados Partes velarán por que el niño no sea separado de sus padres contra la voluntad de éstos.

**Artículo 16.1:** Ningún niño será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación.

**Artículos 24.1, 26.1 y 28.1:** Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud [...], a beneficiarse de la seguridad social, incluso del seguro social, [...] a la educación.

### **Vulneraciones de los derechos o actos de discriminación prohibidos por esta Declaración, Pacto o Convención**

---

---

---

---

---

### **Vulneraciones de los derechos o actos de discriminación prohibidos por esta Declaración, Pacto o Convención**

---

---

---

---

---

# MÓDULO 4: EJERCICIO



## Claves de facilitación del juego de correspondencias sobre derecho internacional (versión estándar)

---

### Tareas sugeridas para cada instrumento jurídico

#### **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Asesinato

Humillación pública y estereotipos negativos

Acoso y abuso

Revelación pública de la SOGIESC

Delitos de odio

Tortura, incluida la violación

Chantaje y extorsión

Acoso en la escuela o en el lugar de trabajo

Persecución a través de redes sociales y aplicaciones que activan la función de ubicación GPS, incluida la persecución por parte de los servicios de seguridad gubernamentales

Violencia familiar, incluidos los abusos, el matrimonio forzado, los asesinatos por honor y el incesto

Devolución

Arrestos y detenciones arbitrarios, y agravación de los abusos durante la detención o el encarcelamiento

Ataques a defensores y organizaciones

Supresión del derecho a la libertad de expresión

Denegación del derecho a vivir abiertamente

Denegación del derecho a vivir conjuntamente (unidad familiar) y del derecho a contraer matrimonio

Limitación de los derechos a la adopción, la gestación subrogada y la custodia

#### **Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951)**

Denegación del derecho a vivir conjuntamente (unidad familiar)

Denegación del acceso o acceso limitado a la atención sanitaria, la educación, la vivienda y los servicios sociales

Discriminación en la contratación y despido sumario

*Devolución*

## **Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes**

Delitos de odio

Tortura, incluida la violación

Violencia familiar, incluidos los abusos, el matrimonio forzado, asesinatos por honor e incesto

Violación correctiva y violación conyugal

Tratamiento médico forzado

## **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

Asesinato

Criminalización

Arrestos y detenciones arbitrarios, y agravación de los abusos durante la detención o el encarcelamiento

Acceso limitado o falta de acceso a la protección o asistencia policial

Acceso limitado o falta de acceso a mecanismos de denuncia de vulneraciones de los derechos humanos y de acceso a la justicia

Denegación del derecho a un juicio imparcial

## **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Denegación del acceso o acceso limitado a la atención sanitaria, la educación, la vivienda y los servicios sociales

Discriminación en la contratación laboral y despido sumario

## **Convención sobre los Derechos del Niño**

Humillación pública y estereotipos negativos

Acoso y abuso

Revelación pública de la SOGIESC

Acoso en la escuela o en el lugar de trabajo

Limitación de los derechos a la adopción, la gestación subrogada o la custodia

Denegación del acceso o acceso limitado a la atención sanitaria, la educación, los servicios sociales, la vivienda, etc.



# MÓDULO 4: EJERCICIO



## Claves para la persona a cargo de la facilitación del juego de correspondencias con el derecho internacional (versión alternativa)

### Tareas sugeridas para cada forma de discriminación o vulneración de los derechos

Discriminación o vulneración de derechos	Instrumentos jurídicos pertinentes sugeridos
Asesinato	DUDH, PIDCP
Humillación pública y estereotipos negativos	DUDH, CDN
Acoso y abuso	DUDH, CDN
Revelación pública de la SOGIESC	DUDH, CDN
Delitos de odio (según la naturaleza del delito)	DUDH, CCT
Tortura, incluida la violación	DUDH, CCT
Criminalización	PIDCP
Arrestos y detenciones arbitrarios, y agravación de los abusos durante detención o el encarcelamiento	DUDH, PIDCP
Acceso limitado o falta de acceso a la protección o asistencia policial	PIDCP
Acceso limitado o falta de acceso a mecanismos de denuncia y de acceso a la justicia	PIDCP
Denegación del derecho a un juicio imparcial	PIDCP
Denegación del acceso o acceso limitado a la atención sanitaria, la educación, la vivienda, etc.	PIDESC, C1951, CDN
Discriminación en la contratación y despido sumario	PIDESC, Convención de 1951 (para refugiados)
Acoso en la escuela o en el lugar de trabajo	DUDH, CDN
Persecución a través de redes sociales y aplicaciones que activan la función de ubicación GPS, incluida la persecución por parte de los servicios de seguridad gubernamentales	DUDH
Violencia familiar, incluido los abusos, el matrimonio forzado, los asesinatos por honor y el incesto	DUDH, CCT, CDN
Violación correctiva y violación conyugal	CCT
Chantaje y extorsión	DUDH
Devolución	PIDESC, C 1951

Tratamiento médico forzado	CCT
Ataques a defensores y organizaciones	DUDH
Supresión del derecho a la libertad de expresión	DUDH
Denegación del derecho a vivir abiertamente	DUDH
Denegación del derecho a vivir conjuntamente (unidad familiar)	PIDESC, C1951
Denegación del derecho a contraer matrimonio	DUDH
Limitación de los derechos a la adopción, la gestación subrogada o la custodia	DUDH, CDN

### Siglas y abreviaturas

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

CDN: Convención sobre los Derechos del Niño

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

CCT: Convención contra la Tortura

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

C1951: Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951)

# MÓDULO 4: EJERCICIO



## Ejercicio adicional: vulneraciones de los derechos

Indique en el espacio en blanco qué derecho se ha vulnerado. En la página siguiente se enumeran las opciones.

1. **El asesinato** vulnera el derecho a: *4. la vida; 5. la seguridad personal; 10. no sufrir torturas*
2. **La humillación pública y los estereotipos negativos** vulneran el derecho a: *6. la privacidad; 25. participar en la vida pública; 26. participar en la vida cultural; 32. la integridad física y mental*
3. **El acoso y el abuso** vulneran el derecho a: *5. la seguridad personal*
4. **La revelación de la SOGIESC** vulnera el derecho a: *5. la seguridad personal; 6. la privacidad*
5. **Los delitos de odio** vulneran el derecho a: *4. la vida; 5. la seguridad personal*
6. **La tortura, incluida la violación**, vulnera el derecho a: *5. la seguridad personal; 10. no sufrir torturas y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes*
7. **La criminalización** vulnera el derecho a: *3. el reconocimiento de la personalidad jurídica; 33. no ser criminalizado o penalizado*
8. **La denegación del derecho a la protección policial** vulnera el derecho a: *5. la seguridad personal; 28. recursos y resarcimientos eficaces; 30. la protección del Estado*
9. **La denegación del derecho a mecanismos de denuncia y acceso a la justicia** vulnera el derecho a: *28. recursos y resarcimientos eficaces; 29. Rendición de cuentas*
10. **El arresto y la detención arbitrarios** vulneran el derecho a: *7. no sufrir privación arbitraria de la libertad; 30. la protección del Estado*
11. **La agravación de los abusos durante la detención o el encarcelamiento** vulnera el derecho a: *9. un trato humanitario durante la detención*
12. **La denegación del derecho a un juicio imparcial** vulnera el derecho a: *8. un juicio imparcial; 31. la protección jurídica*
13. **La denegación del acceso o el acceso limitado a la atención sanitaria, la educación, la vivienda y los servicios sociales** vulneran el derecho a: *13. la seguridad social y otras medidas de protección social; 15. una vivienda adecuada; 16. la educación; 17. el más alto nivel posible de salud; 18. la protección contra los abusos médicos*
14. **La discriminación en la contratación y el despido sumario** vulneran el derecho a: *12. el trabajo; 14. un nivel de vida adecuado; 34. la protección contra la pobreza*
15. **El acoso en la escuela o en el lugar de trabajo** vulnera el derecho a: *12. el trabajo; 14. un nivel de vida adecuado; 16. la educación*
16. **La persecución a través de redes sociales y aplicaciones que activan la función de ubicación GPS** vulnera el derecho a: *5. la seguridad personal; 6. la privacidad; 36. el ejercicio de los derechos humanos en relación con las tecnologías de la información y las comunicaciones*
17. **La violencia familiar, incluidos los abusos, matrimonio forzado, asesinatos por honor e incesto** vulneran el derecho a: *4. la vida; 5. la seguridad personal; 10. no sufrir torturas*

18. **La violación correctiva y la violación conyugal** vulneran el derecho a: *5. la seguridad personal; 10. no sufrir torturas; 32. la integridad física y mental*
19. **El chantaje y la extorsión** vulneran el derecho a: *5. la seguridad personal; 6. la privacidad; 14. un nivel de vida adecuado*
20. **La devolución** vulnera el derecho a: *5. la seguridad personal; 23. solicitar asilo*
21. **El tratamiento médico forzado** vulnera el derecho a: *5. la seguridad personal; 10. no sufrir torturas; 17. el más alto nivel posible de salud; 18. la protección contra los abusos médicos; 32. la integridad física y mental*
22. **Los ataques a defensores y organizaciones** vulneran el derecho a: *19. la libertad de opinión y expresión; 20. la libertad de reunión y de asociación pacíficas; 27. promover los derechos humanos*
23. **La supresión del derecho a la libertad de expresión** vulnera el derecho a: *19. la libertad de opinión y expresión*
24. **La denegación del derecho a vivir abiertamente** como persona con una SOGIESC diversa vulnera el derecho a: *19. la libertad de opinión y expresión; 21. la libertad de pensamiento, conciencia y religión*
25. **La denegación del derecho a convivir con una pareja del mismo género** vulnera el derecho a: *6. la privacidad; 24. fundar una familia*
26. **La denegación del derecho a contraer matrimonio** con una persona del mismo género vulnera el derecho a: *3. la igualdad ante la ley; 24. fundar una familia*
27. **La limitación de los derechos a la adopción, la gestación subrogada y la custodia** vulnera el derecho a: *3. la igualdad ante la ley; 24. fundar una familia*



## Módulo 5:

# COMUNICACIÓN **INCLUSIVA**

# La historia de Gabriela

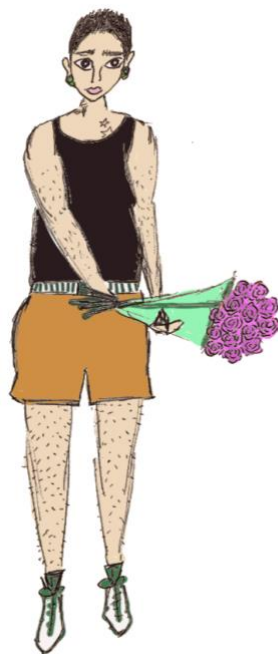
“Caminé durante 25 días para llegar al Ecuador. El viaje fue muy difícil. Muchas veces dormía en la carretera. Me discriminaban debido a mi orientación sexual y, por la misma razón, a veces no recibí la ayuda que necesitaba”.

Gabriela se marchó de Venezuela en busca de mejores oportunidades laborales. Durante el viaje a menudo la atacaban e insultaban.

“Lo único que sabía es que quería llegar al Ecuador, encontrar un trabajo y enviarle dinero a mi madre en Venezuela”, recuerda.

“Un día, durante el viaje, estaba muerta de hambre, pensé que iba a morir, y una mujer colombiana me dio algo de comer. Nunca lo olvidaré”.

En el Ecuador, la OIM y sus socios ayudan a la población LGBTIQ+ de Venezuela a integrarse en la sociedad ecuatoriana.



# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Guiones simulados

---

### Resumen

En el ejercicio “**Guiones simulados**” se presentan interacciones hipotéticas entre una persona entrevistadora y una persona con una SOGIESC diversa y se pide a las personas participantes que decidan cómo se podría mejorar esa interacción en cuanto al tono de voz, el lenguaje oral y el lenguaje corporal. Al aprender a través de la observación y la discusión, las personas participantes estarán mejor preparadas para interactuar con personas con SOGIESC diversa en su entorno. Este ejercicio también sienta las bases para examinar nuestras principales obligaciones y debatir sobre prejuicios y microagresiones. Asimismo, presenta tres medidas sencillas que podemos tomar para garantizar una comunicación inclusiva, entre ellas la forma de responder respetuosamente cuando alguien comparte con nosotros su SOGIESC diversa. Finalmente, el ejercicio preparará a las personas participantes para hacer sus propias interacciones en el ejercicio de representación de papeles por parejas, si se facilita.

Los facilitadores deben modificar los guiones según sea necesario, de modo que reflejen situaciones pertinentes para sus participantes y, a la vez, conserven los puntos centrales del aprendizaje. Podemos ayudar a los solicitantes de asilo, los migrantes, los refugiados y otras personas en movimiento de muy diversas formas, y todas ellas pueden incorporarse a un escenario sencillo. No dude en comentarnos las modificaciones que ha hecho para que podamos agregarlas como variaciones al paquete de capacitación.

### Duración del ejercicio

Para los guiones simulados, 1 hora y 10 minutos: Veinticinco minutos para leer cada guion y 10 minutos para debatir acerca de cada uno de ellos; para todas las diapositivas de presentación relacionadas con el ejercicio: 1 hora y 30 minutos.

### Material necesario

- Guiones simulados (en el Cuaderno)
- *Opcional*: timbres electrónicos

---

### Idea alternativa para la facilitación: Grupos pequeños y timbres

Si no desea que las personas participantes lean los guiones en sesión plenaria, puede hacer que los lean en grupos pequeños, que luego debatan acerca de ellos y que finalmente expongan en sesión plenaria.

Algunas personas facilitadoras han utilizado timbres electrónicos para que el ejercicio resulte más divertido e interactivo. Puede colocar un timbre en cada mesa y pedir a las personas participantes que lo presionen cada vez que crean que la persona entrevistadora ha dicho algo inapropiado y comenten cada una de sus intervenciones mientras usted las lee. Otra posibilidad es que los actores lean el guion una vez, de modo que las personas participantes puedan escucharlo completo y, a continuación, volver a leerlo y hacer que las personas participantes toquen el timbre cuando escuchen un lenguaje inapropiado. Si desea utilizar este método pero no tiene acceso a timbres electrónicos, puede pedir a las personas participantes que levanten la mano, llamen o hagan un ruido particular cada vez que la persona entrevistadora haga o diga algo inapropiado. Se trata de una forma divertida de convertir el ejercicio de guiones simulados en un juego y mantener alerta a las personas participantes.

# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Guiones simulados

### GUION UNO

**Clave de colores:** El texto en **verde** o seguido de una (V) es apropiado. El texto en **rojo** o seguido de una (R) es inapropiado o podría mejorarse. En el texto en **gris** o cursiva que sigue a una intervención de la persona entrevistadora se explica por qué esta es apropiada, inapropiada o necesita mejoras, y se hacen sugerencias para que la persona facilitadora la analice la intervención con las personas participantes.

**Introducción:** Escuche mientras leemos el guion de una reunión entre una persona entrevistadora y una persona de 25 años llamada Reem. Reem ha acudido a informarse del estado de su solicitud para un programa de medios de vida. Señalen los puntos en los que la persona entrevistadora haya hecho una pregunta inapropiada o podría haber formulado mejor la pregunta. Justifiquen su opinión, a fin de poder luego debatir en grupo.

**Persona entrevistadora:** Hola. ¿En qué puedo ayudarle? (V)

**Reem:** Hola. He venido para hablar sobre mi situación. Estoy esperando saber si cumplo las condiciones para acceder al programa de medios de vida. Ha pasado mucho tiempo y aún no hay noticias.

**Persona entrevistadora (sin mirar a Reem y distraído/a por su computadora):** Dígame, por favor, el número de solicitud. (R)

*La persona entrevistadora debe confirmar que ha escuchado a Reem y expresar empatía y comprensión con una frase como “Entiendo” o “Comprendo”.*

**Reem:** Es el 560135.

**Persona entrevistadora:** Gracias. Veo que aún estamos esperando que se abra una plaza para usted. Hay una lista de espera larga, así que no sabemos cuánto puede tardar. Esperamos tener novedades pronto. (V)

**Reem:** Eso mismo me dijeron la última vez que vine, hace un mes. No sé cuánto más voy a poder esperar. En casa corro mucho peligro y necesito una fuente de ingresos propia para poder vivir por mi cuenta. Realmente necesito saber cuándo podré dejar el lugar donde vivo.

**Persona entrevistadora (todavía centrado/a en su computadora):** Vaya... realmente no lo sé. Lo siento, pero no puedo ayudarle. Vuelva dentro de un mes, a ver si hay alguna novedad. (R)

*El/la entrevistador/a debería preguntar por qué Reem está en peligro, ya que ello ayudaría a determinar si es necesario priorizar su solicitud o prestarle asistencia adicional.*

**Reem:** Tal vez si le explicara mejor mi situación podría hacer algo para ayudarme.

**Persona entrevistadora:** Un momento, tengo que responder un correo electrónico. (Larga pausa mientras escribe...) Bien. ¿Qué ocurre? (R)

*Mientras atiende a alguien, la persona entrevistadora no debe interrumpirla para trabajar en otra cosa. Una de las técnicas de comunicación más importantes es prestar atención a la persona que está sentada frente a nosotros. Debe prestarle toda su atención, para demostrarle que le importa y que está escuchando.*

**Reem:** Quiero comentarle mi situación aquí. Realmente necesito ayuda. Me siento en peligro.



**Persona entrevistadora (suspirando profundamente): ¿Por qué está en peligro? (V)**

**Reem:** Se trata de mis padres. Vivo con ellos. Tengo que vivir con ellos: no puedo trabajar, y soy una mujer soltera. El problema es que...

**Persona entrevistadora:** Si cree que su familia corre peligro aquí, puede hablar con alguien de la unidad de protección. Esto es el programa de medios de vida, sabe. (R)

*La persona entrevistadora no debe interrumpir ni tratar de remitir a Reem a otro servicio antes de escuchar su historia. Todo el personal de nuestras organizaciones debe prestar el mismo nivel de servicio al cliente. Hace falta valor para dar a conocer la SOGIESC a un extraño, y puede inducir ansiedad. Se debe tratar con amabilidad y respeto a las personas que dan ese paso.*

**Reem:** No quiero recurrir a nadie más porque tengo miedo de que mi padre se entere de que estoy hablando con usted. Soy la única que presentó una solicitud para el programa de medios de vida, por eso acudo a usted.

**Persona entrevistadora:** De acuerdo. Continúe. (V)

**Reem:** Mi familia me ha amenazado. Me da miedo vivir con ellos, pero no tengo otra posibilidad.

**Persona entrevistadora:** ¿Por qué le amenazan? (R)

*La persona entrevistadora debería darse por enterada diciendo “Lamento que esté pasando por esto” o algo similar, y pedirle amablemente más información.*

**Reem:** Han descubierto que tengo una relación y no están conformes. Tengo miedo de lo que podrían hacerme.

**Persona entrevistadora:** ¿Por qué no les gusta esa relación? (R)

*Sería mejor preguntarle: ¿Puede darme más detalles?*

**Reem:** Porque es con una mujer. Otra mujer.

**Persona entrevistadora (dando muestras de disgusto): ¡Vaya! De acuerdo. ¿Así que le gustan las mujeres? (R)**

*Este comentario es una **importante oportunidad de aprendizaje**: nuestra “primera respuesta” cuando alguien revela una SOGIESC diversa debería ser, por ejemplo, “Gracias por contármelo. Sé que puede ser difícil comentar esta información con una persona extraña. Haré todo lo posible para ayudarle”.*

**Reem (duda):** ... Bueno, sí.

**Persona entrevistadora (reclinándose y cruzando los brazos):** Lamento mi reacción, pero nunca me había encontrado con alguien como usted en la vida real. Sinceramente, jamás lo hubiera dicho al mirarla, parece una chica normal. (R)

*La persona entrevistadora debe abstenerse de hacer comentarios personales. En cambio, debe pedirle a la persona que explique mejor su situación; el término “normal” es hiriente, ya que sugiere que las personas con SOGIESC diversa son anormales. Además, el lenguaje corporal de la persona entrevistadora es inapropiado.*

**Reem:** Mi pareja también está en peligro porque su familia se ha enterado. Su hermano nos vio una noche y se lo contó a su familia y a la mía. Oyó rumores y nos siguió. Ahora todo el mundo lo sabe y recibimos amenazas.

**Persona entrevistadora:** ¿Era lesbiana antes de trasladarse aquí? (R)

*Esta pregunta es inapropiada e irrelevante: la información no tiene nada que ver con la situación actual o las necesidades de Reem. Reem no dijo que se identificaba como lesbiana. Si la persona entrevistadora necesitara registrar información sobre el encuentro, podría limitarse a señalar que Reem tenía una pareja del mismo género o preguntarle a Reem cómo se identifica.*

**Reem:** Sí, pero no me considero lesbiana.

**Persona entrevistadora:** Hmmm. ¿Quizá podría hablar con su familia para ver si poniendo fin a la relación se calman? O a lo mejor puede convencerles de que no es verdad. (R)

*Esta sugerencia es inapropiada y poco útil. La persona entrevistadora debe centrarse en lo que puede hacer para asistir a Reem. No debemos sugerir que alguien oculte su orientación sexual para evitar la violencia, ya que el ocultamiento produce daños psicológicos y físicos (consulte el módulo 3 para obtener más información sobre el daño causado por el ocultamiento) y muchas personas no pueden ocultar su SOGIESC diversa.*

*Tenga en cuenta que recomendar a alguien que oculte su identidad para evitar la persecución a largo plazo no es lo mismo que aconsejar a una persona que vive temporalmente en un país de asilo sobre los riesgos relacionados con ser LGBTIQ+ en ese país en particular y sugerirle que “mantenga un perfil bajo”. Consulte la sección de preguntas frecuentes de esta Guía de facilitación para obtener más información sobre las circunstancias en las que es aceptable aconsejar esto.*

**Reem:** No servirá de nada. Están furiosos.

**Persona entrevistadora:** Entonces realmente no sé muy bien qué puedo hacer para ayudarla. (R)

*Si la persona entrevistadora no sabe qué hacer para ayudar a una persona, debe pedirle con amabilidad que espere, y solicitar asistencia a su supervisor/a.*

**Reem:** Me gustaría que agilice mi solicitud para que pueda comenzar a trabajar rápidamente. Entonces podré ganar dinero suficiente para vivir por mi cuenta y ayudar a mi pareja. Por favor, permítame hablar con alguien que pueda ayudarnos.

**Persona entrevistadora:** ¿Le parece bien que hable con mi supervisor/a para ver si podemos comentar su caso con alguien de la unidad de protección? De esa forma no tendrá que ir usted sola a hablar con ellos. (V)

**Reem:** Perfecto. Gracias.

**Persona entrevistadora:** También le preguntaré qué podemos hacer por usted. Espere aquí, por favor. (V)

# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Guiones simulados

### GUION DOS

**Clave de colores:** El texto en **verde** o seguido de una (V) es apropiado. El texto en **rojo** o seguido de una (R) es inapropiado o podría mejorarse. En el texto en **gris** o cursiva que sigue a una intervención de la persona entrevistadora se explica por qué esta es apropiada, inapropiada o necesita mejoras, y se hacen sugerencias para que el/la facilitador/a la discuta con las personas participantes.

**Instrucciones:** Escuche mientras leemos el siguiente guion de una reunión entre un/a entrevistador/a y una persona de 28 años llamada Neel, quien ha acudido a comentar un problema que tiene en el centro donde se aloja. El centro está dirigido por un socio gubernamental. La persona entrevistadora se dirige a Neel en la zona de espera para averiguar de qué quiere hablar. Resalten los puntos en los que la persona entrevistadora haya hecho una pregunta inapropiada o podría haber formulado mejor la pregunta. Justifique su opinión, a fin de poder luego debatir sobre ella en grupo.

**Persona entrevistadora:** Hola. ¿En qué puedo ayudarle? (V)

**Neel:** Hola. Quería comentarle un problema que tengo en el lugar donde me alojo. Me dijeron que usted podría ayudarme.

**Persona entrevistadora:** De acuerdo. ¿Cómo se llama? (V)

**Neel:** Llámeme Neel.

**Persona entrevistadora:** ¿Cuál es el problema? (R)

*El/la entrevistador/a podría presentarse o expresar empatía por los problemas que está teniendo Neel.*

**Neel:** ¿Podríamos hablar en privado? (V)

**Persona entrevistadora:** Dígame de qué quiere hablar. Nadie nos escucha. (R)

*Siempre que sea posible, deben respetarse las solicitudes para hablar en un entorno más privado. Comunicar información confidencial puede ser difícil, y la falta de privacidad constituye uno de los principales impedimentos.*

**Neel:** Tengo un problema en el centro donde me alojo. Necesito que me trasladen, pero me dicen que no es posible y que el problema soy yo. Me han puesto en el dormitorio equivocado y la gente empieza a murmurar. Les dije...

**Persona entrevistadora:** ¿Qué quiere decir con “me han puesto en el dormitorio equivocado”? (R)

*Si es posible, deben evitarse las interrupciones.*

**Neel:** Estoy en el dormitorio de mujeres, pero debería estar con los hombres.

**Entrevistador (con una mirada de sorpresa):** ¿¡Le pusieron en el dormitorio de mujeres!?! (V)

**Neel:** Sí, me asignaron allí a partir de la información que ustedes les proporcionaron.

**Persona entrevistadora:** Debe de ser un error. Vamos adentro, allí podremos hablar en privado. (V)

**Neel:** Gracias.

**Persona entrevistadora:** Permítame que compruebe sus datos. Muéstreme, por favor, su documento de identidad [*Neel se lo entrega*]. ¿Por qué el sexo que figura aquí es “femenino”, y dice que se llama Neelim? ¿También es un error? (R)

*No es una forma delicada de solicitar más información sobre el documento de identidad. La persona entrevistadora podría decir: “Gracias por mostrarme su documento. ¿Podría explicarme mejor la situación?”*

**Neel:** Sí, en mi documento de identidad dice que soy mujer, pero soy un hombre transgénero. No he podido modificar el documento. (V)

**Persona entrevistadora** (con una risa nerviosa y mirando a Neel): ¿O sea que se viste de hombre pero en realidad es mujer? (R)

*Esto es ofensivo; la expresión de género no es un “disfraz” y se debe respetar la identidad de género de las personas transgénero. Tampoco es apropiado reírse y mirar fijamente a la persona entrevistada.*

**Neel:** Cuando me registré aquí, anotaron en mi expediente que me identifico como hombre. Me dijeron que usted lo respetaría y usaría mi nombre y los pronombres correspondientes.

**Persona entrevistadora:** Bien; pero en el centro está registrado como mujer y en su documento de identidad figura que es mujer. Probablemente por eso le pusieron en el dormitorio de mujeres. (R)

*Este comentario es poco útil. Coloca el peso de la situación en la persona y la culpa por el resultado, en lugar de intentar buscar soluciones.*

**Neel:** Le dije a la persona que me registró aquí que hice la transición a hombre. Pensé que lo comunicaría al centro y que podría quedarme en el dormitorio de hombres. Me resulta muy incómodo estar en el de mujeres. No parezco una mujer y creo que algunas de las mujeres están asustadas. Pronto los hombres se enterarán y se preguntarán qué ocurre.

**Persona entrevistadora:** Sí, Neelim, ya veo que realmente parece un hombre. (R)

*Es un comentario inapropiado, y la persona entrevistadora ha usado el nombre equivocado. Debe usar el nombre correcto (pero no disculparse, ya que es Neel quién debería corregirle). También hay que evitar hacer observaciones. En su lugar, lamentar que no se tomaran las medidas necesarias para que Neel fuera tratado con dignidad en el centro. La persona entrevistadora puede aprovechar la oportunidad para agradecer a Neel por dar a conocer la situación y preguntarle sobre los pronombres que prefiere que usemos. También puede resultar útil explicar el procedimiento habitual que se emplea para asignar alojamiento: al hacer estas asignaciones, algunos compañeros y compañeras solo se rigen por el sexo atribuido al nacer en los documentos de identidad, lo cual ha generado este problema.*

**Neel:** Le dije a la persona que me registró que se asegurara de que esto no sucediera.

**Persona entrevistadora:** Entiendo que esta situación es muy difícil para usted. Lamento que haya tenido que pasar por todo esto. (V)

**Neel:** Gracias.

**Persona entrevistadora:** Entonces, ¿se sentiría cómodo en el dormitorio masculino del centro? (V)

**Neel:** Sí, lo preferiría. También me gustaría usar los retretes de hombres.

**Persona entrevistadora:** ¿No cree que los hombres se sentirán incómodos con usted allí? (R)

*Esta pregunta es ofensiva; Neel debe tener acceso a los retretes que mejor se adapten a su identidad de género y en los que se sienta más cómodo. La primera pregunta no debería ser qué es lo más conveniente para que otras personas se sientan cómodas, sino cómo Neel se sentiría más cómodo. Las reacciones de los demás solo se deben tener en cuenta en relación con las preguntas sobre la seguridad de Neel. Las personas transgénero, no binarias y de género disidente pueden sufrir abusos o acoso en los retretes y las duchas (consulte el módulo*

10 para obtener más información en materia de saneamiento). Si Neel se siente incómodo usando los retretes o las duchas de hombres, se le deben ofrecer otras posibilidades.

**Neel:** No lo sé.

**Persona entrevistadora:** Permítame que hable con mi supervisor para ver qué podemos hacer por usted. ¿Podría volver al centro? Luego nos pondremos en contacto con usted. (R)

*La persona entrevistadora no debe enviar a Neel de vuelta a un lugar en el que se siente incómodo y en el que, según afirma, otras personas se sienten incómodas por su causa. Puede suponer un riesgo para él.*

**Neel:** Esperaré aquí hasta que averigüe cómo puede ayudarme.

**Persona entrevistadora:** De acuerdo; vuelva a la sala de espera, entonces. (V)

**Neel:** De acuerdo. Gracias.

# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Escenarios habituales

---

### Resumen

En el ejercicio “**Escenarios habituales**” se pide a las personas participantes que consideren varias situaciones y decidan cómo responderían. Entre los temas abordados se cuentan el trabajo con la infancia, la seguridad en las escuelas, la divulgación a familiares, la persecución familiar, el matrimonio forzado, la separación de parejas, la repatriación y la salud mental.

Tenga en cuenta que estos escenarios se redactaron para su uso en una amplia variedad de programas, pero no son aplicables a todas las esferas de nuestro trabajo. La persona facilitadora puede elaborar escenarios alternativos específicos para sus programas y contextos pertinentes. Si no sabe con seguridad cuáles deberían ser sus escenarios, pregunte a las personas participantes con qué situaciones difíciles se han encontrado en el pasado y base los escenarios en ejemplos del mundo real. El objetivo general es un ejercicio que invite a la reflexión y que sea pertinente e interseccional. No dude en comentarnos las modificaciones que haya hecho para que podamos agregarlas como variaciones al paquete de capacitación.

### Duración del ejercicio

30 minutos. Quince minutos para la descripción y la actividad en equipo; 15 minutos para el debate en grupo.

### Material necesario

- Fichas del ejercicio “Escenarios habituales” (en el Cuaderno)
- Tarjetas para las mesas con el número del equipo (números 1 a 3; en el documento de “Recursos auxiliares de la capacitación”)

---

### Idea alternativa para la facilitación:

Existen varias otras posibilidades para facilitar este ejercicio. Puede dividir el grupo en muchos equipos pequeños. De esta forma, en cada escenario trabajarán varios equipos. También puede dividir el grupo en parejas y hacer que cada pareja elija el escenario en el que les gustaría trabajar. El trabajo en equipos o parejas brinda a las personas participantes más oportunidades de hablar, pero una menor exposición a diversos puntos de vista.

En ambos casos, conviene que los grupos pequeños o las parejas se vinculen con todos los demás que trabajaron en el mismo escenario, intercambien ideas y colaboren para adoptar un enfoque grupal, el cual luego, al concluir el ejercicio, puede exponerse en sesión plenaria. Esta metodología lleva más tiempo, ya que se requieren al menos 15 minutos para que los grupos pequeños o las parejas intercambien ideas y acuerden una perspectiva común.

Otro enfoque es el “Recorrido por la galería”. Escriba o imprima los escenarios en letras grandes y cuélguelos en la pared. Pídale al grupo que recorra los escenarios, lea cada uno y luego apunte sus ideas debajo de ellos, en un papel de rotafolio o en notas adhesivas. A continuación, la persona a cargo de la facilitación repasa los comentarios sobre cada escenario, los organiza por temas e invita al grupo a discutirlos en sesión plenaria.

# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Escenarios habituales

### ESCENARIO UNO

Una persona adolescente viene a verle sola. Dice que se identifica como persona no binaria, usa el pronombre “elle” y pide consejo. Le resulta difícil ocultar su identidad de género diversa. Cree que si se lo cuenta a sus progenitores, no le apoyarán y teme que le echen de casa. Le explica que sus compañeros de clase le acosan porque le perciben como una persona de género disidente. Solo se lo ha contado a su mejor amigo/a y a usted.

*PREGUNTAS PARA LA FACILITACIÓN: \*¿Le alienta a comunicar esta información a sus progenitores u otras personas? \*En el contexto específico de su trabajo, ¿cómo respondería? ¿Adónde puede remitirle?*

Ejemplo de respuesta (variará según el ámbito de trabajo de las personas participantes): No debemos aconsejar a nadie que dé a conocer o no su SOGIESC diversa a otras personas. Es una decisión personal con graves implicaciones. Solo la persona puede tomar esta decisión y nuestra función no es aconsejar al respecto. Dependiendo de la situación, quizá podamos remitirla a una persona consejera, sugerirle una escuela alternativa con un entorno que le preste más apoyo o proporcionarle la información de contacto de una organización comunitaria o que preste servicios a jóvenes. Si el encuentro se va a registrar, por ejemplo, en un archivo o una base de datos, el personal debe consignar su solicitud de confidencialidad.

### ESCENARIO DOS

Un hombre irrumpe en su oficina y le informa de que ha descubierto que su hijo de 20 años mantiene una relación con un hombre. Dice que desea enviar a su hijo de vuelta a su país a fin de que su familia ampliada concierte su matrimonio con una mujer. Cree que esto curará su homosexualidad y protegerá el honor y la reputación de la familia. A usted le preocupa que pueda ejercer violencia contra su hijo o que ya lo haya hecho.

*PREGUNTAS PARA LA FACILITACIÓN: \*¿Qué medidas inmediatas debe tomar? \*¿Adónde puede remitirle?*

Ejemplo de respuesta (variará según el ámbito de trabajo de las personas participantes): Para muchos progenitores puede ser difícil descubrir que un/a hijo/a tiene una orientación sexual diversa, pero a este/a también puede resultarle difícil o peligroso revelarla públicamente o comunicarla a sus progenitores. Todas las partes deben actuar con empatía, pero lo prioritario es la seguridad del hijo o de la hija y protegerle de los abusos físicos y verbales y el matrimonio forzado. Debe verificar lo antes posible si la hija/el hijo se siente segura o seguro en su hogar y tomar las medidas necesarias para protegerle. Puede ser útil aconsejar al padre y que, mientras tanto, otra compañera o compañero intenten ponerse en contacto con el hijo. La persona entrevistadora puede hablar con el padre sobre sus preocupaciones y temores o explicarle las consecuencias de la repatriación y el matrimonio forzados, incluso señalándole que una medida así contra otra persona es una forma de persecución. Si existe un expediente sobre la familia, se debe detallar allí la situación.

## ESCENARIO TRES

Una mujer de 30 años acude a verle. Dice que está deprimida porque se va a repatriar con su familia y su pareja se queda con su propia familia. Le preocupa la posibilidad de que se separen para siempre. Explica que depende económica y físicamente de su familia debido a su discapacidad, y no puede decirle a esta que tiene una pareja femenina. No obstante, preferiría separarse de su familia, si fuera necesario, para poder estar con su pareja. Manifiesta que últimamente ha pensado en suicidarse porque está muy angustiada por la situación.

*PREGUNTAS PARA LA FACILITACIÓN: \*¿Cómo puede mantener la unidad de la pareja? \*Qué medida puede adoptar?*

Ejemplo de respuesta (variará según el ámbito de trabajo de las personas participantes): Separar parejas adultas del mismo género, al igual que separar parejas de géneros diferentes, es traumatizante para las personas involucradas. Debemos tomar todas las medidas necesarias para evitarlo. Tengan en cuenta que debemos considerar la posibilidad de hablar con la pareja, pero antes debemos preguntarle si podemos hacerlo. Si el encuentro se va a registrar, por ejemplo, en un archivo o una base de datos, debemos consignar los detalles de la conversación, dejando claro que no se debe comunicar la información a su familia. Finalmente, la mujer ha manifestado sentirse deprimida y tener ideas suicidas. Es necesario remitirla a servicios de asesoramiento sensibles y apropiados.



# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Representación de papeles por parejas

---

### Resumen

El ejercicio “**Representación de papeles por parejas**” da a las personas participantes la oportunidad de practicar la forma de comunicarse con personas con SOGIESC diversa. Permite a las personas participantes practicar tonos empáticos, palabras apropiadas y un lenguaje corporal positivo en un entorno de capacitación seguro y protegido. De esta forma nos aseguramos de que la primera vez que debatan abiertamente sobre información relativa a la SOGIESC no sea con una persona con una SOGIESC diversa. También les permite practicar las preguntas sugeridas y usar los términos y conceptos relacionados con la SOGIESC en una conversación real, y si en la representación de papeles no saben qué decir o hacer, pueden pedir ayuda a la persona facilitadora.

Tenga en cuenta que estos perfiles se pueden modificar de modo que se ajusten mejor a los programas y actividades en los que trabajan sus participantes o que resulten más adecuados para las personas participantes que trabajan con compañeras y compañeros de otros ámbitos, como quienes trabajan en recursos humanos. En esencia, se trata de diseñar un encuentro en el que una persona tenga que revelar su SOGIESC diversa a la persona entrevistadora y pedir algún tipo de ayuda. Si modifica el ejercicio, también puede modificar las preguntas sugeridas en la presentación y el Cuaderno, a fin de que se adapten mejor a otro ámbito de trabajo. No dude en comentarnos las modificaciones que ha hecho para que podamos agregarlas como variaciones al paquete de capacitación.

### Duración del ejercicio

50 minutos. Treinta y cinco minutos para la descripción y la actividad en equipo (15 minutos para leer los papeles y la orientación de la persona entrevistadora; 20 minutos para las representaciones de papeles); 15 minutos para el debate plenario.

### Material necesario

- Hojas con los papeles del ejercicio “Representación de papeles por parejas” (*en el Cuaderno*)
- Orientación para el módulo 5: “Seis objetivos generales en materia de comunicación”, “Tres medidas para lograr una comunicación inclusiva”, “Prácticas básicas para entablar conversaciones” y “Preguntas sugeridas tras la revelación de SOGIESC diversas” (*en el Cuaderno*)

---

### Idea alternativa para la facilitación:

Si el tiempo lo permite, puede pedir a dos personas voluntarias que hagan una representación improvisada ante todo el grupo utilizando la información de contexto ideada por usted. A continuación, las personas participantes se pueden dividir en parejas y realizar el ejercicio. De esta forma, las personas participantes ya habrán visto a otras hacer el ejercicio y posiblemente se sientan más cómodas al intentarlo por su cuenta.

También puede pedir a las personas participantes que intercambien parejas después de hacer la primera ronda del ejercicio, para que tengan la oportunidad de interactuar con otra persona.

# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Representación de papeles por parejas 1

### PERSONA: AYO

*Nombre, sexo y edad que figuran en el documento de identidad oficial:*

- Ayokunle, hombre, edad: 27 años.

*Nombre, género, pronombre y tratamiento:*

- Ayo, mujer, ella, Sra.

*Expresión de género actual y detalles de la transición:*

- Mujer. Su expresión de género es femenina y le gustaría modificar su documentación oficial de modo que en el apartado “sexo” figure “mujer”.

*¿Casado/a? ¿En pareja?*

- Tiene una pareja masculina.

*Confidencialidad:*

- Consiente en informar al personal de la organización y a cualquier proveedor de servicios pertinente.
- No quiere que la información se mencione frente a ningún miembro de su familia. Conocen su situación y saben que tiene una pareja masculina, pero se enojan cuando se discute el tema. No saben que está proporcionando esta información a terceros.

*¿Ha informado a la organización durante interacciones anteriores?*

- No.

*Detalles de la situación:*

- Al nacer, los progenitores de Ayo y el personal médico le asignaron el sexo “varón” a partir de su apariencia física. Esto se consignó en su documento de identidad. Como joven adulta, no siente que su género sea masculino, ni su cuerpo se ajusta al que se suele asociar con las personas a las que se les asigna el sexo masculino.
- Ayo vive con su familia en una zona en la que hay muchas otras personas procedentes de otros países.
- Su hogar está atestado de gente, ya que numerosos parientes se alojan allí.
- Ayo se ve obligada a dormir en el suelo cerca de la puerta. Los miembros de la familia a menudo la pisan durante la noche cuando se levantan para ir al retrete. Por tanto, duerme muy mal y siente que su salud se está resintiendo.
- Su familia sabe que tiene una pareja masculina. La acosan constantemente para incitarla a poner fin a la relación.
- Ayo siente que la tensión con su familia ha llegado a un punto en el que debe terminar la relación o abandonar su hogar.

*Solicita:*

- Saber si existe la posibilidad de vivir con su pareja, ya sea ahora o en el futuro.
- Saber si puede alejarse de su familia. Cree que su familia se calmará si puede marcharse de casa e independizarse. A menudo le dicen que es una maldición para la familia.
- Le gustaría saber cómo viven otras personas como ella en otros lugares.
- Quiere averiguar si existe alguna organización comunitaria que pueda ayudarle.
- Desea cambiar legalmente su nombre y sexo en su documentación oficial.
- Quiere estar segura de que nadie le dirá a su familia que habló de su situación en público.

# MÓDULO 5: EJERCICIO



## Representación de papeles por parejas 2

### PERSONA: EDUARDO

*Nombre y edad que figuran en el documento de identidad oficial:*

- Eduardo, 34 años.

*¿Casado/a? ¿En pareja?*

- No.

*Confidencialidad:*

- Consiente en informar al personal de la organización y a cualquier proveedor de servicios pertinente.
- No quiere que su orientación sexual se mencione frente a ningún miembro de su familia en caso de que alguno de ellos indague sobre él a través de la organización.
- Tampoco quiere que se informe de su dirección actual a su familia.

*¿Ha informado a la organización durante interacciones anteriores?*

- Sí. Dice que mencionó su orientación sexual a la primera persona que conoció en la organización, y que le informó de que tuvo relaciones con hombres en el pasado y que su familia reaccionó negativamente cuando se enteró.
- Comenta que esa persona no le trató con respeto, estaba visiblemente incómodo y le dijo que lo que le estaba contando era información privada que no tenía que divulgar.
- Tras esta interacción, Eduardo sintió que no podía pedir ayuda a la organización. Más tarde, otra persona le comentó que podía comunicar la información a la organización para que esta lo remitiera a servicios especializados, por lo que decidió intentarlo de nuevo.

*Condiciones de vida:*

- Debido a la discriminación que sufre por parte de sus familiares y de la comunidad, Eduardo abandonó la gran concentración de personas de su país de origen que viven en la frontera y se trasladó a una zona urbana.
- Al trasladarse a la ciudad, dejó a su familia atrás. Actualmente no se habla con la mayor parte de su familia. Solo está en contacto con una hermana.
- A pesar de haber roto los lazos con sus familiares, dice que estos lo hostigan constantemente por teléfono. Recientemente recibió una llamada de un cuñado que lo amenazó físicamente.
- A Eduardo le preocupa la violencia de su familia si descubren dónde vive.
- Dado que vive en una zona urbana, ha perdido el acceso a los servicios comunitarios que se prestan en la región fronteriza, donde disponía, por ejemplo, de clínicas gratuitas y asistencia alimentaria.
- Cuando Eduardo se trasladó a la ciudad, encontró una pequeña comunidad de personas con orientación sexual diversa.

- Mientras busca ingresos y un alojamiento más estable, va de casa en casa, viviendo con personas que ha conocido a través de la comunidad.
- Dice que en las zonas en las que ha estado viviendo, la policía hostiga constantemente a las personas con SOGIESC diversa.
- Está deprimido porque se siente aislado y en el entorno urbano carece de un sistema de apoyo sólido. A veces no sabe si tendrá qué comer o dónde va a dormir.

*Solicita:*

- Desearía que le ayuden a conseguir alojamiento, comida y servicios de salud. Tiene una infección persistente de las vías respiratorias y cree que esta se ha agravado por el frío y la falta de alojamiento y comida constantes.
- También desearía que le ayudaran a encontrar trabajo para poder mantenerse.
- Comenta que otras personas de la comunidad necesitan asistencia y quiere saber a quién podrían pedir ayuda.



# MÓDULO 6

# ESPACIOS SEGUROS

# La historia de Muhab

“Ser gay y racializado en una comunidad religiosa conservadora es como ser condenado a una muerte lenta. Cuando era pequeño, se metían conmigo por ser ‘demasiado femenino.’ Siempre tuve la sensación de ser insignificante, de que no se me tenía en cuenta. Después, la situación empeoró. Tuve que salir del armario ante mi familia y me echaron de casa, en un momento en que el Gobierno perseguía a la comunidad LGBTIQ+. Estaba en peligro. Podría haberme visto obligado a emprender un viaje peligroso en el que me habría jugado la vida, pero tuve suerte y conseguí un visado para salir del país. Gracias a ello pude llegar a un lugar seguro. Cuando por fin fui libre, quise ayudar a los demás. Estudié Derecho y me especialicé en ayudar a personas LGBTIQ+ desfavorecidas en la sociedad. Esa sensación de desplazamiento sigue ahí, pero sé que soy un privilegiado. Espero que, al ayudar a otras personas, mis heridas del pasado puedan sanar”.



# MÓDULO 6: EJERCICIO



## Creación de espacios seguros

---

### Resumen

El ejercicio **“Creación de espacios seguros”** se centra en cómo podemos crear espacios más seguros para las personas con SOGIESC diversa, teniendo en cuenta los obstáculos existentes, los entornos locales y la necesidad de un enfoque interseccional. El método de Café del Mundo es innovador en el sentido de que proporciona a todas las personas participantes la oportunidad de dedicar tiempo de trabajo a cada pregunta, a la vez que fomenta la colaboración dentro de los equipos y el desarrollo de ideas entre estos.

### Duración del ejercicio

1 hora y 5 minutos. Cinco minutos para las instrucciones, 40 minutos para el ejercicio, y 20 minutos para la discusión plenaria.

### Material necesario

- Una hoja de papel grande con una pregunta escrita en cada una de las cuatro mesas (*véanse las preguntas más abajo*)
  - Tarjetas para las mesas con el número del equipo (1 a 4), una en cada mesa
  - Papel de rotafolio y rotuladores en cada mesa
  - Bebidas y aperitivos en cada mesa, cuando sea posible
- 

### Preguntas para las mesas

1. ¿Cómo podemos acoger a las personas con SOGIESC diversa en nuestros programas y espacios?

- a. Para que el proceso sea inclusivo y accesible
- b. Para asegurar la confidencialidad
- c. Para generar confianza y fomentar el intercambio de información cuando corresponda
- d. Para poder limitar los riesgos asociados con la visibilidad

2. ¿Cómo podemos crear espacios seguros para personas con SOGIESC diversa en entornos menos permisivos como los siguientes?

- a. Entornos con restricciones jurídicas impuestas en materia de orientación sexual e identidad de género
- b. Órganos gubernamentales discriminatorios
- c. Sistemas judiciales o policiales abusivos o discriminatorios
- d. Personal con creencias discriminatorias profundamente arraigadas



3. ¿De qué forma podemos adoptar un enfoque interseccional para dar cabida a personas con SOGIESC diversa en nuestros programas y espacios físicos teniendo en cuenta factores como los siguientes?

- a. La edad (incluidos niños, niñas, adolescentes y personas mayores)
- b. El género (hombres y mujeres cisgénero y transgénero, personas transgénero y no binarias y otras personas de género diverso, incluidas aquellas de género disidente)
- c. Sus facultades o situación de discapacidad
- d. Otros factores relacionados con su diversidad como la etnia, la religión, el estado de salud, el estado civil o la estructura familiar

4. ¿Qué obstáculos actitudinales, institucionales y ambientales existen en nuestras oficinas y programas, así como en el día a día de las personas a las que prestamos asistencia? ¿Cómo podemos superar dichos obstáculos?

#### Idea alternativa para la facilitación:

Si el tiempo lo permite, puede pedir a dos personas voluntarias que hagan una representación improvisada ante todo el grupo utilizando la información de contexto ideada por usted. A continuación, las personas participantes se pueden dividir en parejas y realizar el ejercicio. De esta forma, las personas participantes ya habrán visto a otras hacer el ejercicio y posiblemente se sientan más cómodas al intentarlo por su cuenta.

# MÓDULO 6: EJERCICIO



## Plan de acción

---

### Resumen

El ejercicio “**Plan de acción**” proporciona a las personas participantes un resultado concreto de la sesión de capacitación a modo de lista de tareas que pueden poner en práctica a su regreso a la oficina. Este ejercicio es optativo. Si tiene la intención de abordar otros módulos con las personas participantes, habrá otras oportunidades de crear planes de acción. Sin embargo, si su audiencia únicamente está completando Temas fundamentales, este ejercicio puede ofrecerles una importante oportunidad de decidir cómo aplicarán lo aprendido en sus labores cotidianas.

### Duración del ejercicio

30 minutos. Quince minutos para la descripción y la actividad en equipo; 15 minutos para el debate en grupo.

### Material necesario

- Preguntas relativas a las medidas que se deben adoptar, interrumpir o mantener (*en el Cuaderno*)
  - Papel de rotafolio y rotuladores
- 

### Ideas alternativas para la facilitación:

Si todas las personas participantes en su sesión de capacitación trabajan en el mismo ámbito, puede que quiera dividirlos por parejas o pequeños equipos para que trabajen en sus planes de acción, ya que hacer que trabajen en un solo grupo grande puede resultar ineficaz. También puede dividirlos por función (por ejemplo, el personal directivo junto y el personal no directivo junto) y de otras formas. La clave reside en que todas las personas participantes tengan a otras con las que intercambiar ideas y asegurarse de que sientan los planes como propios.

Existen varias formas creativas de acompañar los progresos de los planes de acción. Algunas personas facilitadoras toman fotos que luego envían por correo electrónico a las personas participantes para comprobar sus progresos. Otras hacen que estas últimas se escriban cartas a sí mismas en las que exponen sus intenciones; la persona facilitadora les devuelve posteriormente la carta, de forma que puedan comprobar si han cumplido sus objetivos. En algunas sesiones de capacitación, los planes de acción se han compartido con el personal directivo. En Internet existen numerosas ideas creativas que pueden suscitar nuevas formas de potenciar al máximo la eficacia de este ejercicio.



# MÓDULO 7

## MITOS Y REALIDADES

# La historia de Demhat

*Demhat es una mujer trans kurda de Turquía que vive como refugiada en Estocolmo (Suecia). Es artista y activista en defensa de los derechos de las personas refugiadas trans. La OIM la entrevistó durante la pandemia de COVID-19.*

“Aquí trabajo en un bar-restaurant abierto a las personas LGBTIQ+ y pincho música en fiestas los fines de semana, así que la COVID-19 ha dado un vuelco total a mi vida. Me he quedado sin trabajo y he tenido que hacer frente a dificultades económicas. No he podido ver a mis seres queridos, a los que tanto echo de menos. Al margen de eso, desde un punto de vista psicológico, me adapté inmediatamente a las nuevas medidas, ya que estas normas no me son desconocidas.

Si se es migrante, LGBTIQ+ y sobre todo trans, el aislamiento social es algo habitual. Los lugares en los que podemos alojarnos suelen estar alejados de las zonas con más vida social. Si no podemos socializar con otras personas y no logramos salir de esa burbuja de aislamiento para integrar un grupo de amistades, nos exponemos a caer en una grave depresión. La única forma de superar esa sensación es perseverar y seguir luchando. Si la identidad de una persona no se corresponde con lo aceptado por la sociedad, se verá abocada al aislamiento”.



# MÓDULO 7: EJERCICIO



## Mitos y realidades

---

### Resumen

El ejercicio **“Mitos y realidades”**, que se realiza con el grupo completo, sirve como conclusión a los Temas fundamentales. Ayuda a las personas participantes a recordar algunos de los principales puntos temáticos de los módulos 1 a 6 y brinda a la persona facilitadora la oportunidad de evaluar lo aprendido en dichos módulos. Además, el ejercicio contribuye a familiarizar a las personas participantes con los estereotipos frecuentes sobre las personas con SOGIESC diversa. Consulte las Notas de facilitación en las diapositivas de la presentación para obtener más información sobre los antecedentes y la importancia de poner de relieve los estereotipos frecuentes incluidos en este ejercicio.

Tenga presente que quizá le convenga modificar algunos de los mitos y realidades incluidos en la presentación a fin de adaptarlos mejor al ámbito de trabajo. Por ejemplo, si está capacitando a participantes que trabajan en recursos humanos, puede que desee contar con varias afirmaciones que pongan de relieve los estereotipos en este contexto, como que todas las parejas del mismo género podrán proporcionar documentación por escrito que pruebe su relación, o que contar con la opción “Otros” en los sistemas, formularios y encuestas es suficiente para abarcar las identidades de género distintas a la de “hombre” y “mujer”. Introduzca únicamente modificaciones operativas; evite hacer modificaciones basadas en convicciones en un contexto cultural concreto, ya que los mitos y realidades aquí representados reflejan las experiencias de las personas con SOGIESC diversa vividas en regiones de todo el mundo. No dude en comentarnos las modificaciones que haya hecho para que podamos agregarlas como variaciones al paquete de capacitación.

### Duración del ejercicio

35 minutos.

### Material necesario

- Carteles de mitos y realidades (*en el Cuaderno*)
- Diapositivas de la presentación de PowerPoint sobre mitos y realidades (*en la presentación*)

---

### Ideas alternativas para la facilitación: ejercicio en equipos pequeños + “Defienda su postura”

Otra forma de facilitar “Mitos y realidades” consiste en imprimir copias de cada afirmación en letra grande, de preferencia de diferentes colores. Posteriormente, divida a las personas participantes en equipos y entregue un juego completo de afirmaciones a cada uno de los equipos. Pídales que, en una pizarra blanca o un rotafolio, dibujen a un lado un “mito” y una “realidad” al otro. Si no dispone de rotafolios o pizarras blancas, pueden colocar la señal de “mito” a un lado de su mesa y el de “realidad” al otro. Pídales que repasen las afirmaciones una por una y que, como grupo, decidan si cada una de ellas es un mito o una realidad, y que a continuación la cuelguen o la coloquen bajo el encabezado correcto. Cuando los equipos hayan terminado de clasificar las afirmaciones, repase cada una de ellas en sesión plenaria y averigüe qué eligieron los equipos y por qué. Durante el proceso, indique las respuestas correctas y explíquelas. Aunque este planteamiento del

ejercicio requiere más tiempo, ofrece a las personas participantes la oportunidad de trabajar juntas y de reflexionar e intercambiar impresiones en mayor profundidad sobre cada una de las afirmaciones.

Una tercera forma de facilitar el ejercicio, al tiempo que se incorpora movimiento a la sesión de capacitación, consiste en utilizar el ejercicio “Defienda su postura”. Coloque un trozo largo de cinta adhesiva en el suelo, de preferencia de 4 metros/12 pies. Coloque un cartel en un extremo que ponga “Mito” y, en el otro extremo, otro cartel que ponga “Realidad”. Lea la primera afirmación y pida a todas las personas participantes que avancen hasta el punto de la línea que consideran que se corresponde con dicha afirmación. Si están convencidas de que se trata de un Mito o una Realidad, deben situarse a uno de los extremos de la línea. Si no están seguras o tienen sentimientos enfrentados, se pueden colocar en otro punto de la línea. Una vez que todas estén ubicadas, pida a varias personas participantes, sobre todo a las que se encuentran en el medio, que digan por qué se han colocado en ese punto. A continuación, diga la respuesta correcta y proporcione toda la información contextual relevante.





# MÓDULOS 8-9

## REALIZAÇÃO DE ENTREVISTAS

# REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS

## Descripción general

---

**Les damos la bienvenida a los módulos 8-9** sobre Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (SOGIESC) durante el desplazamiento forzado y la migración. En los módulos 1 a 7, aprendimos las habilidades y los conocimientos básicos necesarios para trabajar con personas LGBTIQ+, como los principales términos, consejos para la comunicación eficaz y la creación de espacios seguros y acogedores. Los módulos 8 a 9 parten de esos temas fundamentales para centrarse en cómo hacer entrevistas respetuosas.

La entrevista es un **aspecto fundamental** de nuestro trabajo. Las entrevistas pueden ser breves, singulares y centradas en datos básicos, o exhaustivas y realizarse durante un período de tiempo prolongado. Se pueden producir en numerosos lugares, en circunstancias muy diversas y ser realizadas por muchas organizaciones y entidades distintas. Las entrevistas pueden estar relacionadas con el registro, la determinación de la condición de refugiado, las necesidades de protección y la inclusión en programas de asistencia generales o específicos, incluidas las iniciativas de lucha contra la trata o los programas de retorno voluntario asistido y reintegración, reasentamiento o de otro tipo.

En los **módulos 8 a 9** se analiza la forma en la que todas las personas encargadas de las entrevistas pueden lograr su objetivo de recopilar la información necesaria, al tiempo que garantizan que la entrevista es un espacio seguro para las personas con SOGIESC diversa. Los espacios seguros para entrevistas tienen un objetivo bien definido, garantizan la confidencialidad y promueven un ambiente de confianza y comprensión.

En el **módulo 8, “Conceptos básicos sobre las entrevistas”**, las personas participantes estudian el modelo PEACE de realización de entrevistas. En el modelo PEACE se describen cinco de los elementos clave de un proceso de entrevista: **Planificación y preparación, Establecer relación de confianza y explicar, Relato, Cierre y Evaluación**. Se anima a las personas encargadas de las entrevistas a evitar aquellos planteamientos que requieran marcar casillas o una solución única para todos los casos. En su lugar, el modelo PEACE se centra en apoyar a las personas mientras relatan libremente sus experiencias.

El módulo 8 también tiene en cuenta los tipos de preguntas que se deben y que no se deben formular durante las entrevistas. En el módulo se incluyen sugerencias relativas a las esferas temáticas que se pueden analizar durante una entrevista, como la diferencia, la estigmatización, la discriminación, la criminalización y el daño. En este modelo también se destacan preguntas que no se deben plantear, a fin de que las personas participantes realicen entrevistas que no sean intrusivas ni conflictivas, pero sí respetuosas y dignas.

En el **módulo 9, “Técnicas de entrevista”**, se ofrece a las personas participantes la oportunidad de observar y analizar críticamente una entrevista en tiempo real durante una Representación de papeles en grupo. Posteriormente, las personas participantes tienen la oportunidad de practicar la realización de entrevistas durante la Representación de papeles por parejas. Cada uno de estos ejercicios de representación de papeles proporciona a las personas participantes tiempo para debatir sobre aquello que funcionó y que no funcionó en un entorno de capacitación seguro y de apoyo. El módulo concluye con un ejercicio en el que se presentan supuestos de entrevista complicados y se pregunta a las personas participantes cómo los abordarían.



Los módulos 8 a 9 incluyen **dos variantes**. La **variante estándar** va dirigida a participantes que no toman parte en entrevistas de RSD o a un público mixto compuesto por participantes que trabajan en RSD y participantes que trabajan en otras áreas. La **variante de determinación de la condición de refugiado** va dirigida a un público formado en su totalidad por participantes que realizan entrevistas de RSD o que supervisan al personal que las lleva a cabo. La variante de RSD proporciona a la persona facilitadora más tiempo para abordar algunos de los temas que únicamente son relevantes para las entrevistas de RSD. Las variantes se indican cuando procede en la presentación y en la Guía de facilitación. El Cuaderno entregado a las personas participantes en la capacitación es el mismo para ambas variantes.

# REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS

Tabla de programación

Segmento	Descripción	Diapositivas/ referencias a la GF	Duración	*	Fecha y hora del programa
<b>Módulo 8: Conceptos básicos sobre las entrevistas, 3 horas; 3 horas 30 minutos para la variante de determinación de la condición de refugiado</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 5	1 min		
Ejercicio	Guiones para entrevistas simuladas	Diapositiva 6; GF 158	1 h 20 min		
Presentación	Descripción general del modelo PEACE	Diapositivas 7-35; GF 173	1h 32 min.		
Debate en grupo	Servicios de interpretación	Diapositiva 15; GF 177	--		
Actividad de grupo	Preguntas y estereotipos frecuentes que deben evitarse	Diapositiva 25	--		
Actividad de grupo	Estudio de caso: relato expresado libremente	Diapositiva 30	--		
Presentación	Cómo abordar problemas de credibilidad (variante de determinación de la condición de refugiado)	Diapositiva 36-41	30 min		
Video	<i>La historia de Majda</i>	Diapositiva 42	6 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 43	1 min		
<b>Módulo 9: Técnicas de entrevista, 2 horas 20 minutos; 3 horas 35 minutos para la variante de determinación de la condición de refugiado</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 45	1 min		
Ejercicio	Representación de papeles en grupo	Diapositiva 46; GF 180	45 min.; 1 h 20 min. determinación de la condición de refugiado		
Ejercicio	Representación de papeles por parejas	Diapositiva 47; GF 195	60 min.; 1 h 25 min. determinación de la condición de refugiado		
Ejercicio	Conocimiento de la situación	Diapositiva 48; GF 199	30 min		
Video	<i>Tal como soy</i>	Diapositiva 49	3 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 50; 51 (variante RSD)	1 min		
<p><i>*Este espacio se puede utilizar para marcar las sesiones obligatorias y las opcionales; las opcionales pueden señalarse con una "O".</i></p> <p><i>GF = Guía de facilitación; las páginas correspondientes del Cuaderno se indican en las diapositivas de la presentación.</i></p>					

## Consejo para la capacitación

*Recuerde utilizar la presentación como guía. Todos los objetivos, segmentos didácticos, preguntas para el debate, videos, ejercicios y puntos clave de aprendizaje cuentan con diapositivas en la presentación. Las diapositivas de los ejercicios indican a las personas participantes la página a la que deben dirigirse en sus Cuadernos, mientras que la sección “Notas” de las diapositivas de los ejercicios remite a quien se encarga de facilitar a la página correspondiente de la Guía de facilitación para ver las instrucciones y las claves.*



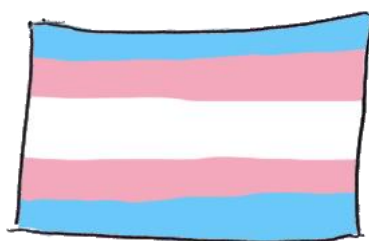
## MÓDULO 8

# CONCEPTOS BÁSICOS

SOBRE ENTREVISTAS

# La historia de Apollo

Cuando llegué a este país, todo el mundo —incluso mi familia— pensaban que era una chica. Mi madrastra era estricta y religiosa. No me trataba del mismo modo que a mis hermanos, lo que hería mis sentimientos. Siendo adolescente, me di cuenta de que no me atraían los chicos, sino que quería ser uno de ellos. Cuando mi familia lo supo, me obligó a irme de casa. Así, sin más, dejé toda mi vida atrás. Acabé sin hogar en una gran ciudad, mientras intentaba averiguar quién era. Estaba traumatizado e intenté suicidarme en dos ocasiones. Entonces, encontré una comunidad que me da apoyo y un hombre al que ahora considero mi padre. Su amor y aceptación verdaderos me ayudaron a darme cuenta de que también podía ser yo mismo por fuera. Por fin me siento cómodo en mi piel. Ahora me siento libre.



# MÓDULO 8: EJERCICIO



## Guiones de entrevistas simuladas

---

### Resumen

El ejercicio **“Guiones de entrevistas simuladas”** permite a las personas participantes oír dos entrevistas hipotéticas entre una persona que realiza la entrevista y una persona entrevistada con SOGIESC diversa y decidir qué preguntas planteadas por la primera eran apropiadas y cuáles inapropiadas. Al aprender a través de la observación y la discusión, y debatir sobre las preguntas y compararlas, las personas participantes estarán mejor preparadas para entrevistar a personas con SOGIESC diversa. Este ejercicio también prepara a las personas participantes para asimilar el modelo PEACE y realizar sus propias entrevistas en el marco del ejercicio de representación de papeles por parejas del módulo 9.

### Duración del ejercicio

1 hora y 20 minutos. Diez minutos para leer cada guion; 30 minutos para discutir cada uno de ellos.

### Variantes

Antes de que las personas participantes lean cada guion, la persona a cargo de la facilitación debe indicarles de qué tipo de entrevista se trata. El tipo de entrevista dependerá de lo que sea más útil para las personas participantes. Si la capacitación se dirige a un público mixto, el primer guion debe ser la entrevista de RSD, y el segundo, otro tipo de entrevista —por ejemplo, de protección o de reasentamiento—. Si la capacitación va dirigida a personas que se dedican a RSD, ambos guiones deben tratar sobre esta cuestión. Si la capacitación se dirige a un público que no se dedica a RSD e incluye personas participantes que trabajan en el ámbito de las soluciones duraderas, el primer guion debe abordar las soluciones duraderas, y el segundo, otro tipo de entrevista —por ejemplo, de protección—. Si la capacitación se dirige a un público que no se dedica a RSD y no incluye ninguna persona participante que trabaje en soluciones duraderas, ambos guiones deberán estar relacionados con la protección u otro ámbito.

### Material necesario

- Guiones simulados (en el Cuaderno)
- Tarjetas para las mesas con el número del equipo
- Opcional: algunas personas a cargo de la facilitación han utilizado timbres electrónicos para que el ejercicio resulte más divertido e interactivo. Puede colocar un timbre en cada mesa y pedir a las personas participantes que lo hagan sonar cada vez que crean que la persona entrevistadora ha dicho algo inapropiado y comenten cada una de sus intervenciones mientras usted las lee. Por otra parte, los actores podrían leer el guion una vez, de modo que las personas participantes puedan escucharlo completo y, a continuación, volver a leerlo y hacer que estas hagan sonar el timbre.

## Idea alternativa para la facilitación: variante de equipo

Tras leer cada guion, divida el grupo en equipos de tres personas pidiendo a cada participante que se atribuya un número del 1 al X (X corresponde al tamaño del grupo dividido por 3 y redondeado a la baja. Ejemplo: el grupo tiene 25 integrantes. Esta cifra dividida por 3 es igual a 8,3, por lo que las personas participantes deben atribuirse un número entre el 1 y el 8. Siete equipos tendrán tres personas y uno tendrá cuatro). Ponga los números de los equipos en las mesas y pida a los equipos que ocupen la mesa que tiene su mismo número. A continuación, pida a los equipos que debatan sus ideas sobre cada una de las preguntas o comentarios planteados por la persona entrevistadora en el guion. Los equipos deben disponer de 15 minutos para debatir. Una vez que hayan terminado, reúna a los equipos en sesión plenaria y aborde los principales puntos de los guiones. Tenga en cuenta que esta variante funciona mejor para los grupos que tienen un mayor nivel de experiencia en la realización de entrevistas y están familiarizados con el modelo PEACE.

## Nota sobre la clave de colores de la facilitación

Las notas de facilitación de estos guiones indican si una pregunta es apropiada (verde), inapropiada (rojo) o se podría haber formulado mejor (naranja). Esto se fundamenta en los principios básicos de la comunicación respetuosa que se recogen en los módulos sobre Terminología y comunicación inclusiva y en los principios básicos sobre la realización de entrevistas del modelo PEACE. Sin embargo, durante los debates, es posible que las personas participantes consideren que algunas palabras o frases que figuran en verde en las claves de facilitación son en realidad inapropiadas o sentenciosas, o que algunas palabras o frases marcadas en naranja en dichas claves son adecuadas en determinados contextos. Por lo tanto, esto puede poner en tela de juicio el uso de los colores mientras usted facilita los debates correspondientes a cada guion.

Si bien es importante que se asegure de que el debate se lleve a cabo conforme a los principios básicos de la comunicación respetuosa y el modelo PEACE, debe permitir cierta flexibilidad en la forma en que las personas participantes de diferentes lugares contextualizan el texto en español. Por ejemplo, en algunos lugares, las personas participantes consideran que la palabra “diferencia” es ofensiva, mientras que en otros la ven como una herramienta respetuosa para debatir cuestiones relacionadas con la SOGIESC. En algunos países, la palabra “relaciones” tiene una connotación sexual y es inapropiada, mientras que en otros es una forma respetuosa de preguntar sobre el noviazgo, la pareja o el matrimonio. Y en algunos lugares, la forma de construir una oración puede parecer sentenciosa y, en cambio, en otros, amigable.

Siempre y cuando las modificaciones que planteen las personas participantes no tengan que ver con una pregunta o afirmación que figure en rojo en las notas de facilitación —lo que significa que no es apropiada en ningún caso—, debe permitir que las afirmaciones o preguntas “verdes” pasen a ser “naranjas” y, en circunstancias limitadas, que se abordarán con cautela y mediante una discusión y un debate reflexivos, que las afirmaciones o preguntas “naranjas” pasen a ser “verdes”. También debe colaborar con las personas participantes, según sea necesario, a fin de identificar otras palabras y frases respetuosas e igualmente aplicables con las que se sientan cómodas, y acercar lo máximo posible sus afirmaciones y preguntas a las normas recomendadas. Resulta útil destacar la importancia del contexto local a fin de que entiendan por qué algunas palabras y frases son cuestionables.

# MÓDULO 8: EJERCICIO



## Claves de facilitación de los guiones de entrevistas simuladas : Guion uno

**Clave de colores:** El texto en *verde* o seguido de una (V) es apropiado. El texto en *naranja* o seguido de una (N) se podría formular mejor o se debe preguntar con cautela. El texto en *rojo* o seguido de una (R) es inapropiado. El texto de preguntas y respuestas en *gris* explica por qué una afirmación es apropiada, inapropiada o se debe mejorar y plantea sugerencias relativas a las preguntas y respuestas.

Escuche mientras leemos un extracto de una entrevista a un joven de 23 años llamado Sam. Una vez completada la entrevista inicial, y justo antes de que abandonara la sala, Sam dijo a la persona entrevistadora que quería hablar de un tema más que no se había tratado. Mientras se lee el guion, subraye los puntos en los que la persona entrevistadora podría haber formulado mejor la pregunta o la afirmación, o en los que haya dicho algo inapropiado. Justifique su opinión, a fin de poder luego debatirla en grupo. Tenga presente que este ejemplo únicamente tiene fines de capacitación y no recoge una entrevista real.

**Persona entrevistadora:** Si hay algo más que cree que puede ser importante que sepa, puede decírmelo ahora. (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta afirmación?**

**R1.** Se debe alentar a la persona a que aporte cualquier información que pueda ser relevante.

**Sam:** No estaba seguro de si esto era relevante, por eso hoy no he dicho nada al respecto. Debo ser sincero. Me pone muy nervioso compartir esta información con usted, pero creo que sería un grave error que me fuera sin decírselo, porque es uno de los motivos por los que no puedo ir a casa y estoy teniendo tantos problemas aquí.

**Persona entrevistadora:** Sí, es muy importante saber todo aquello que le ha causado problemas. No se sienta nervioso, puede decirme lo que quiera. (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta afirmación?**

**R1.** La persona entrevistadora hace bien en tranquilizar a la persona diciéndole que puede compartir cualquier información que desee. También es apropiado hacer referencia a que Sam está nervioso, ya que es él quien ha descrito así su estado emocional y la persona entrevistadora se limita a reconocerlo. Sin embargo, en muchos casos no será adecuado decir a la persona entrevistada que no esté nerviosa. Muchas personas con SOGIESC diversa necesitarán más garantías; por ejemplo, que usted no está ahí para juzgarlas y que está familiarizado/a con las distintas experiencias de las personas con SOGIESC diversa, además de información sobre la seguridad y la confidencialidad.

**Sam:** En ese caso, quiero que sepa que no soy como otros hombres de mi comunidad. Soy gay.

**Persona entrevistadora:** Gracias por contármelo. Entiendo que puede resultar difícil hablar sobre esto. Le agradezco que haya confiado en mí lo suficiente como para contármelo. Quiero recordarle que todo lo que me cuente es confidencial. No lo comentaré con nadie de su familia. Esta información únicamente se conocerá en nuestra oficina y en las organizaciones a las que le remitamos para obtener ayuda. ¿De acuerdo? (N)

**P1. ¿Qué falta en la afirmación de la persona entrevistadora?**

**R1.** Antes de compartir la información de Sam con cualquier otra organización, debería solicitarse su consentimiento. Además, esta información debería haberse comentado al comienzo de la entrevista, por lo que es cuestionable si replantearla aquí favorece o dificulta la dinámica de un relato expresado libremente.

**P2. ¿Por qué es importante que la persona entrevistadora haya dicho “lo entiendo” y no “lo sé”?**

**R2.** Decir “lo entiendo” demuestra empatía. Si la persona entrevistadora hubiera dicho “lo sé” podría haberla distanciado de Sam, porque él podría pensar que esta no puede saber qué se siente en su lugar.

**Sam:** De acuerdo. Gracias.



**Persona entrevistadora:** ¿Cuándo fue consciente por primera vez de que usted era así? (N)

**P1. ¿Deberíamos plantear esta pregunta? ¿En qué contexto?**

**R1.** Este tipo de pregunta se emplea a veces en circunstancias sumamente limitadas en las que quien realiza la entrevista detalla cronológicamente lo que le ha sucedido a la persona. Con frecuencia, una persona con SOGIESC diversa comienza a tener problemas aproximadamente en el momento en que se da cuenta de que es diferente a sus congéneres; por ello, en ocasiones puede resultar útil partir de ese punto para favorecer el flujo narrativo. Sin embargo, en este caso, Sam ya ha dejado claro que ha tenido dificultades asociadas con el hecho de ser gay, por lo que sería más pertinente que la persona entrevistadora indagara sobre esa afirmación con preguntas que inviten a narrar, explicar y describir, en lugar de centrarse más en el “cuándo”, lo cual puede no ser relevante y no aportará tanta información. La persona entrevistadora podría haber preguntado “¿puede contarme algo más?”.

**P2. ¿Por qué se desaconseja hacer esta pregunta?**

**R2.** Recuerde el momento en que fue consciente de su orientación sexual o su identidad de género. Resulta difícil, ¿verdad? Tanto la orientación sexual como la identidad de género se pueden desarrollar a lo largo de muchos años. Señalar un momento concreto en el que supo cómo identificarse puede ser difícil. El riesgo de alentar a las personas encargadas de las entrevistas a que planteen esta pregunta radica en que podría considerarse injustamente que quienes no puedan dar una respuesta clara o definitiva tienen problemas de credibilidad; la pregunta es tan concreta que también podría hacer que la persona entrevistada se sintiera nerviosa o juzgada por no tener una respuesta exacta.

**Sam:** Me di cuenta de muy joven, quizás con unos ocho o nueve años. No estoy seguro.

**Persona entrevistadora:** ¿Cómo supo con seguridad que era gay? (R)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**

**R1.** Reflexione sobre su propia orientación sexual. ¿Cómo sabe cuál es? Podemos recordar que la orientación sexual se refiere a nuestra capacidad para sentir atracción por otras personas. Por lo general, sabemos cuál es nuestra orientación sexual en función de las personas que nos atraen. Plantear preguntas sobre la atracción puede conducir a respuestas de carácter sexual, y queremos evitar cualquier pregunta que tenga que ver con el sexo o que suscite respuestas sobre este.

**P2. ¿Qué debería preguntar la persona entrevistadora en su lugar?**

**R2.** Sería más útil que la persona entrevistadora ayudara a Sam a relatar libremente los problemas relativos a su orientación sexual, y emplease preguntas que inviten a narrar, explicar y describir, a fin de que se anime a aportar más información.

**Sam:** Ehhh... Bueno, simplemente lo supe... Lo supe sin más.

**Persona entrevistadora:** ¿Qué cree que sucedió para que se volviera gay? (R)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta refleja el estereotipo de que las personas tienen una orientación sexual diversa porque les sucedió algo durante su infancia. Por lo general, este estereotipo supone que les sucedió algo malo, como haber sufrido abusos sexuales o una violación. Esta idea está muy extendida en algunos lugares, pero es un mito. Pese a que puede que usted trabaje con personas con SOGIESC diversa que hayan sufrido abusos sexuales o violaciones, es fundamental tener presente que la orientación sexual es una característica innata, y no una respuesta a un suceso. Las personas no se “vuelven gais” porque alguien haya abusado sexualmente de ellas o las haya violado.

**Sam:** ¿Qué pasó para que me volviera gay? No lo sé. No creo que haya pasado nada.

**Persona entrevistadora:** Bien, por favor, hableme más sobre sus experiencias. ¿Le comentó a alguien que era gay? (N)

**P1. ¿Por qué está mal formulada esta pregunta?**

**R1.** La primera parte de la pregunta es apropiada, porque pretende animar a Sam a que relate libremente sus experiencias. La segunda es una pregunta cerrada. Podría ser apropiada una vez Sam haya relatado libremente sus experiencias, ya que le pregunta si se sintió capaz de compartir esta información o si temía

compartirla. Quizá facilite información sobre si ha sufrido persecución en el pasado. Sin embargo, sería más útil que la persona entrevistadora se limitara a formular la primera parte de la pregunta y dejar que Sam comparta libremente la información que considere pertinente, y que posteriormente le planteara preguntas aclaratorias.

**Sam:** Se lo conté a mi mejor amigo cuando era adolescente.

**Persona entrevistadora:** Ha comentado que se dio cuenta de que era gay con ocho años, ¿por qué esperó tanto tiempo para contárselo a alguien? (N)

**P1. ¿Por qué está mal formulada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta parece sentenciosa. No es útil pedir a las personas que justifiquen sus decisiones y acciones que forman parte de su vida íntima o de su identidad, sobre todo las de la infancia. En esencia, la pregunta es importante, ya que podría revelar información sobre la estigmatización o el daño. También puede ofrecer cierto contexto sobre las condiciones del país y el ambiente en el hogar o la comunidad de Sam que impedía que se sintiera cómodo compartiendo esta información. Sin embargo, se debería formular de otro modo.

**P2. ¿Cómo se puede formular mejor esta pregunta?**

**R2.** Podría formular una pregunta que invite a narrar, explicar y describir: “Me ha contado que se dio cuenta de que era gay cuando tenía ocho años. También me ha dicho que la primera vez que compartió información sobre su orientación sexual fue cuando era adolescente. Me gustaría comprender cómo fue su experiencia al compartir esta información. ¿Podría describirmela?”. Otra opción es indagar, por ejemplo: “¿Cómo fue la experiencia de compartir esta información? ¿Cómo decidió compartirla?”. Una tercera alternativa sería “Me ha comentado que se dio cuenta de que era gay a los 8 años y que no compartió esta información hasta la adolescencia. Me gustaría entender qué pensaba en ese momento sobre compartirla. Por favor, cuénteme cómo fue la experiencia de compartirla”.

**Sam:** Tenía miedo de lo que pensarán mis amigos o de que mi familia lo descubriera. Sabía que mi familia no aceptaría que soy gay, y que podría tener consecuencias. Era consciente de que se enfadarían mucho.

**Persona entrevistadora:** ¿Qué tipo de consecuencias podría tener? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Es apropiada porque Sam ya ha introducido la idea de que le preocupaban las consecuencias de compartir información sobre su orientación sexual y la pregunta tiene por objeto obtener información sobre qué piensa de estas preocupaciones. La pregunta pide a Sam que describa los motivos por los que temía compartir la información. Podría permitir obtener información sobre la estigmatización o el daño, o sobre una persecución pasada o temores futuros.

**P2. ¿Se podría haber formulado mejor esta pregunta?**

**R2.** La persona entrevistadora podría haberse limitado a repetir la última frase de Sam para incitarle a seguir hablando (“Sabía que se enfadarían...”) o haber dicho: “Cuénteme más sobre eso”.

**Sam:** En mi comunidad no es aceptable ser gay. He oído cómo amenazaban con hacer daño a personas que se sabe que son gays. Eso me hizo temer lo que pasaría si se lo dijera a alguien. Se considera una gran vergüenza.

**Persona entrevistadora:** ¿Cómo reaccionó su amigo cuando se lo contó? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta es apropiada porque puede permitir obtener información sobre la estigmatización o las redes de apoyo.

**P2. ¿Se podría haber formulado mejor esta pregunta?**

**R2.** Nuevamente, la persona entrevistadora podría haberse limitado a repetir la última frase de Sam para incitarle a seguir hablando (“Se considera una gran vergüenza...”) o haber dicho: “Hábleme más sobre eso”.

**Sam:** También es gay, por lo que me aceptó, pero acordamos mantenerlo en secreto.

**Persona entrevistadora:** ¿Por qué lo mantuvieron en secreto? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta es apropiada porque puede permitir obtener información sobre el temor a la discriminación o la persecución.

**P2. ¿Se podría haber formulado mejor esta pregunta?**

**R2.** Preguntar a Sam por qué lo mantuvo en secreto puede implicar que existe un juicio de valor asociado a mantenerlo en secreto o que fue un error. También podría activar información en sus pensamientos actuales sobre las razones para mantenerlo en secreto. Sería mejor decir: “Hábleme de lo que pensó entonces sobre mantenerlo en secreto” o “Usted acordó mantenerlo en secreto. Describame esa conversación. ¿Cómo acordaron mantenerlo en secreto?”.

**Sam:** Temíamos que trataran de atacarnos o nos amenazasen a nosotros o a nuestras familias si lo descubrían.

**Persona entrevistadora:** ¿Conoce a otras personas gais en su país de origen? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta es apropiada porque puede permitir obtener información sobre las redes de apoyo o las condiciones en el país.

**P2. ¿Se podría haber formulado mejor esta pregunta?**

**R2.** Una vez más, la persona entrevistadora podría haberse limitado a invitar a Sam a proseguir, en lugar de plantearle una pregunta tan concreta, que puede interrumpir el flujo narrativo.

**Sam:** Sí, unas cuantas.

**Persona entrevistadora:** ¿Qué trato reciben? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta es apropiada porque podría permitir obtener información sobre las condiciones sociales y en el país.

**Sam:** He tenido amigos gais que han sido golpeados por sus familias o que han sido expulsados de sus casas. Uno puede recibir amenazas por el simple hecho de que sospechen que eres gay. Es muy peligroso. Puedes sufrir abuso o acoso, o verte obligado a abandonar la comunidad. También te pueden chantajear si alguien se entera. He oído que eso sucede.

**Persona entrevistadora:** ¿Sabe alguien de su familia que es gay? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta es apropiada porque puede permitir obtener información sobre la persecución de la familia o las redes de apoyo.

**Sam:** Creo que mi madre lo sospecha, pero nunca lo aceptaría. Ella nunca hablaría de ello. Ser gay va en contra de sus creencias. Se sentiría muy avergonzada. Hace unos años se lo conté a mi hermana. Me aconsejó que, si quería seguir viviendo en casa, no se lo dijera a nadie más de la familia. Cree que cuando me case cambiaré de idea. Aseguró que si quería ser gay tendría que renunciar a mi familia y a mi seguridad.

**Persona entrevistadora:** ¿Se casará? (N)

**P1. ¿Esta pregunta es apropiada o inapropiada?**

**R1.** Esta pregunta se plantea aquí porque Sam aseguró que su hermana cree que cuando se case cambiará de opinión al respecto de ser gay. En otras circunstancias, la persona entrevistadora debe ser cautelosa a la hora de hacer esta pregunta. Puede que queramos obtener información sobre un posible matrimonio forzado, pero queremos evitar que parezca que estamos emitiendo un juicio de valor o emplear esta pregunta para generar credibilidad. Las personas con SOGIESC diversa se casan con parejas de distinto sexo por diversas razones sociales, culturales y religiosas. El matrimonio por estos motivos no socava la reivindicación de la orientación sexual. La pregunta podría plantearse mejor de este modo: “Ha mencionado que su hermana cree que se va a casar. ¿Puede contarme algo más al respecto?”.

**Sam:** Si tengo que seguir viviendo con mi familia, sí, me casaré.

**Persona entrevistadora: ¿Por qué haría eso si es gay? (R)**

**P1. ¿Qué hay de malo en esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta parece sentenciosa. El matrimonio con una persona de distinto género no demuestra ni refuta que alguien tenga una orientación sexual determinada. Como ya se ha explicado en relación con las preguntas anteriores, nos gustaría explorar, de forma no sentenciosa, cualquier motivo por el que Sam pueda sentirse obligado a contraer matrimonio en contra de su voluntad, incluyendo si dependía económicamente de su familia para sobrevivir.

**Sam:** Tengo que casarme, es lo que quiere mi familia.

**Persona entrevistadora: ¿Alguna vez ha tenido una relación con un hombre? (N)**

**P1. ¿Es esta una pregunta apropiada?**

**R1.** La persona entrevistadora puede plantear esta pregunta en circunstancias sumamente excepcionales, como una entrevista de RSD, a fin de averiguar si Sam puede conocer a personas en su país de origen o de asilo, y si puede tener una relación libre y abierta o si, a causa de las condiciones del país, tendría que ocultar una relación con una persona de su mismo género. **Sin embargo, esta pregunta no se debe emplear en ningún caso en otro tipo de entrevistas, porque es irrelevante e invasiva.** En algunos contextos geográficos y culturales, la pregunta también puede implicar que se desea obtener información sobre las relaciones sexuales. Por último, si se realiza una entrevista de determinación de la condición de refugiado, se debe evitar esta pregunta para determinar la credibilidad de la orientación sexual que reivindica la persona. Que no exista una relación no indica falta de credibilidad. No es necesario que una persona haya tenido una relación con una persona del mismo género para demostrar que tiene una orientación sexual diversa. Al igual que los heterosexuales, puede que conozca su orientación sexual mucho antes de tener una relación o interacción sexual con otra persona.

**P2. ¿Hay alguna pregunta mejor que podría haber formulado la persona entrevistadora?**

**R2.** La persona entrevistadora podría haberse limitado a animar a Sam a continuar abordando los temas que considera relevantes para sus experiencias y sus preocupaciones actuales en materia de protección.

**Sam:** Sí, actualmente tengo una relación con alguien.

**Persona entrevistadora: ¿Cómo se conocieron? (V)**

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta podría ser aceptable en un contexto en el que ya se ha formulado una pregunta sobre una relación actual, porque puede permitir determinar si en el país las personas pueden juntarse abiertamente o del mismo modo que las parejas heterosexuales. Sin embargo, no se debe fomentar su uso en las entrevistas no relacionadas con RSD, a menos que fuera específicamente relevante para el propósito y los objetivos de la entrevista.

**Sam:** Nos conocimos a través de unos amigos, en la fiesta de unos amigos comunes.

**Persona entrevistadora: ¿A qué dedican el tiempo que pasan juntos? (V)**

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta podría ser aceptable en un contexto en el que ya se ha formulado una pregunta sobre una relación actual, porque puede permitir determinar si en el país las personas pueden pasar tiempo juntas abiertamente. No obstante, tenga en cuenta que, si Sam nunca hubiera tenido una relación, esto no tendría ninguna influencia negativa en su afirmación, y que esta pregunta puede tener una relevancia limitada en función del objeto de la entrevista.

**Sam:** Nos reunimos en la casa de otro amigo, en donde podemos juntarnos de forma segura. Su familia también desconoce que es gay, por lo que no podemos estar juntos en nuestras respectivas casas.

**Persona entrevistadora: ¿Qué hacen en la cama? (R)**

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**

**R1.** *En ningún caso es aceptable plantear preguntas sobre sexo. Las descripciones de actos sexuales no “demuestran” la orientación sexual ni resultan útiles a efectos de determinar una persecución pasada, problemas actuales de protección o temores futuros.*

**Sam:** ... (no responde)

**Persona entrevistadora:** ¿Ha probado alguna vez a salir con una mujer? (R)

**P1.** ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

**R1.** *Esta pregunta es sentenciosa. Implica que Sam no se ha esforzado lo suficiente por ser heterosexual, o que no puede conocer su orientación sexual sin haber intentado salir con una mujer además de con hombres. Hay que tener en cuenta que no esperamos que las personas heterosexuales mantengan relaciones con personas del mismo género para saber con seguridad si son heterosexuales. Aquí se debe aplicar el mismo criterio.*

**Sam:** Sí, tuve que hacerlo. Es lo que se esperaba de mí. No funcionó.

**Persona entrevistadora:** ¿Se ha hecho la prueba del VIH? (R)

**P1.** ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

**R1.** *Esta pregunta se basa en el estereotipo de que los hombres gais tienen más probabilidades de contraer el VIH. Ser una persona con una orientación sexual diversa no significa que tenga más probabilidades de tener el VIH. En general, únicamente debe tratar el estado serológico de la persona si esta lo menciona. Si tiene que hacer esta pregunta porque se lo exigen como parte de su entrevista, antes de realizarla debe añadir “Esta es una pregunta que debemos hacer a todas las personas”.*

**Sam:** No.

**Persona entrevistadora:** ¿Participa usted en alguna organización para personas LGBTIQ+ en su país de origen? (N)

**P1.** ¿Qué hay de malo en esta pregunta?

**R1.** *La esencia de esta pregunta es apropiada. La persona entrevistadora desea saber si Sam tiene alguna afiliación con una organización, ya que podría indicar una reivindicación política o determinar si cuenta con redes de apoyo. Sin embargo, su formulación es deficiente. El término “personas LGBTIQ+” no es conocido en todo el mundo, sobre todo fuera del ámbito occidental. Las personas tampoco emplean el término “personas con SOGIESC diversa” para describirse a sí mismas, ni la mayoría de las organizaciones para describir a quienes atienden. Sam se identificó ante como gay ante la persona entrevistadora. Por tanto, la persona entrevistadora debe utilizar el término “gay” en esta pregunta para asegurarse de que Sam la entiende.*

**Sam:** ¿Qué tipo de organizaciones?

**Persona entrevistadora:** Organizaciones que trabajan para apoyar y prestar asistencia a personas que son gais, como usted. (V)

**P1.** ¿Por qué es apropiada esta afirmación?

**R1.** *Esta afirmación explica a qué se refería la persona entrevistadora con organizaciones para personas LGBTIQ+.*

**Sam:** No, no tenemos ese tipo de organizaciones.

**Persona entrevistadora:** ¿Y aquí, en este país? (V)

**P1.** ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

**R1.** *Esta pregunta también tiene que ver con las redes de apoyo y las posibles preocupaciones en materia de protección en el país de asilo.*

**Sam:** No, no participo.

**Persona entrevistadora:** ¿Ha estado alguna vez en el bar Black Cat? (R)

**P1.** ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

**R1.** *No todas las personas con SOGIESC diversa conocerán a otras personas con SOGIESC diversa, contarán con redes consolidadas, tendrán los mismos intereses sociales que otras personas con SOGIESC diversa ni pasarán tiempo en lugares frecuentados por personas con SOGIESC diversa, como bares o centros comunitarios. Esta pregunta se basa en estereotipos relativos a que todas las personas con SOGIESC diversa acuden a los mismos lugares. No conocer a otras personas con SOGIESC diversa o lugares LGBTIQ+ populares no socava la reivindicación de la propia orientación sexual.*

**P2. ¿Cómo se podría formular mejor esta pregunta?**

**R2.** *La persona entrevistadora podía haber preguntado sobre la religión, la escuela u otras áreas temáticas positivas muy diversas.*

**Sam:** No, no conozco ese lugar.

**Persona entrevistadora:** Pero me consta que es un bar gay muy conocido. ¿Cómo es posible que no lo conozca? (R)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**

**R1.** *Esto es sentencioso y se basa en un estereotipo.*

**Sam:** No lo sé. No voy a los bares.

**Persona entrevistadora:** ¿Qué teme que suceda si regresa a su país de origen? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** *Esta pregunta es aceptable, ya que permite determinar temores futuros.*

**Sam:** Me da miedo que la gente de mi comunidad descubra que soy gay y me ataquen verbalmente cuando salga, o que la policía nos agarre un día y nos veamos envueltos en un problema grave.

**Persona entrevistadora:** ¿Cómo podría agarrarles la policía? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** *Esta pregunta es aceptable, ya que permite determinar temores futuros.*

**Sam:** A veces la gente da a la policía el nombre de hombres de los que sospecha que son gays simplemente porque no te quieren en la comunidad. Nunca se sabe qué podría pasar.

**Persona entrevistadora:** ¿Hay algo más a lo que tenga miedo si regresa a su país de origen? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** *Esta pregunta es aceptable, ya que permite determinar temores futuros.*

**Sam:** También me da miedo que mi familia lo descubra. Temo que me obliguen a casarme, o a verme envuelto en un grave problema si me niego a hacerlo. Me asusta mucho. Aunque mi familia no lo haga, sería una gran vergüenza para ellos y tendrían miedo a que la comunidad lo supiera.

**Persona entrevistadora:** ¿Podría regresar a su país de origen y vivir en otra ciudad en la que nadie le conozca? (N)

**P1. ¿Por qué es problemática esta pregunta?**

**R1.** *La alternativa de la huida interna ya no es un planteamiento de protección aceptable, sobre todo en los países en los que está penalizada la SOGIESC diversa, ya sea explícitamente o por medio de los códigos de moralidad. Incluso en los países en los que existe este tipo de legislación, aunque no se aplica de forma activa, o en los que no existe dicha legislación pero tampoco hay leyes que protejan a las personas LGBTIQ+ de la discriminación y el daño, no se recomienda la alternativa de la huida interna.*

**Sam:** No creo que esa sea una opción. Ser gay no es seguro en ningún lugar de mi país. Y no contaría con ningún sistema ni red de apoyo. Ni si quiera sé cómo podría encontrar un empleo.

**Persona entrevistadora:** ¿Y si tuviera cuidado de ocultar que es gay? ¿Podría tratar de evitar actuar como un hombre gay o parecerlo, verdad? ¿Puede evitar tener relaciones con personas de su mismo sexo o amigos gays? (R)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**



- R1.** Esta pregunta es inapropiada por varios motivos. En primer lugar, la persona entrevistadora expresa la opinión personal de que cabe esperar que las personas con SOGIESC diversa oculten su identidad para evitar ser perseguidas. Durante una entrevista no se deben expresar opiniones personales sobre orientación sexual.
- En segundo lugar, la persona entrevistadora está sugiriendo a Sam que oculte su orientación sexual. En el pasado, las personas encargadas del arbitraje lo describieron como “tolerancia razonable” —o el nivel de ocultación que podría “tolerar de forma razonable” una persona con SOGIESC diversa para evitar la persecución—. En la actualidad, se reconoce que pedir a alguien que se oculte a fin de evitar daños implica que no tienen derechos humanos básicos. Además, entendemos que la ocultación causa graves daños psicológicos. No solo exige que la persona esconda su identidad, sino que a menudo debe llevar a cabo una amplia serie de actividades para “demostrar” que es heterosexual, entre ellas, casarse con una persona de diferente sexo y mantener relaciones sexuales con ella. En el caso de algunas personas, esto puede dar lugar a una violación conyugal. El personal puede hacer referencia a las Directrices sobre protección internacional N.º 9 para obtener más información sobre la ausencia de un requisito de que las personas actúen con discreción para evitar daños a su regreso.
  - Tenga en cuenta que recomendarle a alguien que oculte su identidad para evitar la persecución a largo plazo no es lo mismo que aconsejar a una persona que vive temporalmente en un país de asilo sobre los riesgos relacionados con la SOGIESC diversa y la visibilidad en ese país concreto. En algunos casos, es posible que el personal crea que necesita indicar a una persona que lo mejor para ella podría ser “no llamar la atención” y que esto le ayudará a evitar situaciones como una detención. Esto se aconsejaría como medida a corto plazo, hasta que se disponga de una solución. No obstante, el personal debe tener siempre presente que algunas personas no pueden recurrir a la ocultación, y es posible que no puedan utilizar la invisibilidad como mecanismo de supervivencia. Hay que tener en cuenta también las violaciones de los derechos humanos y otras consecuencias relacionadas con la ocultación.
  - En tercer lugar, esta pregunta sugiere que Sam viva aislado. Ocultarse exigiría a Sam vivir su vida sin relaciones románticas, afectivas o físicas o amistades con personas como él. Esto vulnera numerosos derechos humanos, incluido su derecho a la libertad de expresión y su derecho a formar una familia, y puede constituir una persecución.

**Sam:** No quiero vivir la vida escondiéndome y con miedo. No quiero estar preocupándome constantemente de que alguien me descubra. No quiero una vida sin amigos o sin pareja. No creo que esa sea una forma de vivir.

# MÓDULO 8: EJERCICIO



## Claves de los guiones para entrevistas simuladas para la persona a cargo de la facilitación – Guion dos

**Clave de colores:** El texto en **verde** o seguido de una (V) es apropiado. El texto en **naranja** o seguido de una (N) se podría formular mejor o se debe preguntar con cautela. El texto en **rojo** o seguido de una (R) es inapropiado. El texto de preguntas y respuestas en **gris** explica por qué una afirmación es apropiada, inapropiada o se debe mejorar y plantea sugerencias relativas a las preguntas y respuestas.

Escuche mientras leemos un extracto de una entrevista a una persona de 40 años que se llama Sara. Sara ha acudido en varias ocasiones a la oficina para obtener asesoramiento y en sus visitas se ha identificado como transgénero. Mientras se lee el guion, subraye los puntos en los que la persona entrevistadora podría haber formulado mejor la pregunta, o en los que haya dicho algo inapropiado. Indique por qué considera que es así. Tenga presente que este ejemplo únicamente tiene fines de capacitación y no recoge una entrevista real.

**Persona entrevistadora:** Acabo de hacerle una introducción. Si tiene alguna pregunta sobre la información que le he proporcionado, le agradezco que me lo haga saber. También quisiera preguntarle si hay algún nombre y pronombre que pueda utilizar durante nuestra entrevista de hoy. (N)

**P1. ¿Qué más debería haber incluido la persona entrevistadora en esta declaración inicial?**

**R1.** Antes de la introducción, la persona entrevistadora debería haber establecido el nombre y el pronombre actual de la persona. También podría volver a recalcar el elemento de espacio seguro de la entrevista y la información relativa al/a la intérprete, si fuera necesario.

**Sara:** Sí, prefiero que me llamen Sara y me gustaría que registrase que soy mujer.

**Persona entrevistadora:** Muchas gracias, en mis notas me dirigiré a usted como Sara y como mujer. Quisiera informarle de que el sexo que figura en su identificación oficial también constará en su expediente. (V)

**P1. ¿Es correcta esta información?**

**R1.** Sí, se adapta a las directrices actuales.

**Sara:** Gracias.

**Persona entrevistadora:** Quisiera plantearle algunas preguntas relacionadas con que usted sea transgénero. Para que quede claro, ¿sigue siendo hombre o se ha operado el cuerpo para convertirse en mujer? (R)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta es invasiva e innecesaria. La forma adecuada de preguntar sobre la transición es: “¿Ha tomado alguna medida acerca de la transición, o piensa tomarla en el futuro?”. Sin embargo, esto únicamente se debe preguntar si es relevante a los efectos del propósito concreto de la entrevista. Tenga en cuenta que la identidad de género la define la propia persona y no se debe basar en la apariencia externa de la persona.

**P2. ¿Cómo habría podido mejorar la pregunta o declaración inicial?**

**R2.** Habría sido preferible que la persona entrevistadora animara a Sara a exponer libremente los problemas a los que se enfrenta. Para ello, puede plantear una afirmación como la siguiente: “Ahora me gustaría que me hablase sobre los problemas a los que se enfrenta. Por favor, incluya toda la información posible, como la hora y el lugar en que sucedieron las cosas. Recuerde que yo no estaba allí, por lo que desconozco todos los detalles. No se preocupe por aquello que podamos necesitar o por cómo expresar las cosas, o si se olvida de algo o se lo salta. Mi función consiste en ayudarle a compartir la información con nosotros. La ayudaré a que haga un relato completo y posteriormente le plantearé preguntas más detalladas para entender lo sucedido. Por el momento, usted será quien hable y me limitaré a escuchar sin interrupciones a menos que me haga una señal. Ya estoy preparado/a para escucharle. Por favor, hágeme sobre los problemas a los que se enfrenta”.



**Sara:** Bueno, sigo teniendo cuerpo de hombre, pero no es así como me considero.

**Persona entrevistadora:** ¿Podría explicarse? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** *Cuando una persona haga una afirmación que usted no entienda —por ejemplo, “No es así como me considero”—, es apropiado pedir más información. Otra forma de hacerlo sería: “¿Puede hablarme más sobre eso?” o “¿Puede decirme qué significa eso para usted?”.*

**Sara:** Me considero mujer. En mi interior siento que soy mujer, a pesar de que mi cuerpo no es el de una mujer. Pensé que aquí lo respetarían.

**Persona entrevistadora:** Sí, lo respetamos. (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta afirmación?**

**R1.** *Resulta útil reiterar esta información cuando sea posible.*

**Sara:** Gracias.

**Persona entrevistadora:** Lo he preguntado porque no me parece una mujer. (R)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta afirmación?**

**R1.** *Esta afirmación es sentenciosa y ofensiva. La identidad de género la determina la persona y no debe ser juzgada por quien realiza la entrevista en función de la apariencia exterior. Tampoco es apropiado que quien realiza la entrevista exprese opiniones personales sobre la identidad de género durante esta. Además, Sara no necesita tener una expresión de género específica para “demostrar” su identidad de género. En resumen, su identidad es lo que ella dice que es. Si bien es necesario que analice este tema a fondo con respeto durante la entrevista, empleando las mismas técnicas de entrevista que aplicaría con otras personas, tenga en cuenta que aceptamos la identidad de género según el testimonio.*

**Sara:** Cuando salgo, debo vestirme como un hombre y parecer hombre, ya que de lo contrario tendría problemas o correría peligro. Pero si algún día me traslado a un lugar seguro para personas como yo, seré yo misma. Viviré como mujer.

**Persona entrevistadora:** ¿Cuándo descubrió que era transgénero? (N)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**

**R1.** *La persona entrevistadora ha perdido la oportunidad de preguntar: “¿Por qué estaría en peligro?” a partir de la pregunta anterior, o de animar a Sara a que cuente libremente su historia. Además, al igual que la orientación sexual, para una persona puede ser difícil responder a esta pregunta indicando un período exacto.*

**P2. ¿Debería la persona entrevistadora plantear esta pregunta en este contexto?**

**R2.** *Esta pregunta puede ser o no apropiada en función del contexto de la entrevista; normalmente se limitaría a las entrevistas de RSD y únicamente se plantearía con un propósito muy concreto, como determinar una línea cronológica.*

**Sara:** Creo que siempre lo he sabido. Nunca he sentido que encajara en el cuerpo de un hombre.

**Persona entrevistadora:** ¿Cuándo fue consciente por primera vez de que era gay? (R)

**P1. ¿Qué está confundiendo la persona entrevistadora en este caso?**

**R1.** *Orientación sexual e identidad de género.*

**P2. Recuerde que la orientación sexual se refiere a nuestra atracción por otras personas. La identidad de género es nuestra percepción interna del género. ¿Deberíamos preguntar a las personas transgénero cuándo fueron conscientes de su orientación sexual diversa?**

**R2.** *No, no debemos asumir que alguien que es transgénero también tiene una orientación sexual diversa. Las personas con identidades de género diversas pueden identificarse como gays, heterosexuales o de otra*

forma. La orientación sexual es irrelevante, salvo que la persona lo plantee de forma específica. Una vez más, también debe tener en cuenta el contexto de la entrevista.

**Sara:** No soy gay.

**Persona entrevistadora:** Ehhh... ¿No es gay? De acuerdo... Durante el registro ha mencionado estar casada. (R)

**P1. ¿Por qué hace esta afirmación la persona entrevistadora?**

**R1.** La persona entrevistadora confunde nuevamente orientación sexual e identidad de género. La afirmación también parece sentenciosa, como si el hecho de que Sara esté casada socavase su testimonio.

**Sara:** Sí, estoy casada.

**Persona entrevistadora:** ¿Por qué se casó? (R)

**P1. ¿Por qué cuestionaríamos el motivo por el que se ha casado una persona con identidad de género diversa?**

**R1.** La expresión “por qué” implica que la persona entrevistadora considera que alguien con una identidad de género diversa no se casaría. Recordemos que la identidad de género es nuestra percepción interna del género. La identidad de género de una persona no indica su orientación sexual. Las personas transgénero pueden identificarse como heterosexuales, gais, lesbianas, bisexuales o de otra manera. Incluso aunque Sara se identificara como gay, el matrimonio no tendría por qué socavar su afirmación, ya que las personas contraen matrimonio por diversas razones que no tienen que ver con su orientación sexual, como razones culturales, sociales y religiosas. Si se está realizando una entrevista de RSD, podría analizarse este tema, dada su relevancia a efectos de su solicitud de protección internacional. Sin embargo, debe analizarse de forma no sentenciosa, sin confundir la identidad de género con la orientación sexual ni emplear estereotipos. Es probable que esta pregunta no sea relevante en el contexto de otras entrevistas.

**Sara:** Quise casarme con mi esposa en cuanto la conocí. La quiero mucho.

**Persona entrevistadora:** ¿Cómo puede tener relaciones físicas con su esposa? (R)

**P1. ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?**

**R1.** No planteamos preguntas relativas al sexo. El acto sexual no demuestra ni refuta la orientación sexual. Además, se trata de una reivindicación de identidad de género.

**Sara:** No entiendo a qué se refiere.

**Persona entrevistadora:** Me refiero a las relaciones sexuales. (R)

Véase más arriba.

**Sara:** (pausa incómoda) Nos las arreglamos.

**Persona entrevistadora:** De acuerdo... ¿Alguna vez le ha contado a alguien que es transgénero? (V)

**P1. ¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** Esta pregunta se refiere a si Sara se sentía capaz de compartir esta información, o si temía compartirla. Quizá facilite información sobre si ha sufrido persecución en el pasado. Nuevamente, sería mejor reiniciar la entrevista y animar a Sara a ofrecer un relato libre, pero esta pregunta no es incorrecta desde el punto de vista técnico.

**Sara:** Se lo he contado a un par de amistades, y en una ocasión intenté hablarlo con un médico, pero no funcionó. Pero en el folleto de su oficina he leído que ustedes nos aceptan, así que quería decírselo, por si pudiera ayudarme.

**Persona entrevistadora:** ¿Intentó tratar su trastorno ese doctor? (R)

**P1. ¿Qué palabras son inapropiadas en este caso?**

**R1.** “Tratar” y “trastorno”. Ser una persona con identidad de género diversa o transgénero no es un trastorno. La Organización Mundial de la Salud dejó de considerar un trastorno el hecho de ser transgénero en 2019.

**P2.** ¿Qué debería haber preguntado en su lugar la persona entrevistadora?

**R2.** “¿Qué le recomendó el médico?”

**Sara:** No me ayudó.

**Persona entrevistadora:** ¿Sabe su esposa que es usted transgénero? (V)

**P1.** ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

**R1.** Esta pregunta sobre el conocimiento de la familia de Sara sobre su identidad de género es apropiada porque podría permitir obtener información sobre la estigmatización, el daño o las redes de apoyo. La esposa de Sara es una de sus relaciones primarias.

**Sara:** No.

**Persona entrevistadora:** ¿Conoce a otras personas transgénero en su país de origen o aquí? (V)

**P1.** ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

**R1.** Esta pregunta podría permitir obtener información sobre la estigmatización, el daño, las redes de apoyo o las condiciones en el país.

**Sara:** La verdad es que no. Solo he leído sobre ellas en Internet. Y conozco algunas personas transgénero famosas, sobre todo del Pakistán o de la India. También he oído que hay algunas en Nepal, pero no lo sé.

**Persona entrevistadora:** ¿Sabe alguien de su familia que es transgénero? (V)

**P1.** ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

**R1.** Esta pregunta podría permitir obtener información sobre la persecución de la familia o las redes de apoyo.

**Sara:** No. No veo la forma de poder contárselo. No por ahora.

**Persona entrevistadora:** ¿Qué dirían si lo supieran? (V)

**P1.** ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

**R1.** Esta pregunta es apropiada porque puede permitir obtener información sobre la persecución de la familia o las redes de apoyo.

**Sara:** Seguro que me repudiarían. Mi familia es buena; no creo que me hicieran daño. Pero a nivel social, se considera que está muy mal, sobre todo en lo que se refiere a mi religión. No es aceptable. Mi familia no se relacionaría conmigo. Sería demasiado vergonzoso.

**Persona entrevistadora:** ¿Alguien ha sospechado alguna vez que usted es transgénero? ¿Su familia? ¿Sus amigos? (N)

**P1.** ¿Por qué es apropiada esta pregunta?

**R1.** Esta pregunta podría proporcionar información sobre la estigmatización, el daño o las redes de apoyo, pero se debe formular con cuidado, de forma que no parezca sentenciosa.

**Sara:** No, no lo creo. He tenido mucho cuidado de ocultarlo bien. Me lo he guardado para mí.

**Persona entrevistadora:** Entonces, ¿nunca nadie la ha tratado mal por ser transgénero? (R)

**P1.** ¿Por qué es inapropiada esta pregunta?

**R1.** Esta pregunta implica que Sara nunca ha sufrido daños debido a su identidad de género. Es frecuente suponer que una persona con SOGIESC diversa debe haber sufrido un daño brutal —sobre todo de naturaleza física o sexual— para que sus necesidades de protección sean válidas.

**P2.** ¿Qué daños ha sufrido Sara?

**R2.** *A lo largo de su vida, Sara se ha visto obligada a ocultar una característica fundamental para su dignidad humana —su identidad de género— por miedo. Esto es ocultación, y constituye una violación de sus derechos humanos.*

**P3.** **¿Cuál sería una pregunta más apropiada?**

**R3.** *Una pregunta más apropiada podría ser: “¿Qué se siente al tener que mantener oculta su identidad de género?”.*

**Sara:** No, pero sé que hay gente a la que tratan mal. Hemos hablado por Internet, a través de chats.

**Persona entrevistadora:** *¿Ha tomado alguna medida hacia la transición? Con esto me refiero a cambiar su apariencia o su documentación. (V)*

**P1.** **¿Por qué es apropiada esta pregunta?**

**R1.** *Esta pregunta podría añadirse al relato de la persona relativo a persecuciones pasadas o el temor futuro en el contexto de la determinación de la condición de refugiado, y podría ser importante en otros contextos en lo que se refiere a necesidades de protección o soluciones duraderas integrales. También podría proporcionar información sobre los servicios que podría necesitar esta persona en el futuro. La persona entrevistadora estaba en lo cierto al explicar el significado del término “transición” en este contexto.*

**Sara:** No podía hacerlo en casa ni puedo hacerlo aquí, pero me gustaría hacerlo. He leído que en otros países es posible.

**Persona entrevistadora:** *Raj, entonces, ¿le gustaría convertirse en transexual algún día, si pudiera? (R)*

**P1.** **¿Qué dos cosas están mal en esta pregunta?**

**R1.** *En primer lugar, la persona entrevistadora llama a Sara “Raj”. Cuando se trabaja con personas transgénero, no es poco frecuente referirse accidentalmente al nombre que figura en sus documentos oficiales. En segundo lugar, utiliza la palabra “transexual”, que es inapropiada en el contexto de esta entrevista. En tercer lugar, la pregunta es innecesaria.*

**P2.** **¿Qué se debe hacer si se utiliza un nombre o pronombre equivocado al hablar con alguien?**

**R2.** *Corríjase y emplee el nombre y el pronombre correctos.*

**P3.** **¿Qué debería haber dicho la persona entrevistadora en lugar de “transexual”?**

**R3.** *Sara no va a “convertirse” en nada —ya se identifica como mujer—. Puede decidir tomar medidas para su transición en el futuro. Sin embargo, el hecho de que una persona no desee hacer la transición no invalida el género con el que se identifica ni las necesidades de protección asociadas. Sara y la persona entrevistadora ya han hablado de la transición, por lo que esta pregunta es innecesaria.*

**Sara:** Quisiera intentar vivir como mujer si puedo obtener la asistencia que necesito. Y me gustaría estar en donde haya otras personas como yo.

# MÓDULO 8: ORIENTACIÓN



## Descripción general del modelo PEACE

El modelo PEACE fue elaborado inicialmente por psicólogos en el contexto de las entrevistas a víctimas y testigos de delitos a comienzos del decenio de 1990. Se trata de un conjunto de principios rectores sobre cómo diseñar y realizar entrevistas de forma que se cree un espacio cómodo y de apoyo para las personas



entrevistadas y se obtenga información fiable. Se basa en la investigación sociológica y psicológica guiada por la ética sobre la naturaleza de la memoria, el testimonio de testigos, el engaño y la toma de decisiones. En los últimos decenios, esta investigación ha hecho una importante contribución al desarrollo de las técnicas de entrevista de investigación. Se basa en la teoría y la práctica en los ámbitos de la entrevista cognitiva y de investigación y ha sido adaptada por el ACNUR al contexto de la protección internacional. Presenta herramientas y técnicas que pueden emplear quienes realizan las entrevistas para facilitar la comunicación y

ayudar a las personas a proporcionar información. El modelo se puede utilizar en todos los contextos de entrevista.

A fin de obtener información fiable de una persona de forma respetuosa por medio del modelo PEACE, la persona entrevistadora debe estructurar y realizar la entrevista en torno a **cinco elementos**:



### 1. Planear y preparar:

- Planificar el caso informándose sobre la situación particular de la persona entrevistada, familiarizándose con toda la información disponible sobre los países de origen, tránsito y asilo con relación a su SOGIESC, y adaptando las técnicas de entrevista a sus necesidades.
- Preparar un entorno mental y emocional seguro y confidencial, lo que incluye ser consciente de los propios sesgos de la persona entrevistadora, reconocer la dinámica de poder en la sala y establecer límites a las líneas de interrogatorio.
- Preparar un entorno físico seguro y confidencial para la persona entrevistada, lo que incluye tener en cuenta el posible impacto de la presencia de quien hará de intérprete en la entrevista y su forma de interpretar.
- Tener en cuenta los factores que pueden afectar tanto a la capacidad de la persona entrevistadora para recabar información como a la de la persona entrevistada para relatarla.



## 2. Involucrar y explicar:

- Las personas con SOGIESC diversa pueden requerir un entorno de mayor apoyo y tener más dificultad para articular sus solicitudes e inquietudes en materia de protección, por lo que es fundamental generar confianza en primer lugar.
- **Involucrar:** Establecer una buena relación y generar confianza durante la entrevista empleando comunicación tanto verbal como no verbal sin juicios de valor a fin de crear un espacio acogedor y transmitir respeto y seguridad.
- **Explicar:** Explique el propósito de la entrevista en cuestión y la forma que adoptará, los papeles respectivos de quienes participan, incluida la persona que hará de intérprete, la confidencialidad de los procedimientos y los derechos y obligaciones de la persona entrevistada, incluido su derecho a la confidencialidad. Acuerde con la persona entrevistada que puede interrumpir la entrevista en cualquier momento o indicar a la persona entrevistadora que determinada pregunta resulta demasiado difícil de abordar.
- El objeto de explicar el proceso de la entrevista es que la persona entrevistada lo entienda plenamente, y la mejor manera de hacerlo es conversando con ella —por ejemplo, entablando una conversación con esta en lugar de leerle un texto estándar—. Cuando se explique el proceso de la entrevista, es importante asegurarse de que la persona entrevistada comprende y consigue retener información, reiterando y aclarando la información relevante según sea necesario durante el transcurso de la entrevista.
- Es muy recomendable comenzar la entrevista con temas sencillos y no sensibles que generen consentimiento y aclaren si la persona entrevistada tiene o no pareja o familiares que también puedan necesitar ayuda.



## 3. Relato:

Para que la persona entrevistada recuerde y comparta información sobre sus antecedentes, su identidad, sus experiencias y sus preocupaciones, y para que quien realiza la entrevista obtenga la información más relevante, confiable y detallada posible, es fundamental que esta última obtenga un relato libre sobre cada uno de los temas (elemento material) de las declaraciones recogidas en todas las entrevistas. Este enfoque libre de juicios de valor, no intrusivo y sin confrontación posiciona a la persona entrevistada como la que mejor comprende su propia experiencia, corrige el desequilibrio de poder entre esta y quien hace la entrevista, y contribuye a comprender mejor a la persona entrevistada, así como sus circunstancias y experiencias.

### En contextos de RSD:

El objetivo de este enfoque es permitir que la persona entrevistada tenga el control de su historia, y que recuerde y cuente (o rememore y relate) sus experiencias con la menor interferencia posible de quien la entrevista. También ayuda a la persona entrevistada a aportar información sobre su SOGIESC cuando está dispuesta a hacerlo y con sus propias palabras.

### Aclaración del relato:

A fin de obtener una información lo más fiable y detallada posible, este formato de entrevista plantea primero preguntas abiertas, para después pasar a preguntas más concretas y cerradas.

- En primer lugar, se pide a la persona entrevistada que narre, explique o describa.
  - A continuación, la persona encargada de realizar la entrevista puede plantear indagaciones sobre experiencias o incidentes concretos basados en las 5W (por sus siglas en inglés: quién, qué, dónde, por qué y cuándo).
  - Por último, la persona que realiza la entrevista puede proseguir con preguntas cerradas o dirigidas con el fin de aclarar y verificar, pero no para obtener nueva información.
- Las personas encargadas de las entrevistas de RSD deben:
- Abordar las lagunas y las incoherencias en la información proporcionada por la persona entrevistada, o las aparentes incoherencias entre la información proporcionada por esta y por otras fuentes de información fiables, incluida la información sobre el país de origen.
  - Durante la entrevista, considere cómo y cuándo abordar las incoherencias, los detalles insuficientes, las dudas con respecto a la verosimilitud u otros posibles problemas de credibilidad. Las consideraciones de verosimilitud son vulnerables al efecto de los prejuicios y deben abordarse con cautela cuando se considere la información obtenida al entrevistar a personas con SOGIESC diversa.
  - Explicar estas dudas a la persona entrevistada y ofrecerle la oportunidad de explicarlas o aclararlas; presentar su información por escrito posteriormente (pero antes de la fecha de arbitraje del caso), o solicitar una entrevista de RSD complementaria.



#### 4. Cierre:

Una vez que la persona entrevistadora haya obtenido y aclarado la información pertinente a los efectos de la entrevista, debe aplicar la escucha activa y la reflexión para resumir las declaraciones y peticiones de la persona entrevistada, utilizando sus propias palabras en la medida de lo posible. Esto permite a la persona entrevistadora comprobar que ha entendido correctamente, y a la persona entrevistada le da la oportunidad de detallar o aclarar cualquier aspecto relevante resumido. Las personas entrevistadoras deben anotar cualquier corrección o confirmación que aporte la persona entrevistada.

#### **En todos los contextos de la entrevista, las personas entrevistadoras deben:**

- Comprobar con la persona entrevistada si ha habido algún problema de comunicación o de sesgos implícitos durante la entrevista.
- Asegurarse de que la persona entrevistada está satisfecha con la forma en que se ha llevado a cabo la entrevista, tomar nota de cualquier duda que haya surgido y abordarla en la medida de lo posible y de lo apropiado.
- Explicar los próximos pasos y el plazo en el que pueden recibir una respuesta, si procede.
- Dar tiempo y espacio a la persona entrevistada para que procese la carga emocional de la entrevista.





## 5. Evaluación:

---

Durante la última fase del modelo PEACE, las tareas de la persona entrevistadora incluyen evaluar la entrevista con arreglo a los indicadores de calidad (ver: Formulario de evaluación de la entrevista) y recoger comentarios de la persona entrevistada y de otras, como compañeros o revisores, con vistas a mejorar las competencias generales de realización de entrevistas. En lo que respecta a la entrevista individual, la fase de evaluación consiste en valorar si se han alcanzado los objetivos de la entrevista y si la información obtenida puede ser fiable a la hora de formular conclusiones subsiguientes. También implica evaluar el efecto de la entrevista en el bienestar de la persona entrevistadora.

Tras la entrevista, la persona encargada de hacerla sintetiza toda la información obtenida durante esta a fin de hacer una evaluación informada de la situación de la persona, su idoneidad para la inclusión estándar o acelerada en los programas de asistencia, o su derivación a otros mecanismos de respuesta, en función del objeto de la entrevista.



# MÓDULO 8: EJERCICIO



## Claves de facilitación para el trabajo con intérpretes

### ¿Qué efecto puede tener el género, la nacionalidad, el grupo étnico o el grupo lingüístico de la persona que hace de intérprete en una entrevista?

El género de quien hace de intérprete podría hacer que la persona se sienta incómoda para revelar cierta información. No asuma, no obstante, que todas las personas con SOGIESC diversa prefieren una intérprete. La preferencia depende de cada persona. Con el fin de asegurarnos de que las personas se sientan cómodas con la persona intérprete elegida, podemos ofrecer otra de distinto género si es posible. Es posible que revelar información a un o una intérprete de la misma nacionalidad, etnia o grupo lingüístico también produzca incomodidad a algunas personas, en especial cuando proceden de la comunidad local. Puede que tengan la impresión de que quien interpreta tendrá prejuicios en su contra o que no respetará la confidencialidad de la información. Cuando sea posible, es recomendable utilizar intérpretes que no pertenezcan a la comunidad con el fin de garantizar que las personas con SOGIESC diversa se sienten seguras y cómodas.

### ¿Cómo podemos confirmar que los/as intérpretes se sienten cómodos/as interpretando para personas con SOGIESC diversa? ¿Cómo podemos proporcionar una capacitación adecuada?

Las competencias y los conocimientos y habilidades pertinentes de la persona que interpreta, así como su conducta ética, son fundamentales para la capacidad y la voluntad de la persona entrevistada de aportar información y para que la persona encargada de hacer la entrevista pueda recabar información fiable durante esta. Deberíamos hablar con las y los intérpretes cuando se les contrata. Se les debe ofrecer además capacitación periódica, cuando y donde sea posible. Si no fuese posible una capacitación completa, al menos se les debería informar sobre la materia, entregarles documentación relacionada y pedirles que realicen un ejercicio de interpretación para asegurarse de que conocen el lenguaje respetuoso. Al interpretar deben tomar notas exhaustivas durante la entrevista y notificar a la persona entrevistadora si tienen dudas sobre cómo interpretar una declaración. La grabación en audio de la entrevista puede constituir una medida importante para garantizar que podemos confiar en la información y corregir posibles errores de interpretación, además de para salvaguardar la integridad de la entrevista y proteger al personal y quienes desempeñan su labor de intérpretes ante denuncias de conducta indebida. En RSD, se debería tener en cuenta el posible impacto de la interpretación en la calidad de la recopilación de información a la hora de considerar posibles problemas de credibilidad.

### ¿Debería permitirse a los y las intérpretes optar por no interpretar para personas con SOGIESC diversa?

Si una o un intérprete es miembro del personal, debería tener la obligación de recibir capacitación y trabajar con todas las personas entrevistadas. Las personas con SOGIESC diversa no deben ser una excepción. Sin embargo, si quien interpreta no es miembro del personal, puede permitirle que opte por no hacerlo y buscar a otra persona que trabaje como intérprete. Esto ayudará a garantizar que la persona entrevistada tenga una experiencia respetuosa y digna.

### ¿De qué alternativas se dispone si una persona no quiere realizar una entrevista con un/a intérprete de su comunidad?

La respuesta a esta pregunta depende del lugar. Algunos ejemplos incluyen recurrir a personas de otra comunidad que hablen el mismo idioma o a la interpretación telefónica. En situaciones extremas en las que tenga un gran número de casos, podría estudiar la posibilidad de traer a una o un intérprete de otro lugar.



## MÓDULO 9

# TÉCNICAS

## DE ENTREVISTA

## La historia de Jen

“El mayor secreto de mi vida se remonta a cuando tenía 15 años... y fue mi novia. Mi padrastro era un hombre muy religioso y vivíamos en una comunidad pequeña y conservadora donde debía ocultar mi verdadero yo. Necesitaba escapar, así que tuve varios empleos para ahorrar suficiente dinero para ir a la universidad en una ciudad más grande. Allí podía ser yo misma, pero sin ningún sistema de apoyo vivía en la más absoluta pobreza y tenía dificultades constantemente. Pero entonces conocí a multitud de jóvenes LGBTIQ+ que también habían luchado para irse de casa. Fue muy liberador encontrar una nueva comunidad. Por primera vez en mi vida sentí que pertenecía a un lugar. No puedo regresar a casa, pero en la nueva comunidad que he creado nos apoyamos incondicionalmente y celebramos lo que somos. Ahora, tenemos una comunidad de apoyo mutuo”.





# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Representación de papeles en grupo

---

### Resumen

El ejercicio **“Representación de papeles en grupo”** es una oportunidad para que el grupo vea a las personas participantes demostrar cómo realizar una entrevista a una persona con SOGIESC diversa. En cada representación de papeles sin guion, una persona participante hace de persona entrevistada y otra realiza la entrevista. Las narraciones y las notas de la entrevista que acompañan a estas instrucciones se proporcionan a modo de base para el ejercicio, pero puede que las personas participantes deseen elaborarlas de forma adicional.

### Duración del ejercicio – Variante estándar

45 minutos. Cinco minutos para la introducción; 20 minutos para una representación de papeles; 20 minutos para el debate.

### Duración del ejercicio – Variante de determinación de la condición de refugiado

105 minutos (1 hora 45 minutos). Cinco minutos para la introducción; 50 minutos para un juego de representación de papeles; y 50 minutos para el debate. O bien 5 minutos para la introducción; 25 minutos para cada uno de los dos juegos de representación de papeles; 25 minutos para cada uno de los dos debates (si se utilizan ambos juegos de representación de papeles).

### Material necesario

- Hojas de la descripción narrativa de la representación de papeles en grupo (*según estas instrucciones*)
- Notas de la persona que realiza la entrevista en la representación de papeles en grupo (*según estas instrucciones*)

---

### Asignación de papeles y dirección del ejercicio

Se debe asignar los papeles y distribuir el material pertinente a las personas participantes elegidas con antelación al día en que tendrá lugar el ejercicio de juego de representación de papeles. De este modo, las personas participantes tendrán tiempo para aprenderse el material. También puede elegir a participantes suplentes en caso de que una de las personas elegidas no pueda asistir a la capacitación o representar su papel.

Lo ideal es que las personas participantes elegidas para la representación de papeles sean personal de alto nivel o tengan experiencia previa en la representación de papeles. Seleccione a aquellas personas que puedan asimilar la información correspondiente a la persona entrevistada o a la entrevistadora y representar con habilidad su papel ante todo el grupo.

Tenga en cuenta que debe entregar el relato a las personas participantes que representan a la persona entrevistada, pero no las notas de la persona entrevistadora- Del mismo modo, debe proporcionar esas notas

a quienes representan a la persona entrevistadora, pero no el relato. De este modo, quienes representen los papeles no sabrán qué podría decir la otra persona.

Asegúrese de indicar a las personas participantes qué tipo de entrevista están realizando —por ejemplo, una entrevista relacionada con la protección, el reasentamiento, una evaluación de la violencia de género, la participación en un programa de medios de vida u otra esfera temática—. El tema que elija se debe basar en los perfiles del grupo de participantes y en el tipo de entrevista que les será más útil.

## Consejos de facilitación para el éxito de la representación de papeles en grupo

Como persona facilitadora, dispone de varias formas de asegurarse el éxito de la representación de papeles en grupo:

- Asegúrese de identificar a las personas participantes en la representación de papeles a más tardar el día anterior a esta y de entregarles el material correspondiente. Identificar a las personas participantes con antelación garantiza que tengan tiempo para prepararse y puedan plantear preguntas antes de la representación de papeles.
- Asegúrese de que las personas participantes y el público entienden la intención de la entrevista —si se trata de RSD, o si está relacionada con protección, reasentamiento o la inclusión en programas de asistencia, u otro fin—.
- Hable con las personas encargadas de realizar la entrevista antes de la representación de papeles a fin de determinar su nivel de preparación para el ejercicio. Asegúrese de que tiene una idea general de la duración aproximada de la representación de papeles.
- Hable con Fadi, Grace y Verónica para asegurarse de que entienden que, si bien deben tomarse su tiempo y únicamente compartir información sobre su SOGIESC diversa cuando se sientan con comodidad para hacerlo, el objeto de su papel no es plantear dificultades a la persona que realiza la entrevista mostrando una escasa colaboración, a menos que el método que emplee la persona que realiza la entrevista para hacer preguntas haga que la persona participante se sienta inclinada de forma natural a ocultar información.
- Durante la representación de papeles, puede optar por interrumpir a las personas participantes para que debatan sobre lo que sucede en la entrevista, especialmente si esta no es fructífera en cuanto a la información obtenida.

También puede optar por dejar que la entrevista se desarrolle durante el tiempo previsto sin interrupciones y, posteriormente, hacer que el grupo participe en el debate. Si aplica este método, pida a las personas observadoras que tomen notas a medida que avanza la entrevista. Deberán anotar las preguntas que les parezcan apropiadas y las que consideran inapropiadas, que incomoden a la persona entrevistada o que sean confusas.



## MÓDULO 9: EJERCICIO

### Descripción narrativa de la representación de papeles en grupo – Fadi

---

*Su papel es el de Fadi, un hombre de 64 años. Usted ya ha estado en la oficina en una ocasión, en la que se limitó a aportar datos personales básicos. En esta ocasión tiene la intención de hablarle a la persona entrevistadora sobre su orientación sexual y contarle las dificultades asociadas a las que ha tenido que enfrentarse en el pasado. Sin embargo, le preocupa que tenga prejuicios y que su sesgo pueda afectar negativamente al resultado de la entrevista. Por ello, ha considerado la posibilidad de contarle un relato distinto que tiene que ver con la violencia política en su país de origen, pero no está seguro de si es buena idea. Usted contó un relato político similar a los agentes de inmigración de Suecia y le denegaron su solicitud de asilo.*

*Al comienzo de su entrevista, debe indicar a la persona entrevistadora que no se siente bien. Cuando le pregunten por qué, debe decir que un guardia de seguridad le acosó cuando se dirigía a la oficina. Este es su relato:*

Me crié con padres muy religiosos, pero nunca practiqué ninguna religión concreta. En mi adolescencia ya sabía que era diferente a los demás chicos. Cuando hablaban de chicas, sabía que yo no sentía lo mismo que ellos, y era consciente de que no lo entenderían. Cometí el error de contárselo a mi hermana, que se lo dijo a mis padres. Me llevaron al psiquiatra, que me ingresó en una institución. Esto fue hace mucho tiempo, cuando era frecuente recurrir al electrochoque para tratar de curar todo tipo de enfermedades mentales. Lo utilizaron conmigo, pero no funcionó. Después de más de un mes ingresado, me dejaron salir. El médico dijo a mis padres que yo era “homosexual” y que no podían curarme. Era como si tuviera una discapacidad. Mi madre intentó apoyarme.

Por desgracia, pasados mis veinte años, mis padres se divorciaron. Mi madre se mudó y mi padre me echó de su casa, así que me fui a vivir con un amigo. Para entonces ya había conocido a muchos otros hombres como yo. Poco después, un hombre gay que conocía fue asesinado. La policía encontró mi número de teléfono en su bolsillo durante la investigación. Dieron conmigo y nos detuvieron a mí y a mi amigo. En la comisaría nos trataron muy mal. Nos maltrataron. Me quemaron con cigarrillos y todos los días me echaban agua fría. Me mantuvieron en una celda oscura y no tenía un lugar en el que dormir. Uno de los agentes me dijo que tenía suerte de seguir con vida.

Poco después de que me liberaran, me casé con la hermana de un amigo. Eran de mi país, pero ella tenía nacionalidad sueca. Pensé que podría obtener su ciudadanía. El matrimonio fue un desastre y no pude presentar los papeles lo suficientemente rápido. Nos divorciamos y regresé a casa. A mi regreso me detuvieron nuevamente. Habían apuñalado a uno de mis amigos. Detuvieron a varias personas que lo conocían y las torturaron para que dieran otros nombres, y el mío fue uno de ellos. Hicieron exámenes para intentar demostrar que yo era gay. No pudieron probarlo, así que me dejaron marchar.

En esa época, durante años, hubo muchas detenciones de hombres como yo. A veces descubrían fiestas y arrestaban a todo el mundo. Los llevaban a juicio y los metían en la cárcel, donde recibían un trato terrible. Otros desaparecían sin más, y nunca volvíamos a saber de ellos. Esto tuvo gran repercusión en la prensa. Tras varios años, decidí que debía intentar hacer algo al respecto y creé una organización para ayudar a las personas detenidas. Eso llamó mucho la atención sobre mí. La policía entró varias veces en mi casa. Me arrestaban y

me detenían regularmente. Establecí contactos con organizaciones de derechos humanos en el extranjero, así que siempre me dejaban ir. Finalmente, fue demasiado y hui a Suecia. Rechazaron mi solicitud de asilo, así que vine aquí. Fue fácil conseguir un visado, aunque no es sostenible. Soy mayor y no encuentro trabajo ni un buen lugar en el que vivir. He gastado casi todos mis ahorros y agotado la buena voluntad de mis amigos en el extranjero. Necesito una solución mejor.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Notas de la representación de papeles en grupo para la persona entrevistadora – Fadi

**Nombre:** Fadi

**Edad:** 64 años

**Género:** Hombre

**Sexo según aparece en el documento nacional de identidad:** Hombre

**¿Está casado/a legalmente?** No, divorciado.

**¿Pareja o cónyuge de hecho?** No se sabe.

**Ocupación:** Desempleado, subsiste con sus ahorros.

**Familia:** Ninguna en el país de asilo. Su familia permanece en el país de origen. Fadi huyó solo y vive también solo en su país de asilo.

### Contexto de la entrevista

- Hoy va a hacerle una **entrevista rutinaria** a Fadi. Tiene previsto utilizar el modelo PEACE.
- Usted **desconoce** que la SOGIESC ha influido en las experiencias dañinas que ha sufrido Fadi en su país de origen.
- No tiene conocimiento de que Fadi tenga ninguna **dificultad** relativa a su SOGIESC en la actualidad.
- Usted ha **recibido capacitación** sobre la SOGIESC diversa, pero no le consta haber entrevistado a ninguna persona con SOGIESC diversa en el pasado. No obstante, dispone de sus **materiales de capacitación** a los que remitirse a la hora de orientar sus preguntas y conoce las directrices de su organización.
- Al comienzo de la representación de papeles, usted acaba de terminar su **presentación estándar completa** a Fadi. Debería planificar un **resumen de esa presentación** para dar inicio a la actividad de representación de papeles.
- En el momento de registrarse, Fadi indicó a su organización que anteriormente había solicitado **asilo en Suecia**, pero se le denegó, y que posteriormente abandonó ese país y se trasladó al suyo sin volver a su país de origen. Al personal encargado del registro le indicó que era incapaz de proporcionar ningún dato sobre los motivos potenciales por los que se le denegó su solicitud de asilo.

### Datos del país

- **País de origen:** Técnicamente, los actos homosexuales no están tipificados como delito. Se arresta, encarcela, maltrata y asesina a las personas con orientación sexual, identidad de género y expresión de género diversas con la participación o el conocimiento del Estado.
- **País de asilo actual:** La orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género diversas no están tipificadas como delito, aunque es inapropiado hablar sobre la SOGIESC diversa o mostrarla.

### Otras dificultades

- Las personas con SOGIESC diversa tienen problemas de acceso **al empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo. Debido a su **edad**, puede que Fadi afronte problemas particulares de acceso.



- Existe una ligera posibilidad de que, como consecuencia de la **visibilidad** previa de Fadi como activista de derechos humanos en su país de origen, los agentes de ese Estado puedan tratar de localizarlo y posiblemente hacerle daño en el país de asilo.



## MÓDULO 9: EJERCICIO

### Descripción narrativa de la representación de papeles en grupo – Grace

*Su papel es el de Grace, una mujer de 30 años. A instancias de un centro comunitario que trabaja con personas con SOGIESC diversa, ha decidido hablar sobre su orientación sexual a la persona encargada de hacerle la entrevista. También piensa contarle las dificultades a las que se ha enfrentado en el pasado. Usted ya se había reunido anteriormente con personal de esta organización, pero no reveló su orientación sexual. Le pone nerviosa contarle esta información a una persona desconocida. No sabe cómo reaccionarán, pese a que la organización comunitaria le ha asegurado que le tratarán con dignidad y respeto. Le resulta especialmente difícil hablar sobre la violencia sexual de la que ha sido objeto en relación con su orientación sexual. Al comienzo de su entrevista, debe indicar a la persona entrevistadora que no se siente bien. Cuando le pregunten por qué, debe decir que un guardia de seguridad le acosó cuando se dirigía a la oficina. Este es su relato:*

Abandoné mi país de origen a los 17 años. Entonces estaba con mi familia. Antes de irnos, fui secuestrada y violada por los militares. Lo hicieron porque mis padres se habían relacionado con un grupo rebelde en nuestro pueblo. A consecuencia de la violación, me quedé embarazada, pero perdí el bebé mientras abandonábamos el país.

Dejé a mi familia en el campamento y vine a la ciudad con 27 años, porque mi familia y algunos de nuestros vecinos me amenazaban. Mi familia continúa en el campamento. Pensé que estaría mejor sola que con ellos allí. Mi familia me ha amenazado desde que era joven. Siempre me trataron mal porque era diferente. Pensaban que me comportaba de manera demasiado masculina. Veían la forma en que miraba a otras chicas. No podía evitarlo. Mi familia es muy religiosa y creen que tener sentimientos hacia personas que son como tú es pecado. Lo peor eran los chicos. A los 14 años, uno de mis compañeros de escuela me vio besando a otra chica en la cara cuando volvíamos del colegio. Me dijo que le contaría a todo el mundo lo que había visto si yo no hacía lo que me pedía. Me obligó a hacerle cosas que no quería hacer. Tuve que hacerlo para que no lo contara.

Cuando tenía 16 años, mi tío quiso que me casara con su hijo. Tal vez sabía cómo era o tal vez no, no estoy segura. Pero cuando me negué a casarme con su hijo, se enfadó y dijo que era porque yo era así. Me forzó y dijo que eso me curaría, pero no me curó. Por suerte, llegó la guerra y pude alejarme de él. Tras abandonar nuestro país, intenté hacer una vida en el campamento con mi familia. Traté de asistir a la escuela, pero era demasiado difícil. Intenté trabajar, pero mi familia me presionaba mucho para que me casara. Mis hermanos me hostigaban mucho. Entonces me enteré de que mi tío iba de camino a ese campamento, así que me fui y vine aquí.

Aquí estuve sin hogar durante meses. Dormía en la calle y mendigaba para poder comer. Actualmente hay otras personas de mi campamento aquí y las he estado evitando. No quiero que mi familia descubra dónde estoy. Por fin he encontrado un lugar donde quedarme con un amigo. Está en una zona mala de la ciudad y no es muy seguro. Viven muchas personas en una habitación pequeña. Hace unos meses me robaron todas mis cosas, pero al menos tengo un lugar donde dormir. Y juntos vendemos cosas —pequeños artículos en el mercado— para ganar algo de dinero.

Un día conocí a alguien que trabajaba en un centro comunitario que ayuda a personas como yo. A través de ellos, me enteré de que aquí existe mucha violencia contra las mujeres como yo y contra las personas que nos

ayudan. El año pasado mataron a dos personas que intentaban ayudarnos. Las violaron y dejaron sus cuerpos en la carretera. También oí hablar de alguien a quien la comunidad intentó matar quemando su casa. En este centro, me dijeron que les cuente a ustedes lo que me sucede y los problemas que he tenido. Están intentando ayudarme a encontrar trabajo. Lo necesito encarecidamente. También necesito un lugar más seguro en el que vivir, pero no quiero regresar con mi familia. He oído que quieren trasladarse al Canadá. Si los vuelvo a ver, puede que intenten casarme o maltratarme de alguna otra manera.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Notas de la representación de papeles en grupo para la persona entrevistadora – Grace

---

**Nombre:** Grace

**Edad:** 30

**Género:** Mujer

**Sexo según aparece en el documento nacional de identidad:** Mujer

**¿Está casado/a legalmente?** No.

**¿Pareja o cónyuge de hecho?** No se sabe.

**Ocupación:** Trabajo informal vendiendo pequeños artículos en el mercado.

**Situación respecto a la vivienda:** Grace vive con amistades en una vivienda que, según han calificado las compañeras que han estado con ella anteriormente, es insegura. Antes estaba sin hogar.

**Familia:** La familia de Grace vive actualmente en un campamento, mientras que ella vive en un entorno urbano. Grace ha informado a la oficina que cree que su familia va a inmigrar al Canadá. Ella no quiere ni reunirse con su familia ni inmigrar al Canadá. Huyó de su familia debido a un matrimonio concertado y la posterior disputa que se produjo cuando se negó a casarse.

### Contexto de la entrevista

- Hoy va a hacerle una **entrevista rutinaria** a Grace. Tiene previsto utilizar el modelo PEACE.
- Usted **desconoce** que la SOGIESC ha influido en las experiencias dañinas que ha sufrido Grace en su país de origen.
- No tiene conocimiento de que Grace tenga ninguna **dificultad** relativa a su SOGIESC en la actualidad.
- Usted ha **recibido capacitación** sobre la SOGIESC diversa, pero no le consta haber entrevistado a ninguna persona en esa situación.
- No obstante, dispone de sus **materiales de capacitación** a los que remitirse a la hora de orientar sus preguntas y conoce las directrices de su organización.
- Al comienzo de la representación de papeles, usted acaba de terminar su **presentación estándar completa** a Grace. Debería planificar un **resumen de esa presentación** para dar inicio a la actividad de representación de papeles.

### Datos del país

- **País de origen:** Es extremadamente peligroso hablar sobre la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género diversas o mostrarlas en público. Los actos homosexuales están tipificados como delito.
- **País de asilo actual:** La orientación sexual diversa está tipificada como delito. No se aceptan la identidad de género y la expresión de género diversas, y las personas que se expresan de este modo pueden ser arrestadas y procesadas con arreglo a las leyes de aplicación general.

## Otras dificultades

- Las personas con SOGIESC diversa tienen problemas de acceso **al empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo. Como **joven soltera**, Grace se enfrenta a dificultades especiales para acceder a la atención sanitaria, la vivienda y el empleo.



## MÓDULO 9: EJERCICIO

### Descripción narrativa de la representación de papeles en grupo – Verónica

---

*Su papel es el de Verónica, una mujer transgénero de 20 años. Usted ya ha estado en la oficina en una ocasión, en la que se limitó a aportar datos personales básicos. Durante esta reunión, tuvo importantes dificultades para que el personal entendiera correctamente su género. Tiene intención de hablar a la persona que le entrevistó sobre su identidad de género y relatarle las dificultades asociadas a las que se enfrenta en la actualidad. Sin embargo, le preocupa que tenga prejuicios y que su sesgo pueda afectar negativamente al resultado de la entrevista. Su relato es el siguiente:*

Me llamo Verónica, aunque algunas personas de mi familia y de mi país siguen insistiendo en llamarme Antonio, que es el nombre que me pusieron cuando nací. Formo parte de una comunidad indígena de un pequeño pueblo de montaña del País X, y llevo aquí un par de meses en el País Y. Hui del País X el año pasado, después de que mi familia me repudiara y mi padre amenazara con perseguirme y matarme. Me costó un tiempo cruzar la frontera, porque no tenía los papeles correctos y necesitaba ayuda para arreglarlo, pero ahora estoy aquí.

Necesito su ayuda. Estuve un tiempo sin hogar, pero ahora estoy viviendo en una situación terrible en la ciudad. Vivo con un par de chicas más en una casa, y todas tenemos dificultades. Ya conocía a una de las chicas y me dijo que podía mudarme con ellas y conseguir un trabajo remunerado. Después de haber estado sin hogar, eso sonaba muy bien, así que me mudé con ellas. Un hombre, al que una de las chicas conoció a través de las redes sociales, lleva la casa y nos permite quedarnos ahí, pero tenemos que trabajar para él. Dice que la casa es su estudio, y nos paga por bailar y hacer cosas mientras nos graba y lo transmite en directo. La gente le paga por vernos en Internet y luego él nos paga al final de la semana. Lo odio, pero ¿qué puedo hacer? El lugar es inseguro y algunas de las chicas se drogan. El hombre tiene sus favoritas e incluso a algunas les ha traído maquillaje y teléfonos, pero yo he conseguido mi propio teléfono porque no quiero que sepa qué hago. No estamos encerradas en la casa, pero no creo que a ese hombre le haga gracia saber que me encuentro aquí, hablando con usted.

Me enteré de la existencia del ACNUR porque un agente de extensión de un grupo comunitario me habló de ustedes. Trabajan con mucha gente como yo, y me dijeron que debería venir a aquí a hablar con ustedes para solicitar asilo, porque no puedo regresar a mi país en ningún caso; me matarían. Me dijeron que estaría más segura en este país y que podría recibir ayuda para sencillamente vivir mi vida como es debido. Tampoco es fácil estar aquí; en la calle, la gente puede ser muy desagradable conmigo, aunque es mucho mejor que de donde vengo. Realmente ya no tengo una familia. Mi familia, que se encuentra en mi país, es muy religiosa e intentó educarme de forma estricta. Mis problemas empezaron a una edad temprana, siendo una niña, porque no sentía que estuviera en el cuerpo adecuado para mí, pero nadie podía entenderlo. Mi padre, mis tíos y mis hermanos insistían en que me vistiera como un chico y en que jugara a juegos de chicos, pero yo me sentía mucho más cómoda vistiendo como veía a mis hermanas y haciendo cosas que todo el mundo creía que eran actividades de chicas. Ni siquiera mi madre me ayudó. Decía que era una vergüenza para la familia, una especie de demonio o maldición. La persona más amable de mi familia era mi tía, pero incluso ella pensaba que estaba enferma y que necesitaba un médico que me curase.

Al ir creciendo, me ignoraban o se burlaban de mí, me perseguían y me golpeaban. Además, había una situación extraña con nuestro sacerdote local, que me pedía que bailara para él cuando estábamos solos los dos en la iglesia. Las cosas se pusieron realmente mal hace unos años, cuando mi voz comenzó a volverse más grave y me empezó a crecer vello en todos los sitios en los que no debía. Odiaba ir a la escuela porque los otros niños me trataban muy mal y los profesores me decían que necesitaba un correctivo, así que abandoné la escuela. En casa también me maltrataban y pasaba mucho tiempo escondida en mi habitación escuchando música. Pensé en suicidarme varias veces. Tenía que salir de allí. Así que finalmente me fui, con la ayuda de algunas personas, y ahora estoy aquí.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Notas de la representación de papeles en grupo para la persona entrevistadora – Verónica

---

**Nombre:** Verónica

**Edad:** 20 años

**Género:** Mujer

**Sexo según aparece en el documento nacional de identidad:** Masculino

**¿Está casado/a legalmente?** No.

**¿Pareja o cónyuge de hecho?** No se sabe.

**Ocupación:** Trabajo informal, posiblemente en la industria del sexo. No queda claro si la solicitante ha sido víctima de trata.

**Situación respecto a la vivienda:** Verónica vive con amigas en una vivienda que, según han calificado los compañeros que han estado con ella anteriormente, es insegura. Antes estaba sin hogar.

**Familia:** Los miembros de la familia de Verónica viven actualmente en un pueblo rural en el País X, mientras que Verónica vive en un entorno urbano en el País Y. Verónica informó a la oficina de que cree que su familia va a perseguirla en el país de asilo y matarla por su identidad de género. Ella no quiere reunirse con su familia.

### Contexto de la entrevista

- Hoy va a hacerle una **entrevista rutinaria** a Verónica. Tiene previsto utilizar el modelo PEACE.
- Usted es consciente en cierto modo de que la SOGIESC ha influido en las experiencias dañinas que ha sufrido Verónica en su país de origen.
- No tiene conocimiento de que Verónica tenga ninguna **dificultad** relativa a su SOGIESC en la actualidad.
- Usted ha **recibido capacitación** sobre la SOGIESC diversa, pero no le consta haber entrevistado a ninguna persona en esa situación.
- No obstante, dispone de sus **materiales de capacitación** a los que remitirse a la hora de orientar sus preguntas y conoce las directrices de su organización.

Al comienzo de la representación de papeles, usted acaba de terminar su **presentación estándar completa** a Verónica. Debería planificar un **resumen de esa presentación** para dar inicio a la actividad de representación de papeles.

### Datos del país

- **País de origen:** Es peligroso hablar de la SOGIESC o mostrarla. Los actos homosexuales están tipificados como delito.
- **País de asilo actual:** La orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género diversas no están tipificadas como delito. Se acepta la identidad de género diversa, aunque existe bastante xenofobia contra las personas que se consideran migrantes irregulares procedentes del País X.



## Otras dificultades

- Las personas con SOGIESC diversa tienen problemas de acceso **al empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo. Como **mujer transgénero joven y soltera**, Verónica se enfrenta a dificultades especiales para acceder a la atención sanitaria, la vivienda y el empleo.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Representación de papeles por parejas

---

### Resumen

El ejercicio **“Representación de papeles por parejas”** permite que las personas participantes practiquen la realización de entrevistas con el modelo PEACE y que reflexionen sobre cómo analizar las esferas temáticas durante sus entrevistas. La representación de papeles por parejas les permite considerar qué tipo de preguntas serían apropiadas en el contexto de la entrevista que están realizando. Practicar la realización de las preguntas en un entorno de capacitación seguro nos permite garantizar que la primera vez que las personas participantes abordan cuestiones relacionadas con la SOGIESC en voz alta no es con una persona con SOGIESC diversa en el entorno de la oficina.

Nota: Asegúrese de indicar a las personas participantes qué tipo de entrevista están realizando —por ejemplo, una entrevista relacionada con protección, reasentamiento, u otra esfera temática o programa—. El tema que elija se debe basar en los perfiles del grupo de participantes y en el tipo de entrevista que les será más útil.

### Duración del ejercicio – Variante estándar

60 minutos. Cinco minutos para la descripción; 20 minutos para la representación de papeles (1); 20 minutos para la representación de papeles (2); 15 minutos para el debate en grupo.

### Duración del ejercicio – Variante RSD

75 minutos (1 hora 15 minutos). Cinco minutos para la descripción; 25 minutos para la representación de papeles (1); 25 minutos para la representación de papeles (2); 20 minutos para el debate en grupo.

### Material necesario

- Descripción narrativa y hojas para la persona entrevistadora (*en el Cuaderno*)
-



## MÓDULO 9: EJERCICIO

### Representación de papeles por parejas (1). Hoja de la descripción narrativa

**Nombre:** Hasti

**Edad y sexo según aparece en el documento de identidad:** 31 años / Mujer

**¿Está casado/a legalmente?** No

**¿Pareja o cónyuge de hecho?** Sí, una mujer. Huyeron juntas de su país de origen y viven juntas en el país de asilo.

**Ocupación:** Costurera para un proyecto ocupacional.

**¿Conoce su familia de su orientación sexual?** No.

**¿Cómo fue la experiencia de Hasti durante su infancia y adolescencia?** Desde pequeña, Hasti sabía que era diferente a las demás niñas. Le gustaba jugar con los chicos, jugar al fútbol, subirse a los árboles y montar en bicicleta, actividades que no solían hacer las chicas de su país. Tampoco le gustaba hablar con los chicos del mismo modo en que lo hacían otras chicas. Nunca quiso coquetear con ellos ni sintió atracción por ellos. Por estos motivos, la gente empezó a hablar de ella. Decían que se vestía como un chico y que actuaba de forma extraña. Con el tiempo, se dio cuenta de que tenía una orientación sexual diversa.

**¿Alguien más del país de origen (familia extensa, amistades, miembros de su comunidad, compañeros y compañeras del colegio, etc.) conocía su orientación sexual? En caso afirmativo, ¿cómo reaccionaron?**

Cuando tenía poco más de 20 años, jugaba al fútbol en un equipo femenino después de la universidad. Su pareja también estaba en el equipo. Tras conocerse, se hicieron inseparables. Comían juntas y a menudo se quedaban una en casa de la otra. Algunas personas sospechaban que sentían algo la una por la otra. Sus familiares le dijeron que, según su religión, tener una relación con una persona del mismo género era un pecado grave. Un vecino dijo que, si los rumores sobre ellas eran ciertos, habría que matarlas. Un líder religioso local comentó que las lesbianas debían ser decapitadas, porque “librar al mundo de esa basura es una buena acción”. Finalmente, pensaron que la única forma de estar juntas de forma segura era marcharse. Al principio, intentaron trasladarse a una gran ciudad donde pudieran mantenerse con trabajos básicos. Sin embargo, los problemas comenzaron cuando se dieron a conocer en su nuevo barrio. Cuando la pareja de Hasti salía de casa, los chicos se burlaban de ella preguntándole: “¿Dónde está tu novio?”. Cuando Hasti y su pareja volvían a casa por la noche, los vecinos decían: “¡Mira! Marido y mujer han vuelto a casa”. Así que decidieron abandonar el país.

**¿Conoce a otras personas como ella en su país de origen? ¿Qué trato reciben?** No. No conocía ni conoce actualmente a nadie más de su país como ella y su pareja. Vistas las amenazas de la gente, supone que otras mujeres como ellas no se arriesgarían a verse públicamente expuestas.

**¿Cuál es su situación en el país de asilo?** En el centro comunitario, las mujeres han empezado a acosarlas por no llevar la misma ropa que otras mujeres de la comunidad. Les dijeron que tendrían que responder “el día del juicio final” y que su forma de vestir daba mala reputación a la comunidad. Hace dos semanas, varias mujeres se burlaron de ellas, susurrando “lesbianas” y “eunucos” mientras se reían a su paso. Cuando Hasti y su pareja salían del centro, una mujer le dijo a Hasti que su hermano quería “hacer de ella una mujer de verdad”. Dijo que, si su esposo las pillaba actuando de forma inapropiada, les pegaría hasta hacerlas sangrar.

**¿Qué pasaría si volviera a su país de origen?** Hasti teme que ella y su pareja sean asesinadas por su familia extensa o por miembros de la comunidad. También teme que la gente del centro religioso local les haga daño.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Representación de papeles por parejas (1). Hoja para la persona entrevistadora

---

**Nombre:** Hasti

**Edad y sexo según aparece en el documento de identidad:** 31 años / Mujer

**¿Está casado/a legalmente?** No

**¿Pareja o cónyuge de hecho?** No se sabe.

**Ocupación:** Costurera para un proyecto ocupacional

### Contexto de la entrevista

- Hoy va a hacerle una **entrevista rutinaria** a Hasti. Tiene previsto utilizar el modelo PEACE.
- Usted **desconoce** que la SOGIESC ha influido en las experiencias dañinas que ha sufrido Hasti en su país de origen.
- No tiene conocimiento de que Hasti tenga ninguna **dificultad** relativa a su SOGIESC en la actualidad.
- Usted ha **recibido capacitación** sobre la SOGIESC diversa, pero no le consta haber entrevistado a ninguna persona en esa situación.
- No obstante, dispone de sus **materiales de capacitación** a los que remitirse a la hora de orientar sus preguntas y conoce las directrices de su organización.
- Al comienzo de la representación de papeles, usted acaba de terminar su **presentación estándar completa** a Hasti. Debería planificar un **resumen de esa presentación** para dar inicio a la actividad de representación de papeles.

### Datos del país

- **País de origen:** Un informe reciente de una reconocida organización de derechos humanos señala que, si bien el código penal del país de Hasti no incluye leyes que prohíban de forma explícita las conductas homosexuales, las personas con SOGIESC diversa son atacadas y asesinadas de forma rutinaria con total impunidad.
- **País de asilo:** No se penalizan la orientación sexual, la identidad de género ni la expresión de género diversas, aunque es inapropiado hablar sobre la SOGIESC diversa o mostrarla.

### Otras dificultades

- Las personas con SOGIESC diversa tienen problemas de acceso **al empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo.
- Al ser una **joven soltera**, Hasti puede encontrar dificultades especiales para acceder al empleo y a otros servicios.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Representación de papeles por parejas (2). Hoja de la descripción narrativa

**Nombre:** Asad

**Edad y sexo según aparece en el documento de identidad:** 19 años, hombre

**¿Está casado/a legalmente?** No

**¿Pareja o cónyuge de hecho?** No se sabe

**Ocupación:** Trabajador informal

**¿Es consciente su familia de su orientación sexual?** Sí. Aunque no habla abiertamente sobre su orientación sexual con su familia ni con la comunidad, desde niño tanto su familia como los miembros de la comunidad de su país de origen lo han considerado gay, y como consecuencia de ello ha sufrido constantes daños emocionales y físicos por parte de su familia y su comunidad.

**¿Cómo fue la experiencia de Asad durante su infancia y adolescencia?** Asad empezó a saber que era diferente a sus compañeros aproximadamente a los 12 años, cuando a sus amigos empezaron a gustarles las chicas. A él no le gustaban las chicas de la misma manera. Con el tiempo, se dio cuenta de que sentía atracción por las personas del mismo sexo. También se dio cuenta de que esa era la razón por la que su familia y su comunidad lo acosaban por ser diferente desde niño: porque no era como los demás chicos.

**¿Alguien más de su país de origen (familia extensa, amistades, miembros de su comunidad, compañeros del colegio, etc.) conocía su orientación sexual? En caso afirmativo, ¿cómo reaccionaron?** Hace varios años, un grupo numeroso de jóvenes lo roció con gasolina cerca de su escuela y estuvo a punto de prenderle fuego. Se salvó gracias a la intervención de una mujer mayor, que se interpuso entre él y los jóvenes, lo que le dio tiempo para escapar. Después se vio obligado a esconderse en casa de su familia. Entonces, él y su familia empezaron a recibir amenazas de muerte por su orientación sexual percibida. Más tarde, ese mismo año, Asad fue secuestrado por un tío suyo, que intentó llevarlo a una aldea remota en la que vivían miembros de su familia extensa, para obligarlo a casarse a la fuerza o asesinarlo por honor. Asad logró escapar por el camino y regresar a la capital. Ya en la ciudad, no volvió a la zona en la que vivía su familia, sino que buscó refugio con unos amigos en otro sitio. Poco después, Asad y un amigo fueron víctimas de una paliza y un atraco cuando volvían caminando a casa, al anochecer. Sus agresores profirieron insultos contra los homosexuales mientras les exigían dinero y les golpeaban con palos. Asad y su amigo no quisieron denunciar el incidente debido a las experiencias de extorsión y agresiones verbales por parte de la policía que habían sufrido otros amigos. También evitaron ir al hospital para que les trataran las heridas, ya que no querían llamar la atención sobre el ataque. Tiempo después, la familia de un amigo decidió huir del país y Asad se fue con ellos.

**¿Conoce a otras personas como él en su país de origen? ¿Qué trato reciben?** Actualmente no conoce a nadie allí que sea gay. Todos los amigos que tenía en su país de origen que sabía que eran gais han huido. Pero sí ha oído lo que les pasa a quienes son como él allí (*ver a continuación*).

**¿Cuál es la situación en el país de asilo?** Asad se gana la vida haciendo trabajos esporádicos de poca categoría y ha dejado los estudios. Evita al ACNUR y otras organizaciones porque tiene miedo de ver a otras personas de su país que puedan contarle a su familia dónde está. La familia con la que se aloja es comprensiva, pero él se considera una carga para ellos, al no poder ganar mucho dinero.

**¿Qué pasaría si volviera a su país de origen?** Aunque consiguiera vivir alejado de su familia, Asad es consciente de que las personas como él se enfrentan a muchas amenazas, como el encarcelamiento, castigos físicos e incluso la muerte.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Representación de papeles por parejas (2). Hoja de la persona entrevistadora

---

**Nombre:** Asad

**Edad y sexo según aparece en el documento de identidad:** 19 años, hombre

**¿Está casado/a legalmente?** No

**¿Pareja o cónyuge de hecho?** No se sabe

**Ocupación:** Trabajador informal

### Contexto de la entrevista

- Hoy va a hacerle una **entrevista rutinaria** a Asad. Tiene previsto utilizar el modelo PEACE.
- Usted **desconoce** que la SOGIESC ha influido en las experiencias dañinas que ha sufrido Asad en su país de origen.
- No tiene conocimiento de que Asad tenga ninguna **dificultad** relativa a su SOGIESC en la actualidad.
- Usted ha **recibido capacitación** sobre la SOGIESC diversa, pero no le consta haber entrevistado a ninguna persona en esa situación.
- No obstante, dispone de sus **materiales de formación** a los que remitirse a la hora de orientar sus preguntas y conoce las directrices de su organización.
- Al comienzo de la representación de papeles, usted acaba de terminar su **presentación estándar completa** a Asad. Debería planificar un **resumen de esa presentación** para dar inicio a la actividad de representación de papeles.

### Datos del país

- **País de origen:** Los actos homosexuales están tipificados como delito en el código penal y las personas a las que se sorprenda practicándolos pueden ser castigadas con hasta cinco años de prisión. Aunque el código penal no se aplica necesariamente en todo el país, la ley genera una sensación de impunidad en torno a la violencia no estatal contra las personas con SOGIESC diversa. También hay zonas del país que se rigen por un conjunto de leyes religiosas que recomiendan los latigazos o la pena de muerte para castigar la “conducta homosexual”. Han trascendido ejecuciones de hombres y mujeres amparadas en esta ley.
- **País de asilo:** La SOGIESC diversa no está tipificada como delito, aunque es inapropiado mostrarla en público o hablar de ella.

### Otras dificultades

- Las personas con SOGIESC diversa tienen problemas de acceso **al empleo, la vivienda, la educación y la atención sanitaria** en el país de asilo.
- Al ser un **joven soltero**, Asad puede encontrar dificultades especiales para acceder al empleo y a otros servicios.



# MÓDULO 9: EJERCICIO

## Conocimiento de la situación

---

### Resumen

El ejercicio “**Conocimiento de la situación**” permite a las personas participantes considerar dos escenarios hipotéticos que pueden encontrar al entrevistar a personas con SOGIESC diversa y decidir cómo abordarían la situación si la experimentaran al hacer su trabajo. Uno de los escenarios es para las personas participantes que realizan entrevistas de determinación de la condición de refugiado y el otro para las que hacen otros tipos de entrevistas.

### Duración del ejercicio

30 minutos. Quince minutos para la descripción y la actividad en equipo; 15 minutos para los debates en grupos reducidos.

### Variantes

Si se está capacitando a un **público mixto**, las personas participantes que se dedican a la determinación de la condición de refugiado deben hacer el primer escenario en dos grupos separados y los demás el segundo escenario en dos grupos separados. Si **todas las personas participantes se dedican a la determinación de la condición de refugiado**, todas ellas deben completar el primer escenario en cuatro grupos separados. Si **ningún participante se dedica a la determinación de la condición de refugiado**, todos deben completar el segundo escenario en cuatro grupos separados.

### Material necesario

- Ficha de conocimiento de la situación (*en el Cuaderno*)
  - Tarjetas para las mesas con el número del equipo (números 1 a 4; en “Recursos auxiliares de la capacitación”)
-

# MÓDULO 9: EJERCICIO



## Claves de facilitación de la actividad de conocimiento de la situación

### Primer escenario (para participantes que trabajan en RSD)

Una mujer concierta una cita urgente. Se ha sometido a todas las entrevistas relacionadas con la determinación de su condición de refugiada y está pendiente de una decisión final. Le dice que tiene más información que desea contar. Afirma que se identifica como lesbiana y que en su país de origen se acaba de aprobar una nueva ley que castiga con 15 años de cárcel las relaciones entre personas del mismo sexo. Explica que antes no mencionó su orientación sexual porque no la consideraba relevante para su solicitud. Ahora considera que no puede volver a su país de origen tanto por las razones que expuso en un primer momento como por su orientación sexual.

*\*¿Toma usted en consideración esta información? \*¿Qué otras preguntas tendrá que hacerle?*

A las personas puede provocarles incertidumbre, ansiedad o miedo decirle al ACNUR, un gobierno nacional o una organización asociada cuál es su orientación sexual. El hecho de que esta persona no lo dijese hasta que no tuvo una razón específica para hacerlo —en este caso, el miedo a regresar a su país por la nueva ley que acababa de aprobarse— no debe ser utilizado en su contra y la información se debe considerar como parte de su solicitud. Es habitual que las personas con SOGIESC diversa no hablen de su identidad hasta que no surja la necesidad tangible de hacerlo. Obsérvese que puede tratarse de una solicitud *sur place* porque las circunstancias han cambiado desde que dejó su país de origen. Sin embargo, la mujer también podría haber tenido experiencias negativas en su país de origen por razón de su orientación sexual, pero no se sintió obligada a revelarlas hasta que esta nueva ley la impelió a hacerlo.

Otro tipo de solicitud *sur place* en casos con SOGIESC diversas puede ser el de una persona que revele su SOGIESC diversa una vez llegada al país de asilo y no desee volver al de origen, ya que tendría que volver a ocultarla. En este tipo de casos, lo que ha cambiado desde la huida es que la persona ha dejado de ocultarse y puede tener un temor fundado a sufrir daños si no lo hace en su país. Para comprobar su identidad como lesbiana, la persona entrevistadora también tendría que hacer una serie de preguntas respetuosas sobre sus experiencias utilizando el modelo PEACE y las áreas temáticas tratadas anteriormente.

### Segundo escenario (para participantes que no trabajan en RSD)

En una entrevista, una mujer adulta soltera menciona que siempre ha sabido que “no es como las demás mujeres”. Explica que “no está interesada en casarse con un hombre” y dice que “su familia le ha hecho daño por eso”. Usted cree que está intentando decirle que tiene una orientación sexual diversa o que su familia la percibe como tal, por lo que trata de orientar sus preguntas para facilitar que ella lo verbalice de forma explícita. Ella no puede o no quiere responder a sus preguntas.

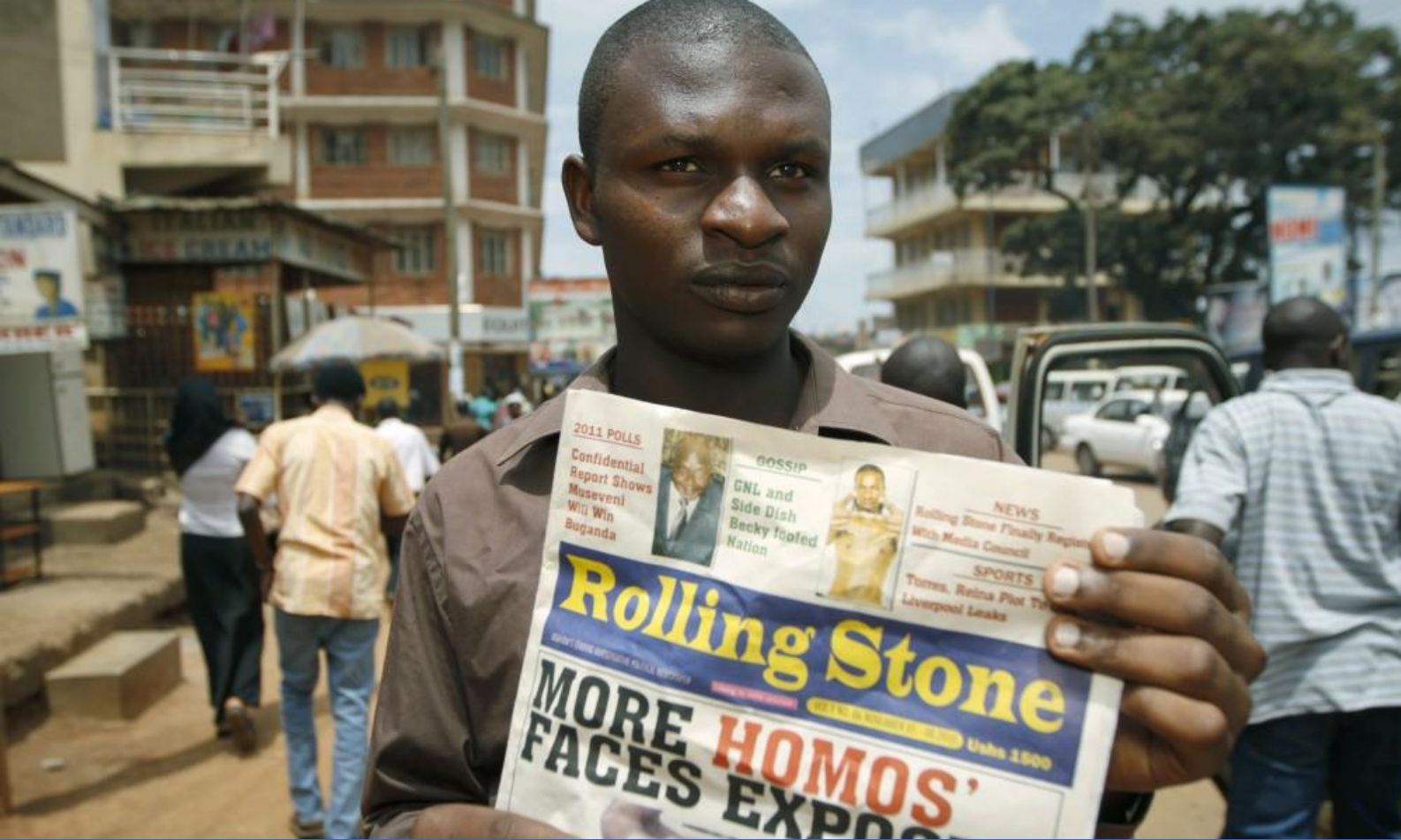
*\*¿Qué motivos puede haber? \*¿Cómo puede usted comprobar si tiene una orientación sexual diversa o si se la percibe como tal? \*Si sigue sin poder responder a sus preguntas o no quiere hacerlo, ¿cómo debe proceder?*

La persona entrevistadora debe pensar en si se ha equivocado en cuanto a la orientación sexual diversa de la persona entrevistada, si ha utilizado un lenguaje que esta no puede entender, si ha hecho preguntas



inapropiadas o bruscas que le han impedido contar su relato libremente, si le ha causado incomodidad o si no ha hecho los esfuerzos necesarios para crear un espacio seguro y confidencial.

Recuerde que las preguntas relacionadas con la SOGIESC diversa no se deben centrar en el sexo ni en una terminología específica, sino en áreas temáticas relevantes y en los sentimientos y experiencias de la persona. Por lo tanto, la persona entrevistadora debe seguir el modelo PEACE para animar a la persona entrevistada a relatar libremente los problemas a los que se enfrenta. La persona entrevistadora también puede optar por dejar que la mujer haga una pausa o preguntarle si la persona que realiza la labor de intérprete es adecuada.



# MÓDULOS 10-12

## PROTECCIÓN

# MÓDULOS 10-12

## Descripción general

---

**Les damos la bienvenida a los módulos 10 a 12.** En los módulos 1 a 7, las personas participantes adquirieron las habilidades y los conocimientos básicos necesarios para trabajar con personas con SOGIESC diversa, como los principales términos, consejos para una comunicación inclusiva y la creación de espacios seguros y acogedores. Los módulos 8 a 9 partían de esos temas fundamentales para centrarse en cómo hacer entrevistas respetuosas.

Los **módulos 10 a 12** abordan las necesidades de protección de las personas con SOGIESC diversa en situaciones de migración, desplazamiento forzado y crisis, examinando los numerosos aspectos que entrañan dificultades, riesgos y obstáculos para ellas, y cómo podemos abordarlos en distintos contextos, incluidos los campamentos y los entornos urbanos.

Los dos primeros ejercicios de los módulos examinan las necesidades específicas de las personas con SOGIESC diversa en **diez ámbitos de dificultad clave**: participación y divulgación, documentación individual, violencia sexual y de género, otros problemas relativos a la seguridad, acceso a la justicia, asistencia material, alojamiento y saneamiento, educación, medios de vida y salud. El tercer ejercicio pide a las personas participantes que piensen en cómo abordar estos ámbitos de dificultad en sus propios programas, misiones o regiones.

El módulo 10 comienza con un segmento de aprendizaje. Ayuda a las personas participantes a comprender **cuándo y dónde surgen las dificultades**, cuáles son y a quiénes afectan, destacando las diferencias entre las personas con SOGIESC diversa y debatiendo acerca de los factores interseccionales. Este segmento también explica cómo las estructuras de respuesta establecidas pueden suponer un riesgo para las personas con SOGIESC diversa y por qué deben contemplarse en la planificación la diversidad corporal, la identidad de género y la orientación sexual.

El siguiente segmento del módulo 10 pide a las personas participantes que identifiquen **los puntos de riesgo y los obstáculos** en cada uno de los diez ámbitos de dificultad clave y destaca cómo varían dichos puntos de riesgo y obstáculos entre los contextos urbanos, los no urbanos y los campamentos y en relación con la edad, el género, la discapacidad y otras dimensiones de la diversidad.

El tercer segmento del módulo 10 parte de los **conocimientos adquiridos** para pedir a las personas participantes que diagnostiquen los puntos de riesgo y los obstáculos y sugieran respuestas en tres ubicaciones hipotéticas. En este ejercicio, las personas participantes se centran en cómo las diferentes acciones operativas pueden abordar las necesidades de las personas con SOGIESC diversa en situaciones muy variadas y en cómo cada una de esas acciones puede tener a la vez resultados positivos e importantes limitaciones. El siguiente ejercicio pide a las personas participantes que consideren trabajar con proveedores de servicios que son inclusivos y están capacitados para atender a las personas con SOGIESC diversa.

La **culminación del módulo 10** es el ejercicio del Plan de Acción, en el que se pide a las personas participantes que se unan a otras de sus áreas geográficas o programáticas de trabajo y colaboren con los socios en la elaboración de un plan de protección para las personas con SOGIESC diversa. Los equipos de participantes lo hacen teniendo en cuenta las distintas características de los lugares donde trabajan y los diferentes perfiles

de las personas a las que atienden. Gracias a este ejercicio, las personas participantes saldrán de la capacitación con un plan concreto para poner en práctica medidas de protección aplicables en su trabajo diario.

El **módulo 11, Diagnóstico de las necesidades de protección**, explora la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo, un instrumento del ACNUR que permite diagnosticar riesgos y poder definir las medidas necesarias en materia de protección, a través de un ejercicio de estudio de casos prácticos.

Un módulo complementario dentro de las esferas temáticas es Simulación de una emergencia, que aborda la protección en situaciones de emergencia y se puede utilizar como capacitación de repaso después de que las personas participantes hayan finalizado el módulo 10. Este ejercicio utiliza áreas programáticas complicadas, alertas de noticias y alertas de programa y requiere niveles de colaboración más altos entre los equipos para coordinar soluciones viables dentro de la crisis.

El **módulo 12, Soluciones**, aborda varias soluciones posibles para personas refugiadas y solicitantes de asilo, así como para algunas migrantes, entre ellas la integración local, el retorno voluntario asistido y la reintegración, y el reasentamiento en un tercer país. Un módulo complementario para la OIM en el marco de las esferas temáticas es el de Retorno voluntario asistido y reintegración.

# MÓDULOS 10-12

## Tabla de programación

Segmento	Descripción	Diapositivas/ referencias a la GF	Duración	*	Fecha y hora del programa
<b>Módulo 10: Protección, 6 horas y 30 minutos</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 5	2 min		
Presentación	¿Qué dificultades hay?	Diapositivas 6-9	7 min		
Presentación	¿Qué dificultades causan la migración y el desplazamiento forzado?	Diapositivas 10-28	20 min		
Presentación	¿Cuándo se afrontan estas dificultades?	Diapositiva 29	2 min		
Presentación	¿Dónde se producen los puntos de riesgo?	Diapositivas 30-33	5 min		
Video	<i>Hogares sostenibles - Migrantes LGBTQ</i>	Diapositiva 34	5 min		
Presentación	Obstáculos para la protección de determinadas personas	Diapositivas 35-37	10 min		
Presentación	Diez ámbitos de dificultad clave	Diapositiva 38	4 min		
Ejercicio	Evaluación de los puntos de riesgo y los obstáculos	Diapositivas 39-62; GF 209	1 h 40 min		
Ejercicio	Respuestas de protección	Diapositiva 63; GF 221	2 h 10 min		
Ejercicio	Creación de redes de servicios	Diapositiva 64; GF 243	40 min		
Ejercicio	Plan de acción	Diapositiva 65; GF 248	25 min		
Video	<i>Tal como soy</i>	Diapositiva 66	3 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositivas 68-69	2 min		
<b>Módulo 11: Diagnóstico de las necesidades de protección, 2 horas y 5 minutos</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 71	1 min		
Presentación	Revisión: Problemas habituales de protección	Diapositivas 72-73	3 min		
Ejercicio	Diagnóstico de casos prácticos	Diapositiva 74; GF 252	1 h 50 min		
Video	<i>Adamy: Stalwart (documental)</i>	Diapositiva 75	7 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 76	1 min		
<b>Módulo 12: Soluciones, 2 horas y 45 minutos</b>					
Introducción	Objetivos	Diapositiva 78	2 min		
Presentación	La repatriación voluntaria	Diapositiva 79	2 min		
Ejercicio	Consideración de la repatriación voluntaria	Diapositiva 80; GF 265	45 min		
Presentación	Integración local y reasentamiento	Diapositivas 81-90	30 min		
Ejercicio	Consideración del reasentamiento	Diapositiva 91; GF 269	85 min		
Conclusión	Puntos clave de aprendizaje	Diapositiva 92	1 min		
*Este espacio se puede utilizar para marcar las sesiones obligatorias y las opcionales; las opcionales pueden señalarse con una "O".					
GF = Guía de facilitación; las páginas correspondientes del Cuaderno se indican en las diapositivas de la presentación.					

## Consejo para la capacitación

*Recuerde utilizar la presentación como guía. Todos los objetivos, segmentos didácticos, preguntas para el debate, videos, ejercicios y puntos clave de aprendizaje cuentan con diapositivas en la presentación. Las diapositivas de los ejercicios indican a las personas participantes la página a la que deben dirigirse en sus Cuadernos y la sección "Notas" de las diapositivas de los ejercicios le remite a usted a la página correspondiente de la Guía de facilitación para ver las notas y las claves. Consulte la Guía de facilitación si desea obtener más consejos para la capacitación.*





## MÓDULO 10

# PROTECCIÓN

# Edafe

Tras ser atacado por una turba en su país natal, Nigeria, **Edafe se vio obligado a huir a los Estados Unidos**. Edafe había sido activista por los derechos LGBTIQ+ en Nigeria, donde las personas LGBTIQ+ son objeto de violencia y persecución y se enfrentan a la amenaza de prisión.

Señala que, cuando llegó a los Estados Unidos, fue la amabilidad de personas desconocidas lo que le ayudó a sobrevivir. Una vez que se instaló, quería contribuir a que otros refugiados y solicitantes de asilo LGBTIQ+ en los Estados Unidos fueran tratados con la misma amabilidad que le habían mostrado a él y recibieran el mismo apoyo.

En 2017, Edafe abrió el *RDJ Refugee Shelter*, el primer refugio para personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTIQ+ de la ciudad de Nueva York. Hasta hoy han ayudado a más de 2.000 personas a través de recursos de alojamiento, apoyo jurídico, formación laboral, clases de inglés y apoyo psicosocial.

“La comunidad te hace sentir como en casa, más aún al ser una persona desplazada”, explica Edafe. “La comunidad es la piedra angular de la integración de las personas refugiadas [LGBTIQ+] en un nuevo país”.





# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos

---

### Resumen

El ejercicio “**Diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos**” ayuda a las personas participantes a desarrollar una comprensión más profunda de los diez ámbitos de dificultad clave descritos en el segmento didáctico, al identificar el punto de riesgo y el obstáculo más importantes para varias personas dentro de cada ámbito de dificultad. El ejercicio pregunta: ahora que conocemos los ámbitos de dificultad, ¿con qué riesgos y obstáculos podrían toparse las personas con SOGIESC diversa en cada uno de ellos? ¿Cómo cambian los riesgos si la persona no tiene una identidad de género diversa, sino una orientación sexual diversa? ¿Y si la persona es mayor, tiene pareja o tiene hijos/as? ¿Y si la persona se encuentra en una ciudad y no en un campamento? Las personas participantes trabajan en seis equipos. Cada equipo se centra en una persona con SOGIESC diversa que presenta un factor interseccional adicional.

### Duración del ejercicio:

1 hora y 40 minutos. 40 minutos para la actividad en equipo; 60 minutos para el debate.

### Material necesario

Ficha para el diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos (*una por persona participante; en el Cuaderno*)

Perfiles (*uno por persona participante; en el Cuaderno*)

Tarjetas para las mesas con el número del equipo (*números 1 a 6; en “Recursos auxiliares de la capacitación”*)

### Idea alternativa para la facilitación:

Otra posibilidad de facilitar este ejercicio es hacer que las personas participantes se dividan por parejas y que cada pareja elija un perfil o se le asigne uno. Dé a las parejas 25 minutos para terminar juntas la ficha, luego pida a todas las parejas que tengan el mismo perfil que se reúnan y dediquen 15 minutos a compartir sus puntos de riesgo y obstáculos en cada ámbito de dificultad. Deben debatir acerca de sus decisiones y llegar a un acuerdo sobre los puntos de riesgo y los obstáculos más importantes para cada ámbito de dificultad clave, y luego presentarlos ante el resto de participantes. Si no logran ponerse de acuerdo sobre una opción principal para cada ámbito, pueden presentar las diferentes decisiones que han tomado y explicar por qué difieren en sus opiniones.

---

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos

*En la ficha, lea el perfil asignado a su equipo e indique cuál es el principal punto de riesgo y el principal obstáculo para la persona a la que usted entrevista en cada uno de los diez ámbitos de dificultad clave. Para obtener más ideas, consulte la orientación que sigue a la ficha. Al formular los puntos de riesgo y los obstáculos principales, considere el riesgo que podrían suponer para la persona en cuestión algunas intervenciones programáticas, herramientas y mecanismos de protección, especialmente si están mal diseñados.*

### Perfil 1: Ava

Ava tiene 62 años. Se casó a los 18. El matrimonio duró más de quince años, pero su esposo se divorció porque Ava no pudo tener hijos/as. Debido a su edad y a las necesidades económicas de su familia, no la presionaron para que volviera a casarse. Ava encontró trabajo en un centro de salud. Allí conoció a Laila, ya hace más de 25 años. En aquel momento, Laila tenía poco más de 20 años, estaba casada y tenía tres hijos/as. Ava y Laila se cuidaron de ocultar su relación, ya que sabían que podrían sufrir graves daños. A pesar de sus precauciones, el hermano de Ava las sorprendió juntas y la amenazó con denunciarla a la policía. También le contó al esposo de Laila lo que ocurría. Ava y Laila huyeron, y Laila dejó a sus hijos/as.

Una compañera de trabajo comprensiva las puso en contacto con un grupo de mujeres de una gran ciudad de otra provincia. Ava consiguió trabajo allí en un centro de salud local, y pudieron formar un hogar. Varios años después, un terremoto devastó la ciudad. La organización de mujeres que daba apoyo a Laila y a Ava quedó destruida. Como mujeres solteras, se sentían demasiado vulnerables para permanecer en la ciudad, pero dado que no podían regresar a su pueblo cruzaron la frontera y solicitaron asilo y asistencia en el país vecino.

Desde que llegaron, les ha resultado difícil encontrar trabajo, y Laila se dedica al trabajo sexual para poder sobrevivir. Viven en una zona rural a la que se han desplazado muchas personas procedentes del mismo país que ellas, bien por el terremoto o bien por un conflicto tribal existente en la región. Han dicho a todos que son tía y sobrina, pero temen que salga a la luz su situación.

### Perfil 2: Anwar

Anwar vive en una zona urbana y se ha aislado de todo el mundo, incluidas las personas de su mismo país de origen, por temor a que lo persigan. Procura no hacerse notar. Si es posible, evita salir durante el día, y rehúye las zonas públicas muy concurridas, donde podrían verlo. Prefiere salir a última hora de la tarde y hacer la compra cuando los mercados están menos concurridos y puede mantener el anonimato.

En el país de asilo no tiene amigos ni familiares. Recientemente se ha puesto en contacto con organizaciones de asistencia porque sus ahorros se están agotando y no tiene permiso de trabajo legal.

Huyó de su país de origen tras ser detenido y maltratado gravemente por la policía. El incidente ocurrió porque Anwar confesó a su esposa que llevaba tiempo manteniendo una relación con un hombre. Ella hacía tiempo que sospechaba que su esposo tenía una aventura y, tras leer mensajes de texto de su teléfono, lo interrogó. Anwar esperaba que su esposa lo comprendiera y le confesó todo. Ella no solo no se mostró comprensiva, sino que presentó en la comisaría local una denuncia contra él y su pareja. Tras la denuncia, la policía arrestó a Anwar y su pareja y los mantuvo detenidos durante varias semanas. La esposa de Anwar dijo a su familia que lo habían arrestado porque la maltrataba.

Durante su detención, Anwar fue víctima de violencia tanto física como sexual. Finalmente, unos amigos pagaron la fianza. Tras su liberación, Anwar vació su cuenta bancaria y huyó del país. Cuando se estaba marchando, recibió mensajes de texto amenazantes de familiares de su mujer. Desde su llegada, no ha tenido contacto con ellos ni con su pareja.

### Perfil 3: Mia

Mia es una mujer bisexual de 24 años, desplazada hace ocho meses. Su madre murió al nacer ella y su padre ha permanecido en el país de origen. No tiene parientes ni amigos cercanos en el país de asilo. Vive con tres jóvenes solteras en una zona urbana poblada principalmente por migrantes y solicitantes de asilo de la región. Un proveedor de servicios le asignó esa vivienda con otras jóvenes y no las conoce bien.

Antes de su huida, Mia y su compañera fueron atacadas por miembros de la comunidad. Mia resultó gravemente herida y su pareja murió. Tiempo después, sus amistades la ayudaron a huir del país. Como resultado de sus lesiones, tiene graves problemas de movilidad y necesita asistencia para caminar. Subsiste gracias a la ayuda de una organización para solicitantes de asilo con discapacidad, pero la asistencia es limitada, y muchas veces depende de vecinos y amigos comprensivos para poder llegar a fin de mes.

No le cuenta a nadie que ha tenido relaciones con mujeres ni que ha tenido una pareja mujer, ya que teme que los proveedores de servicios, sus compañeras de vivienda, la gente del vecindario y los miembros de la comunidad la discriminen o la agredan. También tiene miedo de dejar de recibir asistencia si revela la razón por la que huyó de su país de origen. Antes del ataque, Mia había experimentado, en su país de origen, otros problemas relacionados con su orientación sexual percibida y real, entre ellos, el acoso y la violencia. Actualmente es solicitante de asilo.

### Perfil 4: Jack

Jack es un hombre transgénero de 28 años. Se trasladó al país de asilo como trabajador migrante cuando tenía poco más de 20 años. En ese momento, la expresión de género de Jack era femenina y usaba el nombre que se le asignó al nacer, Shreeni. En sus documentos oficiales, incluidos el documento nacional de identidad, el visado y el pasaporte, figura ese nombre.

Durante su infancia y su adolescencia, Jack sufrió diversos problemas relacionados con su identidad de género, entre ellos, violencia en el hogar y en la escuela. Debido al acoso escolar sufrido y a que pasó prolongados períodos consumiendo drogas, Jack abandonó la escuela a los 14 años. Más tarde, sus progenitores le pidieron que se fuera de casa. Se trasladó a la capital para buscar trabajo. Posteriormente, decidió marcharse del país para trabajar como asistente doméstico.

Después de varios años en el país de asilo, decidió dejar el trabajo doméstico y hacer la transición a hombre. Consiguió hormonas en el mercado negro, adoptó una expresión de género masculina y se mudó a un alojamiento temporal urbano con otros migrantes transgénero. Para ganarse la vida, comenzó a trabajar en la economía informal, sobre todo en la construcción. Después de hacer la transición, decidió que no podía regresar a su país de origen y solicitó asilo. Poco después, fue detenido en un puesto de control de la policía por carecer de una identificación adecuada, ya que su antiguo empleador se había quedado con su pasaporte. Actualmente está detenido por trabajar ilegalmente en el país y es posible que lo deporten. Se le impide acceder a las hormonas y los artículos sanitarios que se suministran a las mujeres detenidas.

## Perfil 5: Sarah

Sarah es una mujer transgénero de 22 años. A los 21 años abandonó su comunidad debido a un conflicto político prolongado. En ese momento, ya no vivía con su familia, con la que no ha estado en contacto desde entonces. Huyó con las dos amigas con las que compartía piso y juntas se trasladaron a un campamento improvisado. Perdió sus documentos cuando huyeron de su apartamento y no ha podido regresar para recuperarlos. En ellos figura que el sexo que se le asignó al nacer es “masculino”.

Antes de dejar su comunidad y mudarse al campamento temporal, Sarah tomaba hormonas. Antes de huir, podía obtenerlas fácilmente en una farmacia, pero ahora que vive en un campamento le resulta más difícil. En la farmacia más cercana no tienen las hormonas que necesita y viajar a la ciudad para obtenerlas tiene un coste prohibitivo, ya que sus ahorros son escasos. Por tanto, recurre al mercado negro y muchos días tiene que saltarse la dosis.

Sarah y las otras mujeres transgénero que viven en el campamento se encuentran en una situación de inseguridad alimentaria y no disponen de agua limpia ni de instalaciones de saneamiento. Dado que sus documentos de identidad no coinciden con su expresión de género, no han podido registrarse para recibir ayuda de los proveedores gubernamentales. Las organizaciones internacionales que ayudan a residentes de otros campamentos las ignoran y la poca ayuda que reciben proviene de miembros compasivos de la comunidad y de una organización local de mujeres. Han tratado de informar de su situación a una oficina cercana de las Naciones Unidas dejando mensajes a los guardias de seguridad apostados en la puerta, pero no han recibido respuesta. Las reacciones de los guardias les hacen sospechar que sus mensajes no están llegando a la recepción o al personal pertinente. Hay quien ha sugerido que quizá deban acampar a las puertas de la oficina de las Naciones Unidas para que las escuchen.

## Perfil 6: Aden y Awo

Aden y Awo tienen cinco y siete años, respectivamente. Son hermanos y viven en un campamento con sus progenitores, sus abuelos y otros tres hermanos. Ambos son intersexuales. El sexo que figura en el certificado de nacimiento de Aden es “masculino” y el de Awo “femenino”, y han sido criados conforme a esos roles de género.

Los progenitores de Aden y Awo huyeron de su país de origen antes de que Aden naciera. En su país de origen, fueron objeto de discriminación por parte de los vecinos y los miembros de la comunidad que sabían que Awo era intersexual. En su cultura, se considera que los niños y niñas intersexuales tienen una discapacidad grave. Las familias con niños y niñas intersexuales pueden ocultarlo y, en casos extremos, dejarles en un hogar de acogida o un orfanato. Por esa razón, cuando los progenitores de Aden y Awo huyeron del país debido a la violencia reinante a causa de una revolución, se trasladaron a una zona del país de asilo distinta respecto de la mayoría de las personas de su comunidad.

Tras su llegada al país de asilo, nació Aden. Las enfermeras del centro de salud del campamento donde nació observaron que era intersexual y no mantuvieron la confidencialidad de la información. Por tanto, el hecho de que la familia tiene un hijo o hija intersexual es de dominio público, aunque los vecinos no saben con seguridad de cuál se trata. Todos los miembros de la familia son estigmatizados y discriminados tanto en la comunidad como en la escuela. Los progenitores de Aden y Awo tienen miedo de que las amenazas que han proferido los vecinos algún día se concreten.

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Ficha para el diagnóstico de puntos de riesgo y obstáculos

PERFIL: \_\_\_\_\_

N.º	Ámbitos de dificultad clave	Puntos de riesgo y obstáculos
01	Participación y divulgación	
02	Documentación personal	
03	Violencia sexual y de género	
04	Otros problemas de seguridad	
05	Acceso a la justicia	
06	Asistencia material	
07	Alojamiento y saneamiento	
08	Educación	
09	Medios de vida	
10	Salud	

# MÓDULO 10: ORIENTACIÓN



## Ejemplos de puntos de riesgo y obstáculos en los principales ámbitos de dificultad



### 01: Participación y divulgación

**Las condiciones de los espacios de recepción** podrían desanimar a las personas con SOGIESC diversa y disuadirlas de revelar información al ACNUR y sus socios.

**El personal** tal vez no esté preparado o suficientemente capacitado para ayudar a personas con SOGIESC diversa.

**Las respuestas humanitarias que requieren la visibilidad ante otras personas** pueden dar lugar a la exclusión de las personas aisladas o invisibles. Recuerde que las personas con SOGIESC diversa a veces recurren a la invisibilidad activa como estrategia de supervivencia.

Es posible que **los diagnósticos participativos** no sean inclusivos o accesibles e incluso expongan a las personas con SOGIESC diversa a riesgos aún mayores.

Los centros comunitarios, los centros de información, las reuniones públicas y otros lugares de reunión donde se comparte información tal vez no ofrezcan información o asistencia pertinentes para personas con SOGIESC diversa y acudir a ellos puede conllevar el riesgo de verse expuestas. Para establecer contacto y una buena relación con personas con SOGIESC diversa hace falta tiempo, paciencia y ganarse la confianza de una o más personas con SOGIESC diversa a fin de entrar en contacto con un grupo más numeroso, en la medida en que estas personas tengan contacto las unas con las otras.

Las estructuras de divulgación, incluidas las que recurren a personas voluntarias de la población de interés, pueden excluir o poner en riesgo a las personas con SOGIESC diversa.

**El liderazgo tradicional y las estructuras de representación** pueden excluir a las personas con SOGIESC diversa, carecer de representantes con SOGIESC diversa y no tener en cuenta las prioridades de las personas con SOGIESC diversa en los procesos de adopción de decisiones.

**Los proveedores de servicios de salud** podrían no tener en cuenta, a la hora de planificar las actividades de divulgación para personas con SOGIESC diversa, que quizá estas hayan sufrido traumas médicos o tenido experiencias negativas que repercutan en las probabilidades de que decidan buscar atención.

## 02: Documentación personal

---

**En cruces fronterizos, otros puntos de inmigración, puestos de control de seguridad, centros de registro y recepción y comisarías de policía, durante los ejercicios censales, y en el acceso a la condición jurídica, el asilo, la ayuda humanitaria y los servicios,** la falta de documentación oficial que coincida con el género con el que la persona se identifica o la falta de documentación legal del matrimonio o la adopción pueden ser motivo de discriminación, separaciones, violencia o exclusión.

**El hecho de carecer de condición jurídica debido a la falta de documentación** puede limitar el acceso a la protección policial, la vivienda, el empleo, la atención médica, la atención sanitaria mental y la asistencia humanitaria y provocar, por tanto, que la persona se dedique a actividades riesgosas para sobrevivir, como el trabajo sexual.

**Los documentos oficiales en los que figura un sexo** que no coincide con la identidad de género de la persona pueden conducir al acoso y a abusos por parte de las autoridades y otras entidades, especialmente en espacios como los de detención, pero también a la hora de asignar alojamiento y artículos no alimentarios en los campamentos o los puntos de recepción de grupos (véase el apartado 6).

**Los procesos de registro inadecuados** que revelan información sensible, en los que participa funcionariado no sensibilizado ni hospitalario con las personas LGBTIQ+, o que obliga a la gente a esperar en colas públicas, pueden exponer a una situación de riesgo a las personas con SOGIESC diversa.

**Los formularios de registro y documentación** pueden excluir a las personas al equiparar sexo y género y limitar las categorías a hombres y mujeres, o al no reconocer a las familias del mismo género.

**La obtención del certificado de nacimiento** de un bebé intersexual puede conducir a la discriminación, el estigma y la violencia.

**En los albergues, las instalaciones sanitarias y centros de detención** puede que se separe a las parejas del mismo género y que las instalaciones no sean apropiadas para el género con el cual la persona se identifica.

**La clasificación empleada para la matriculación escolar** puede no concordar con el género con el que la persona se identifica o resultar difícil debido a la falta de un certificado de nacimiento apropiado.

**Durante la repatriación voluntaria y el reasentamiento,** las personas con SOGIESC diversa pueden no recibir la información adecuada o necesaria y tener problemas para lograr la unidad familiar.

## 03: Violencia de género

---

**Los integrantes de la familia, miembros de la comunidad local, otras personas refugiadas y solicitantes de asilo, docentes, empleadores, el personal de administración de los centros de recepción y las autoridades policiales y de otro tipo** son autores potenciales de actos de violencia sexual y de género contra personas con SOGIESC diversa. En el seno familiar, la VG puede ir acompañada de aislamiento, maltrato psicológico y matrimonios forzados.

**Las personas sobrevivientes de la VG** pueden ser rechazadas por sus familias, por otras personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, o por las instituciones sociales.

**En aquellos casos en que se penalizan las relaciones entre personas del mismo género** o se aplican **otras leyes** de forma desproporcionada, entre las personas con SOGIESC diversa se pueden registrar tasas elevadas de VG debido a la impunidad, sobre todo si se dedican al trabajo sexual. En muchos lugares, la falta de protección policial puede aumentar la probabilidad de que se produzca VG.

**En los países en los que las identidades, las relaciones y los comportamientos LGBTIQ+ están muy estigmatizados** y las actitudes negativas contra las personas con SOGIESC diversa y los comportamientos



asociados son generalizadas, la VG también se puede producir con impunidad y las personas con SOGIESC diversa tal vez sean reticentes a dirigirse a las autoridades en busca de ayuda, especialmente si se sospecha que las fuerzas de seguridad locales cometen también VG.

**Los mecanismos de denuncia** pueden ser limitados, sobre todo para los hombres sobrevivientes de la violencia sexual, y representan un riesgo de exposición, discriminación o más violencia, especialmente si el personal clínico de los centros de salud pública está obligado a denunciar los casos de VG a las autoridades de lugares donde las relaciones consentidas entre personas del mismo género son delito.

**En muchos lugares no existe amparo jurídico** para las personas sobrevivientes de VG, debido al marco jurídico, al acceso a la documentación y a la capacidad de respuesta policial o judicial.

**Los hombres sobrevivientes de VG** pueden encontrar obstáculos debido a que las leyes y la policía solo consideran sobrevivientes de la VG a las mujeres. Tal vez no haya alojamientos seguros para las mujeres transgénero o los hombres sobrevivientes de VG.

**Los centros de detención y los alojamientos** son lugares de riesgo especialmente alto, sobre todo para las personas transgénero y las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas sociales imperantes.

## 04: Otros problemas de seguridad

---

Al igual que ocurre con la VG, **las personas integrantes de la familia, miembros de la comunidad local, otras personas refugiadas y solicitantes de asilo, docentes, empleadoras, la policía y otras autoridades** son todas ellas autoras potenciales de amenazas a la seguridad física, emocional y mental de las personas con SOGIESC diversa. Los proveedores de servicios de salud y el personal humanitario también pueden representar un riesgo.

**Los problemas relativos a la seguridad** pueden incluir acoso verbal, físico o sexual, amenazas verbales o físicas, campañas de limpieza social, extorsión o chantaje, agresiones físicas, exposición pública, revelación de la SOGIESC ante figuras de autoridad, amistades o familiares o humillación pública. La revelación de información personal sin consentimiento y otros tipos de acoso también se pueden producir a través de las comunicaciones en las redes sociales.

**Los pasos fronterizos, las colas para la recepción de asistencia, los centros, las instalaciones de detención y los alojamientos** son lugares de alto riesgo debido al nivel de exposición a la discriminación y la violencia que pueden sufrir las personas con SOGIESC diversa. Las fronteras presentan el riesgo adicional de la trata de personas. La detención puede dar lugar a abusos, acoso, aislamiento o extorsión y no ofrece acceso a un proceso con las garantías debidas.

**Las personas sobrevivientes de la violencia** pueden ser rechazadas por sus familias, por otras personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, o por las instituciones sociales.

**En aquellos casos en que se penalizan las relaciones entre personas del mismo género** o se aplican **otras leyes** de forma desproporcionada, entre las personas con SOGIESC diversa pueden registrarse tasas elevadas de estigmatización, discriminación y violencia debido a la impunidad. También se enfrentan a sanciones penales y las personas sobrevivientes de la violencia de género pueden ser castigadas.

**En los países en los que las identidades, relaciones y comportamientos LGBTIQ+ están muy estigmatizados,** la violencia dirigida contra las personas con SOGIESC diversa dentro de las comunidades de personas migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo, desplazadas internas y afectadas por las crisis se puede producir de manera impune.



**Los mecanismos de denuncia**, ya sea ante funcionariado de seguridad o agencias de ayuda, pueden ser limitados y representar un riesgo de exposición, discriminación o violencia añadida debido a la falta de espacios confidenciales.

**Supervivencia:** es posible que, para sobrevivir, las personas con SOGIESC diversa deban adoptar una estrategia de invisibilidad, lo cual puede limitar su acceso a la asistencia humanitaria, a los servicios de salud, al empleo, a la educación y a un alojamiento digno.

## 05: Acceso a la justicia

---

**Los mecanismos formales de justicia, incluidas las comisarías de policía, los juicios y otros procesos judiciales**, pueden limitar el acceso de las personas con SOGIESC diversa o excluirlas debido a los prejuicios y a la estigmatización. También puede ocurrir que estas personas teman denunciar los delitos que se han cometido contra ellas. La revelación pública de la SOGIESC es una invasión del derecho a la privacidad y presenta riesgos particulares.

**La falta de protección policial en el país de asilo** se puede deber a una discriminación social arraigada, la falta de formación de las fuerzas policiales, la disuasión a las personas con SOGIESC diversa de que soliciten asistencia y otras causas específicas del contexto.

**Los mecanismos informales de justicia**, como los tribunales comunitarios y las comisiones de la verdad de los pueblos, pueden discriminar o excluir a las personas con SOGIESC diversa, en particular cuando se trata de asuntos relacionados con la custodia de hijas e hijos o la determinación del interés superior de niños, niñas y adolescentes.

**Los mecanismos de respuesta al margen de las autoridades estatales, como los equipos de vigilancia vecinal y los proveedores de servicios**, también pueden presentar un riesgo, especialmente si se trata de una sociedad en la que la estigmatización y la violencia contra las personas con SOGIESC diversa quedan impunes.

**El asilo** puede acabar siendo denegado debido a prejuicios del funcionariado; a que este no esté capacitado para evaluar las solicitudes relacionadas con la SOGIESC, no tenga acceso a información pública sobre el fundamento de dichas solicitudes o no crea que las personas con SOGIESC diversa constituyan un grupo social en particular; o a que las personas teman divulgar su SOGIESC diversa, no sepan que pueden hacerlo o no se den cuenta de que hacerlo puede ser importante a la hora de efectuar una solicitud.

**La detención** puede impedir el acceso al asilo.

**El derecho penal** puede impedir que la justicia sea eficaz y accesible.

## 06: Asistencia material

---

**Los mecanismos de distribución, como las colas o un horario de acceso general**, pueden poner en riesgo a las personas con SOGIESC diversa, al obligarlas a mostrarse ante las demás personas. Las colas organizadas en función del género son particularmente problemáticas e inseguras para las personas con expresiones de género diversas, incluidas las personas transgénero o no binarias.

Puede que **los criterios de distribución, incluidos los que definen quién puede acceder a las ayudas, cómo, cuándo y por qué**, no reconozcan a las parejas del mismo género y las excluyan de las ayudas destinadas a las familias; excluyan a las personas transgénero que carecen de documentación que coincida con su expresión de género; no proporcionen a las personas intersexuales los suministros médicos que necesitan y, en algunos casos, excluyan a ciertas poblaciones, como los hombres homosexuales solteros. Puede ocurrir que en los procesos de distribución se hagan suposiciones sobre el aspecto que debe tener una familia, un hombre o una mujer y qué artículos necesitan.

**La discriminación por parte de quienes gestionan las colas y distribuyen la ayuda** puede dar lugar a que a las personas con SOGIESC diversa se les niegue la ayuda, se les conceda menos ayuda que a otras personas o se les dé un trato humillante o perjudicial si intentan acceder a dicha ayuda.

**El contenido de los paquetes de asistencia podría no ser apropiado para algunas personas con SOGIESC diversa**; por ejemplo, los hombres transgénero pueden necesitar toallas higiénicas y las personas intersexuales terapia de reemplazo hormonal, en particular si les han extirpado sus órganos reproductivos internos como parte de una cirugía “correctiva”.

## 07: Alojamiento y saneamiento

---

**Vecinos y vecinas, miembros de la comunidad de acogida y de personas refugiadas y solicitantes de asilo, así como otras personas que comparten el alojamiento, por ejemplo, compañeras de habitación o de vivienda,** pueden infligir daños a las personas con SOGIESC diversa, hacer que el alojamiento sea inseguro para ellas o incluso conducir las al sinhogarismo.

**Las opciones de alojamiento** pueden ser limitadas debido a la falta de ingresos y de apoyo familiar.

**Los propietarios y propietarias** pueden explotar a las personas con SOGIESC diversa, negarse a alquilarles una vivienda o desahuciarlas.

**El alojamiento en campamentos y entornos urbanos** puede carecer de privacidad, lo que supone un riesgo para todas las personas con SOGIESC diversa, pero en especial para las parejas del mismo género y las personas transgénero e intersexuales. Puede que el alojamiento en campamentos no reconozca a las familias del mismo género y provoque su separación.

**Los alojamientos cercanos a los de otras personas migrantes, solicitantes de asilo o refugiadas** presentan riesgos para la seguridad de las personas con SOGIESC diversa.

**Los alojamientos alejados de los de otras personas migrantes, solicitantes de asilo o refugiadas** pueden estar aislados y carecer de acceso a los servicios y principales recursos comunitarios dirigidos a la comunidad LGBTIQ+.

**En los alojamientos temporales,** como los albergues, puede que se separe a las parejas del mismo género. Es posible que las personas transgénero no sean bienvenidas en los alojamientos separados por género diseñados para personas predominantemente cisgénero y heterosexuales.

**Las casas refugio** pueden sufrir ataques si se sabe que sus residentes son personas con SOGIESC diversa y no son apropiadas para un uso a largo plazo.

**Las instalaciones sanitarias y los alojamientos separados por sexo** pueden exponer a las personas transgénero e intersexuales al riesgo de sufrir humillaciones, ansiedad, VG y daños físicos y mentales.

## 08: Educación

---

Es posible que **las compañeras y los compañeros de clase** acosen, intimiden, estigmaticen y maltraten físicamente a los/as jóvenes que no se ajustan a los roles o comportamientos esperados en relación con el género o que experimentan un desarrollo atípico durante la pubertad (como en el caso de los/as jóvenes intersexuales).

**Varios estudios han demostrado** que los y las jóvenes con SOGIESC diversa experimentan índices más altos de maltrato en la escuela que el alumnado no LGBTIQ+. Tienen más probabilidades de ser víctimas de acoso, asaltos, ostracismo social, hostigamiento, robos o daños a su propiedad.

**Los pasillos, los gimnasios, los vestuarios, las cafeterías, los patios de las escuelas y otros lugares en los que puede que el personal docente no esté presente** representan puntos de riesgo para jóvenes con SOGIESC diversa.

**En las aulas, los miembros del personal docente y de la administración de los centros** tal vez no estén capacitados para ayudar a jóvenes con SOGIESC diversa o pueden ser ellos mismos quienes les intimiden, acosen o estigmaticen, o quienes les maltraten físicamente.

**El alumnado con SOGIESC diversa ha comunicado** que los miembros del personal docente y de apoyo no intervienen cuando escuchan insultos basados en prejuicios o ven cómo sus compañeras y compañeros de clase les acosan.

**Las escuelas, las aulas, los aseos, las actividades, los equipos deportivos y los códigos de vestimenta que siguen el binarismo de género** pueden limitar el acceso de jóvenes transgénero o intersexuales, excluirles o categorizarles en función de la documentación y no del género con el que se identifican.

**Los códigos de vestimenta de género** pueden ser una causa particular de estrés para el alumnado que no se ajusta a las expectativas imperantes en relación con su identidad de género o apariencia.

**El personal orientación y las personas responsables de los centros escolares** pueden no estar capacitados para trabajar con jóvenes con SOGIESC diversa y tal vez no ofrezcan mecanismos para que puedan denunciar los daños que se les causan.

Se ha demostrado que **ser objeto de acoso y discriminación en el centro educativo** tiene consecuencias negativas para la salud del alumnado y que puede conducir a drogadicción, depresión, ideas suicidas y una disminución del rendimiento académico, incluido un aumento del absentismo.

## 09: Medios de vida

---

**Los empleadores y empleadoras** pueden negarse a contratar personas con SOGIESC diversa, discriminarlas, maltratarlas o despedirlas sumariamente por su SOGIESC o sus relaciones con personas del mismo género a causa de la discriminación social arraigada.

**Las compañeras y los compañeros, el personal supervisor y el de recursos humanos** pueden estigmatizar a las personas con SOGIESC diversa, acosarlas o maltratarlas. El acoso sexual puede ser motivo de especial preocupación.

**El trabajo sexual** puede ser la única alternativa para algunas personas con SOGIESC diversa, especialmente las mujeres transgénero que no puedan acceder a un empleo en el sector formal. Puede entrañar riesgos particulares, sobre todo en relación con la VG, las infecciones de transmisión sexual y la exposición a virus transmitidos por el aire, como el SARS-CoV-2 (COVID-19).

**Los entornos y las modalidades de trabajo informales** pueden conducir a la explotación, incluido el impago de salarios, la trata o la violencia sexual y física. Las personas transgénero corren un riesgo especial de que su género sea malinterpretado. En entornos de trabajo industriales informales, se les puede asignar un trabajo que no se ajuste a sus necesidades (trabajo manual para los hombres trans y trabajo “feminizado” para las mujeres trans).

Puede que los **programas sobre medios de vida** no tengan en cuenta las barreras al empleo, las necesidades o los problemas específicos de las personas con SOGIESC diversa, o que descarten por completo la inclusión de estas. Los programas sobre medios de vida tal vez no estén debidamente orientados a la formación académica, las habilidades y las capacidades de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo con SOGIESC diversa.

**La falta de documentación** puede excluir a las personas con SOGIESC diversa de los empleos legales o de los programas que les ayudarían a acceder a unos medios de vida dignos, lo que incluye también el acceso a la apertura de cuentas bancarias y otros servicios financieros.

## 10: Salud

---

Puede que **los centros de atención sanitaria y las opciones de tratamiento** no proporcionen servicios de atención sanitaria adecuados, respetuosos o fundamentales para las personas con SOGIESC diversa.

**Las necesidades de salud física** pueden estar relacionadas con la violencia física o sexual, la terapia hormonal, la transición, el VIH/sida, las consecuencias del trabajo sexual en la salud u otros problemas de salud.

**Las necesidades de salud mental** pueden estar relacionadas con la transición, el aislamiento o el rechazo social, el trauma, la violencia física o sexual, la depresión, la ansiedad u otros factores.

Es posible que **los hospitales y los centros de salud** impidan a las parejas del mismo género ver a sus seres queridos enfermos o moribundos.

**Los programas o tratamientos “correctivos”, incluidas las intervenciones quirúrgicas y de otro tipo en niños, niñas y adolescentes intersexuales,** pueden ser extremadamente perjudiciales para la salud.

**Los proveedores de servicios de salud, entre ellos el personal médico, de enfermería y de apoyo,** pueden discriminar a las personas con SOGIESC diversa o representar una amenaza para la confidencialidad. Es posible que no estén formados para trabajar con personas con SOGIESC diversa de forma respetuosa.

**Los mecanismos de remisión** a programas de salud mental y apoyo psicosocial para personas con SOGIESC diversa pueden ser limitados o partir de la idea errónea de que ser LGBTIQ+ es un trastorno de salud mental.

**Algunos servicios, como el tratamiento del VIH/sida, el tratamiento clínico en caso de violación, la terapia hormonal y la asistencia a la transición,** pueden estar profundamente estigmatizados y resultar humillantes o perjudiciales para las personas con SOGIESC diversa que se perciben como necesitadas de dichos servicios.

**Hablar con los proveedores de servicios de salud sobre la identidad LGBTIQ+ o los problemas que conlleva** puede suponer grandes riesgos para las personas con SOGIESC diversa que temen ser expuestas o sufrir daños. Así pues, es posible que los proveedores no reciban información precisa sobre la raíz de determinados problemas.

**Los problemas con la documentación** pueden ser un impedimento para que las personas con SOGIESC diversa accedan a los sistemas de salud.

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Respuestas de protección

---

### Resumen

Ahora que las personas participantes han identificado **los puntos de riesgo y los obstáculos** en cada ámbito de dificultad clave para varios perfiles de personas, pasarán al ejercicio de respuestas de protección, en el que deben identificar qué respuestas del mundo real se corresponden con esos puntos de riesgo y obstáculos. Los seis equipos se reparten aleatoriamente en **tres nuevos equipos**. A cada equipo se le asigna el escenario de la ubicación correspondiente a su número de equipo. En los Cuadernos hay una hoja de escenario y una ficha que deben rellenar en el transcurso del ejercicio.

El **objetivo del ejercicio** es que cada equipo elabore un plan orientado a la búsqueda de soluciones, con respuestas específicas y aplicables a los riesgos de cada ámbito de dificultad clave en la ubicación que les corresponda. Se pide a los equipos que escriban sus respuestas correspondientes a los diez ámbitos de dificultad clave en notas autoadhesivas a medida que las formulan y las sitúen en las paredes, debajo de los carteles de los diez ámbitos, para que todas las personas participantes puedan leer las respuestas que están elaborando los demás equipos. A continuación, el grupo revisa la lista de respuestas en cada ámbito de dificultad clave y la persona facilitadora proporciona ejemplos positivos para propiciar el debate.

---

### Duración del ejercicio:

2 horas y 10 minutos. Sesenta minutos para la actividad en equipo; 70 minutos para el debate en grupo.

### Material necesario

- Escenarios sobre respuestas de protección (*uno por persona participante; en el Cuaderno*)
- Ficha sobre respuestas de protección (una por persona participante; en el Cuaderno)
- Tarjetas para las mesas con el número del equipo (números 1 a 3; en “Recursos auxiliares de la capacitación”)
- Tarjetas de ámbitos de dificultad clave (un juego, pegado a las paredes en línea; siguiendo estas instrucciones)
- Diez hojas grandes de papel de rotafolio en las que los equipos puedan pegar notas autoadhesivas (pegadas en las paredes en línea, debajo de los carteles de los ámbitos de dificultad clave)
- Notas autoadhesivas de tres colores diferentes (un juego para cada equipo, de un color diferente para cada equipo)
- Tarjetas adicionales de ejemplo de alerta y respuesta (un juego, plastificado si es posible, y recortado; en la Guía de facilitación)

## Idea alternativa para la facilitación: Grupos grandes

Si trabaja con un grupo grande, tal vez prefiera hacer más de tres equipos, por ejemplo, seis o nueve. Asigne a cada equipo una ubicación; dos o más equipos trabajarán con la misma ubicación. Cuando hayan preparado sus notas autoadhesivas, pídale que, en vez de ponerlas en la pared, se reúnan con los otros equipos que estén trabajando en la misma ubicación. Deberán presentar sus respectivas ideas y luego decidir conjuntamente qué notas autoadhesivas son las más importantes para exponerlas en la pared.

Usted dispone de varias opciones de facilitación para repasar las notas autoadhesivas de cada ámbito de dificultad. En primer lugar, puede hacer un “recorrido por la galería”, en el que lleva al grupo de un ámbito de dificultad al siguiente, revisando las notas autoadhesivas sobre la marcha. Puede pedir a un miembro del equipo que se acerque a presentar la suya. Para que participen todas las personas, cada vez debe ser un miembro diferente del equipo. Otro enfoque es elegir a diez personas y que cada una presente todas las notas autoadhesivas relativas a un ámbito de dificultad, pidiendo a los equipos que vayan explicando sus decisiones. La clave es mantener el interés y la implicación de todo el mundo a medida que se avanza por los diez ámbitos, especialmente cuando se llega a los tres o cuatro últimos, cuando puede decaer la atención.

## Idea alternativa para la facilitación: Ubicaciones de enfoque limitado

Si está trabajando con un grupo cuya ubicación tenga un enfoque limitado —por ejemplo, solo poblaciones que vivan en campamentos, o solo poblaciones urbanas— tal vez le resulte más útil limitar el alcance del ejercicio a ese lugar. Si bien es importante que las personas participantes comprendan cómo abordar los problemas en distintos sitios, puede haber casos en los que un enfoque limitado a las circunstancias de esa operación en particular sea más importante que un ámbito de investigación más amplio.

Si decide limitar el alcance de su enfoque a un solo entorno, puede hacer que todos los equipos trabajen en ese entorno y luego comparen su trabajo. Otra opción es que cada equipo trabaje en el mismo entorno, pero centrándose en dos o tres ámbitos de dificultad. A continuación, puede utilizar las soluciones que propongan como base de un plan de acción para su trabajo en esa operación concreta.



# Participación y divulgación



# Documentación personal



**UNHCR**  
The UN Refugee Agency



**IOM**  
UN MIGRATION





# Violencia de género



# Otros problemas de seguridad



# Acceso a la justicia



# Asistencia material



# Alojamiento y saneamiento



# Educación



# Medios de vida



# Salud



## TARJETA ADICIONAL ALERTA N.º 1

Se ha producido un **incidente de seguridad** en el campamento. Dos personas con SOGIESC diversa sufrieron el ataque de una turba furiosa en la zona del mercado. La turba las rodeó e intentó apedrearlas. Las fuerzas de seguridad contratadas en el ámbito local disolvieron temporalmente el cerco para tratar de averiguar qué estaba ocurriendo. Durante ese tiempo, las personas pudieron escapar. Cuando las fuerzas de seguridad comprendieron la situación, animaron a los residentes a perseguir a las personas hasta su casa y varios guardias se les sumaron. Los residentes rodearon la vivienda y le prendieron fuego. En ese momento, las personas ya habían huido del campamento y ahora están alojadas temporalmente en un refugio de la capital.

## TARJETA ADICIONAL ALERTA N.º 2

El gobierno del País Y ha anunciado que las personas **extranjeras que no dispongan de permiso de residencia en regla** no podrán seguir viviendo en él. Las personas no residentes a las que se encuentra residiendo en el país están siendo arrestadas y detenidas, y sobre ellas pende la amenaza de la deportación. El ACNUR ha negociado con el gobierno que se le permita acceder a los centros de detención para entrevistar a las personas y hacer un seguimiento de su situación.

## TARJETA ADICIONAL ALERTA N.º 3

Hace poco hubo unas elecciones que resultaron en un gobierno más conservador, que enseguida **aprobó una ley de propaganda** que tipifica como delito la difusión pública de información sobre el sexo, la orientación sexual o la identidad de género diversos. Es una ley similar a otra aprobada el año pasado en un país vecino. Los legisladores afirman que protege a la infancia frente al aprendizaje de “estilos de vida homosexuales” y que detendrá “la propagación de la homosexualidad” en el país. Los portavoces del gobierno han señalado que en virtud de esta ley **se procesará a los extranjeros** que se descubra que hablan públicamente sobre el tema.

## **TARJETA ADICIONAL EJEMPLO DE RESPUESTA N.º 1**

Un/a compañero/a que acaba de llegar de otra misión describió la iniciativa de espacios seguros que pusieron en marcha para animar a las personas con SOGIESC diversa a comunicar información crucial en el momento del registro. El personal del ACNUR llevó a cabo actividades de registro en el país coordinándose con el gobierno. Se colocaron carteles en las zonas de espera de los centros de registro señalando que eran un espacio seguro y el personal puso folletos de espacio seguro en sus mesas. Antes de ir a su nuevo destino, el personal y los y las intérpretes recibieron capacitación sobre el trabajo con poblaciones diversas, incluidas las personas con SOGIESC diversa. El/la compañero/a informó de que, gracias a esta labor, se dirigieron al ACNUR varias personas con SOGIESC diversa cuya pareja estaba en paradero desconocido o que tenían problemas con el alojamiento y se las remitió para recibir asistencia.

## **TARJETA ADICIONAL EJEMPLO DE RESPUESTA N.º 2**

Un/a compañero/a que acaba de llegar de otra misión describió los dormitorios que se construyeron durante una llegada masiva de personas desplazadas. Los dormitorios contaban con alojamiento para familias, alojamiento segregado por sexo para personas solas y habitaciones de uso mixto que podían albergar a personas con problemas de protección y familias no tradicionales o utilizarse para casos médicos especiales o personas en cuarentena, según fuera necesario. El/la compañero/a dijo que los dormitorios también disponían de baños familiares privados y había un horario de uso de las duchas compartidas. A las personas con problemas de protección se les asignaban unas horas concretas para utilizar las instalaciones y se las alojaba en habitaciones cerca de donde estaba el personal de seguridad capacitado.

## **TARJETA ADICIONAL EJEMPLO DE RESPUESTA N.º 3**

Un/a compañero/a que acaba de llegar de otra misión contó cómo era el programa de medios de vida puesto en marcha para personas con SOGIESC diversa que tenían dificultades para encontrar empleo o conservarlo. El personal del programa de medios de vida cooperó estrechamente con las organizaciones nacionales LGBTIQ+, con las que había entrado en contacto a través de los programas de salud, a fin de encontrar empleadores o cursos de capacitación práctica que las aceptaran y apoyaran. La información sobre las oportunidades se transmitió a través de las organizaciones LGBTIQ+, que hicieron un trabajo de divulgación y educación entre pares en los campamentos. El objetivo global del programa de medios de vida era encontrar oportunidades de empleo seguras y dignas para las personas con SOGIESC diversa y desalentar la dependencia del trabajo sexual y del trabajo informal que conduce a la explotación.

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Escenarios de respuestas de protección

### Escenario 1

La ubicación es un **campamento** consolidado con una población de 190.000 habitantes situado a un día de viaje en automóvil del centro urbano más cercano. El campamento se creó hace ocho años después de que una guerra civil en el País X produjera llegadas masivas de personas a través de la frontera hacia el País Y. El País X sigue padeciendo un conflicto civil, con lo cual la repatriación de sus nacionales no suele ser posible. En los últimos ocho años, también se han trasladado al campamento personas desplazadas de otras nacionalidades distintas, aunque en menor número.

La mayor parte de la población del campamento procede de países en los que las identidades de género diversas o **la homosexualidad son delito** y tienen culturas conservadoras. En general, se da por sentado que la gente que ha empezado a llegar hace poco desde un país concreto son personas con SOGIESC diversa, ya que allí se aprobó hace poco tiempo una ley que castiga con cadena perpetua a quienes mantengan relaciones con personas de su mismo género y no hay ningún conflicto activo que produzca flujos de desplazamiento forzado.

El País Y **no tiene leyes** que castiguen la homosexualidad ni la expresión de identidades de género diversas y las personas con SOGIESC diversa suelen vivir sin miedo a ser arrestadas. No obstante, la sociedad del País Y es conservadora, por lo que las personas con SOGIESC diversa no son habitualmente visibles en la sociedad mayoritaria. En la capital hay varias organizaciones nacionales LGBTIQ+ y, en la región circundante al campamento, existen varias organizaciones locales centradas en las mujeres y los problemas de salud.

### Escenario 2

La ubicación es un **centro urbano** de la capital del País X. La ciudad tiene oficialmente más de 10 millones de residentes y ocupa una gran extensión geográfica. Se calcula que la población con la que se trabaja es de al menos varias decenas de miles de personas. Estas personas residen en zonas que ofrecen alojamiento y productos básicos de bajo costo. Las zonas están compuestas en gran medida por poblaciones de unos países de origen específicos y dispersas por la ciudad, a distancias considerables unas de otras. El transporte es caro.

Los **recursos disponibles** en cada uno de estos barrios varían mucho. Las personas extranjeras, incluidas las migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, pueden acceder a las clínicas de salud locales y asistir a las escuelas locales, pero no se les permite tener un empleo formal. Muchas se ganan la vida haciendo trabajos informales de poca categoría o domésticos. En la ciudad hay muchas ONG nacionales activas, pero tradicionalmente no han trabajado con inmigrantes, refugiados y solicitantes de asilo. Existen leyes nacionales que tipifican la homosexualidad como delito, pero llevan decenios sin aplicarse. Sin embargo, el país tiene **altos niveles de xenofobia**. En diversos momentos del último decenio, algunos políticos conservadores han propuesto imponer cuantiosas multas a las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo que no cuenten con permisos de residencia en regla, o impedirles permanecer en el país.

## Escenario 3

Este escenario se sitúa en una zona rural del País Y en la que unas 40.000 personas procedentes del País X se encuentran dispersas entre numerosas poblaciones pequeñas y pueblos. El País X es un país socialmente conservador en el que la homosexualidad está tipificada como delito y lleva mucho tiempo inmerso en una guerra civil.

Hay personas del País X viviendo entre las poblaciones locales de acogida en el País Y, que también es **socialmente conservador**, aunque no tipifica la homosexualidad como delito. Algunas personas del País X alquilan habitaciones a personas desconocidas, y otras residen con parientes lejanos que viven en el País Y desde hace decenios, o se alojan con familias que, como muestra de solidaridad, les cobran un alquiler reducido o no les cobran. No obstante, el nivel de ingresos de la población de acogida es bajo y, con el paso del tiempo, cada vez son menos las familias que pueden alojar a personas sin costo o cobrándoles poco. Se han notificado casos de abusos por parte de propietarios y propietarias y prácticamente no existen mecanismos para que las víctimas recurran a la justicia.

La escasez de recursos y la competencia laboral han aumentado las **tensiones** entre las personas residentes del País Y y las procedentes del País X. Estas tienen acceso al sistema de salud y al sistema educativo, pero no pueden trabajar legalmente. Su oficina está situada en una capital regional, a varias horas en autobús de la zona en cuestión.

Debido al aumento del flujo de migrantes del País X, las fuerzas de seguridad han establecido más **puestos de control** en las carreteras que conectan las poblaciones a fin de monitorear los movimientos y, en algunas ocasiones, han devuelto al País Y a personas detenidas en dichos puestos de control.

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Ficha sobre respuestas de protección

---

*Lea con su equipo el escenario asignado y decidan cómo responderían ante los puntos de riesgo a los que se exponen las personas con SOGIESC diversa en cada uno de los diez ámbitos de dificultad clave dentro del marco de su escenario. Sus propuestas deben ser específicas, detalladas y factibles. Para obtener más ideas en relación con los puntos de riesgo de los ámbitos de dificultad clave y las posibles respuestas, consulten los perfiles y las recomendaciones proporcionados anteriormente en este módulo y la orientación que sigue a este ejercicio.*

*Al formular una respuesta, indiquen si es aplicable a todas las personas con SOGIESC diversa o solo a una población en particular. Consideren no solo las respuestas directas de la organización, sino también las medidas que involucran la referencia de casos y que se deben instaurar a través de conversaciones con los socios y las comunidades. Indiquen también si la medida que proponen se debe transversalizar en otros programas u ofrecerse específicamente a personas con SOGIESC diversa. En el primer caso, expliquen cómo cada una de las diversas poblaciones podrá acceder a la respuesta y cómo la proporcionará el personal.*

*Tras definir sus respuestas, el equipo debe escribir cada una en una nota adhesiva, de forma clara y legible, y pegarla bajo el ámbito de dificultad clave correspondiente en la sala de capacitación. Pueden emplear esta ficha para formular ideas.*

### 01: Participación y divulgación

---

### 02: Documentación personal

---

### 03: Violencia sexual y de género

---

### 04: Otros problemas de seguridad

---

## 05: Acceso a la justicia

---

## 06: Asistencia material

---

## 07: Alojamiento y saneamiento

---

## 08: Educación

---

## 09: Medios de vida

---

## 10: Salud

---

# MÓDULO 10: ORIENTACIÓN



## Posibles soluciones para los principales ámbitos de dificultad

---

### 01: Participación y divulgación

---

- Crear **espacios seguros**, lugares de trabajo inclusivos y estructuras de divulgación adaptadas a las personas destinatarias.
- Las **prácticas de contratación** deben incluir, siempre que sea posible, a las personas con SOGIESC diversa, y todo el personal —no solo el que trabaja en el programa, sino también el de recepción y de seguridad— debe estar formado para asistir a personas con SOGIESC diversa. Cuando existan organizaciones LGBTIQ+, podrán ayudar en la capacitación y en la formulación de estrategias de contratación inclusivas.
- Velar por que **se incluya específicamente** a las personas con SOGIESC diversa en los programas de protección, en particular en los mecanismos de prevención y respuesta a la violencia de género, y recabar sistemáticamente sus opiniones a través de enfoques participativos.
- Ganarse la **confianza** de las personas con SOGIESC diversa y construir redes con su colaboración. Los grupos dirigidos por personas refugiadas LGBTIQ+ y las organizaciones locales de las comunidades de acogida de apoyo a las personas LGBTIQ+ pueden ser de ayuda.
- Crear canales de comunicación confidenciales y organizar reuniones periódicas *in situ* o en línea con personas con SOGIESC diversa para asegurarse de que dispongan de pleno acceso a los mecanismos de retroalimentación y respuesta.
- Establecer **asociaciones** con organizaciones concienciadas o centradas en las personas LGBTIQ+ y desarrollar protocolos de referencia.
- Cuando sea seguro hacerlo, seleccionar y formar a personal voluntario de divulgación LGBTIQ+ especializado para transmitir de forma segura mensajes a las personas LGBTIQ+ en reuniones presenciales y plataformas digitales protegidas.
- Las estructuras de divulgación deben estar **sensibilizadas** acerca de los riesgos a los que se enfrentan las personas con SOGIESC diversa y utilizar los canales de comunicación adecuados.

### 02: Documentación personal

---

- Crear entornos de registro **seguros, no discriminatorios y confidenciales**. Considerar la posibilidad de ofrecer un espacio físico confidencial o días u horas distintas a las personas con SOGIESC diversa.
- **Registrar los datos** sobre orientación sexual, identidad de género o características sexuales de forma respetuosa. Consulte la Guía sobre Comunicación Inclusiva del Género de la OIM para obtener más información sobre las opciones de sexo, género y orientación sexual en los formularios y encuestas.
- Garantizar que las **categorías** de los formularios oficiales, las bases de datos y los informes sean diversas e inclusivas.
- Buscar y consultar a los **agentes de la sociedad civil, las ONG u otras organizaciones cívicas** para localizar a las personas con SOGIESC diversa y transmitirles la información relacionada con el registro.

- Asegurarse de que las personas con SOGIESC diversa tengan **igualdad de acceso a proveedores de asistencia jurídica gratuitos** y de que estos estén capacitados para entender los problemas específicos de registro y documentación.

### 03: Violencia de género

---

- Velar por que las personas con SOGIESC diversa sean **incluidas específicamente** en los programas de protección, en particular en los mecanismos de prevención y respuesta a la VG.
- Colaborar con los **socios** para localizar a las personas con SOGIESC diversa en situación de riesgo de VG y establecer conjuntamente medidas de protección específicas cuando sea necesario.
- Velar por la existencia de **mecanismos de referencia** a proveedores de atención sanitaria que tengan en cuenta las necesidades de las personas con SOGIESC diversa que padecen VG. Asegurarse de que los proveedores estén capacitados y sensibilizados con las necesidades de los hombres cisgénero y las personas transgénero que han sufrido VG.

### 04: Otros problemas relativos a la seguridad

---

- Considerar los **problemas de seguridad** con relación a todos los ámbitos del programa, pero en particular con relación al alojamiento, el saneamiento y el acceso a la ayuda material.
- **Capacitar** al personal de seguridad, los equipos de vigilancia vecinal, las fuerzas policiales y otras entidades para que sean sensibles a las necesidades de protección de las personas con SOGIESC diversa.
- Consultar a organizaciones locales de apoyo a las personas LGBTIQ+ **de confianza**, a las redes de referencia y a las organizaciones socias para localizar a las personas con SOGIESC diversa o establecer gestiones confidenciales con ellas.
- Velar por la existencia de **mecanismos de remisión** a proveedores de atención sanitaria que tengan en cuenta las necesidades de las personas con SOGIESC diversa que experimenten problemas de seguridad.
- Apoyar la necesidad de contar con **pruebas médicas forenses adecuadas** para iniciar procedimientos penales, garantizando que las personas con SOGIESC diversa que hayan sufrido violencia tengan acceso a proveedores de atención sanitaria debidamente capacitados.
- Velar por la existencia de **mecanismos de denuncia** para las personas que experimentan problemas relativos a la seguridad.

### 05: Acceso a la justicia

---

- Promover la **capacitación sobre SOGIESC** para la policía y la judicatura, cuando sea posible, y ayudar a las personas con SOGIESC diversa en la presentación de denuncias.
- Asegurarse de que las personas con SOGIESC diversa tengan acceso a **proveedores de asistencia jurídica gratuitos** y de que estos estén capacitados, en particular sobre los problemas relativos al registro y la documentación.
- Ayudar a las personas con SOGIESC diversa en la **presentación de denuncias**, cuando sea posible.



## 06: Asistencia material

---

- Consultar a las personas con SOGIESC diversa y a los grupos de la sociedad civil para identificar puntos de riesgo en los **métodos de distribución de ayuda material** en varias ubicaciones en las que puedan acceder a la asistencia personas con SOGIESC diversa.
- Colaborar con personas con SOGIESC diversa y grupos a fin de determinar los **artículos** concretos que se deben incluir en los paquetes de asistencia, como artículos de higiene y autocuidado para las personas transgénero.

## 07: Alojamiento y saneamiento

---

- Asegurarse de que el alojamiento y el saneamiento sean adecuados para las necesidades de las personas con SOGIESC diversa y promuevan la seguridad, en especial en el caso de las personas transgénero e intersexuales y las parejas y familias del mismo género.
- Colaborar estrechamente con las organizaciones locales LGBTIQ+ de confianza, las redes de referencia y las organizaciones socias para localizar a personas propietarias y empleadoras seguras y respetuosas con las personas con SOGIESC diversa.
- Contemplar, tanto en zonas urbanas como en campamentos, el uso de viviendas colectivas o dispersas para las personas con SOGIESC diversa. Es preciso tener en cuenta que el grado de idoneidad de cada opción dependerá del vecindario y que utilizar viviendas segregadas por género no siempre es la opción más segura.
- Ofrecer aseos de género neutro e incluir mamparas de separación en los centros de recepción, centros de tránsito y zonas de espera.

## 08: Educación

---

- Localizar centros educativos y profesorado comprometidos con **el respeto y la protección** del alumnado con SOGIESC diversa o perteneciente a familias con miembros LGBTIQ+.
- Animar a los centros educativos a que permitan al alumnado utilizar los aseos del género con el que se identifique.
- Animar a los centros educativos a promover la **lucha contra el acoso** en su código de conducta y entre el alumnado.
- Animar a los centros educativos a que incluyan un **lenguaje que prohíba específicamente el acoso** por razón de desarrollo sexual o diferencias en la pubertad, la orientación sexual, la disidencia con las normas de género, la identidad de género y la expresión de género en el código de conducta o la política contra el acoso del centro.
- Ofrecerse a **formar al profesorado, el personal y la dirección de los centros** sobre las necesidades específicas de los alumnos con SOGIESC diversa.
- Detectar las **zonas** en las que es más probable que se produzca acoso a los alumnos con SOGIESC diversa y animar al profesorado y al personal a vigilar más estrictamente dichas zonas.

## 09: Medios de vida

---

- Velar por que los **programas de desarrollo de aptitudes y medios de vida** no sean discriminatorios y ofrezcan un acceso igualitario a las personas con SOGIESC diversa.
- Velar por que se **localice de manera proactiva** a las personas con SOGIESC diversa para su inclusión en los programas de medios de vida.
- Cuando **proceda**, colaborar con organizaciones dirigidas por personas refugiadas LGBTIQ+, grupos de apoyo locales a personas LGBTIQ+ y empleadores para elaborar programas de desarrollo de aptitudes y medios de vida específicos e innovadores para personas con SOGIESC diversa, incluido el trabajo a domicilio utilizando plataformas digitales.
- Colaborar con **empleadoras y empleadores** que estén dispuestos a contratar a personas con SOGIESC diversa y proteger los entornos laborales frente al acoso y la discriminación.
- **Monitorear los programas** para velar por conseguir resultados positivos para las personas con SOGIESC diversa, prestando asistencia en el momento y en el lugar que sea necesario sobre la base de las opiniones de las personas participantes en el programa.

## 10: Salud

---

- Colaborar con los socios para localizar a **proveedores de servicios de salud seguros, apropiados y confidenciales**, especialmente para abordar la violencia sexual y de género y, preferiblemente, que tengan experiencia y competencia en la asistencia a personas con SOGIESC diversa.
- Colaborar con los socios para localizar **personal asesor especializado en salud mental que proporcione servicios seguros, apropiados y confidenciales**, preferiblemente que tengan experiencia en la atención a personas con SOGIESC diversa. Puede ser apropiado prestar asesoramiento tanto individual como de grupo. En situaciones de asesoramiento de grupo, tener en cuenta que las lesbianas, los gais, las personas transexuales y las intersexuales tal vez tengan necesidades distintas y requieran sus propios grupos.
- Colaborar con las organizaciones de atención sanitaria en la **capacitación del personal** para que este sea sensible a las necesidades de las personas con SOGIESC diversa.
- Cuando sea necesario, velar por la obtención de **pruebas médicas forenses** adecuadas para iniciar procedimientos penales.
- Garantizar que las personas **transgénero e intersexuales** tengan acceso a las hormonas necesarias, a jeringuillas estériles para inyecciones (según sea necesario) y a otros suministros médicos.

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Creación de redes de servicios

---

### Resumen

En el ejercicio “**Creación de redes de servicios**”, las personas participantes deben pensar en organizaciones socias que sean respetuosas con las personas LGBTIQ+ o competentes al respecto y servir de mecanismos de referencia para personas con SOGIESC diversa. El ejercicio pide a las personas participantes que consideren distintos tipos de proveedores de servicios, entre ellos los relacionados con medios de vida y empleo, salud, educación, alojamiento y saneamiento.

En este ejercicio las personas participantes deben constituir equipos conformados según su misión u organizaciones. Si hay varias que pertenezcan a la misma misión u organización, deberán dividirse según los ámbitos programáticos. Si una persona es la única que representa a su misión u organización, puede trabajar en solitario o incorporarse a un equipo en el que haya otras de su misma área geográfica o programática, algo que resultará especialmente útil si colaboran como socios sobre el terreno.

Se pide a cada equipo que elabore una lista de organizaciones para cada esfera temática, utilizando la ficha. Si necesitan más espacio para enumerar otras organizaciones, deben utilizar la página de notas que se incluye al final del Cuaderno. La sección “Notas” de cada tabla se puede utilizar para especificar qué medidas habría que tomar a fin de preparar a esa organización para que sirva de mecanismo de referencia. Por ejemplo, “se necesita capacitación” o “hablar con el director sobre remisiones directas y confidenciales”. Si a los grupos les preocupa tener muy pocas opciones en cuanto a proveedores de servicios, también pueden enumerar los tipos de organizaciones con las que desearían trabajar y elaborar un plan para formar redes con esas organizaciones en el futuro.

---

**Duración del ejercicio:** 40 minutos. Veinte minutos para la actividad en equipo; 20 minutos para el debate.

### Material necesario

Ficha de creación de redes de servicios (*una por persona participante; en el Cuaderno*)

---

### Idea alternativa para la facilitación:

En una capacitación regional o mixta en la que todas las personas participantes provengan de diferentes oficinas, pueden formar parejas o equipos y trabajar en sus propios planes, debatiendo sobre la marcha y aportándose ideas mutuamente. Aunque no trabajen con las mismas organizaciones socias o los mismos proveedores de servicios, es probable que colaboren con organizaciones y proveedores de servicios parecidos o que tengan experiencias e ideas interesantes que contar sobre cómo trabajar con organizaciones socias y proveedores de servicios.

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Ficha de creación de redes de servicios

A la hora de identificar posibles **organizaciones socias** (o evaluar a las actuales), considere las siguientes preguntas:

- ¿La organización está dirigida por personas con SOGIESC diversa?
- ¿Está situada cerca de las comunidades de las personas de interés? ¿Qué formas de transporte hay disponibles? ¿De qué formas de difusión de comunicaciones disponen los socios para las personas con SOGIESC diversa?
- ¿Las personas con SOGIESC diversa utilizan actualmente los servicios? ¿Los utilizan los miembros de la comunidad de acogida con SOGIESC diversa?
- ¿A qué grupos atienden? (¿Lesbianas? ¿Bisexuales? ¿Gais? ¿Personas transgénero? ¿Personas intersexuales?)
- Actualmente, ¿procuran incluir a las personas refugiadas con SOGIESC diversa? Algunas organizaciones LGBTIQ+ de los países de acogida pueden tener reparos a la hora de trabajar con personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTIQ+, debido a la percepción del gobierno de acogida de que estarían apoyando la migración irregular y fomentándola. Otras tal vez necesiten formación en competencia cultural y sensibilización para trabajar con sobrevivientes de traumas LGBTIQ+.

También resulta útil incluir la siguiente información en nuestras **notas**:

- Información acerca de la capacidad de la organización de ayudar a las personas con SOGIESC diversa y su interés en hacerlo, y sobre cualquier capacitación que hayan recibido.
- Los obstáculos existentes para incluir o llegar a las personas con SOGIESC diversa, como la falta de financiación o las necesidades de participar en la financiación de los gastos, de más información y sensibilización en torno a la inclusión o a las cuestiones LGBTIQ+, de disponer de intérpretes de idiomas, de creación de capacidades o de recibir autorización gubernamental.
- Los obstáculos que limitan el acceso o la participación, como los gastos de transporte o los riesgos que este conlleva, el miedo a la discriminación o al estigma, la desinformación, las tasas de inscripción, el idioma y la distancia a los barrios correspondientes.

## Medios de vida

Las organizaciones deben contar con programas de capacitación o inserción laboral abiertos a las personas con SOGIESC diversa o diseñados para ellas. Las mujeres transgénero son las que tienen más dificultades para encontrar empleo en la economía formal, lo que a menudo las obliga a dedicarse a ocupaciones peligrosas. Debe ser prioritario encontrar apoyo para ellas.

ORGANIZACIÓN	SERVICIOS OFRECIDOS	NOTAS

## Alojamiento y saneamiento

Las organizaciones deben contar con propietarias y propietarios que acepten a personas LGBTIQ+ o redes de personas con SOGIESC diversa que puedan ayudar a encontrar viviendas seguras y puedan remitir a las personas sobrevivientes de la VG a alojamientos aptos para personas LGBTIQ+. Hay que tener en cuenta que se deben identificar casas refugio como alternativa en caso de que la persona sobreviviente no pueda permanecer en un alojamiento. Todos los alojamientos deben tener baños o instalaciones de saneamiento de género neutro y personal de gestión capacitado para trabajar de forma respetuosa con personas con SOGIESC diversa.

ORGANIZACIÓN	SERVICIOS OFRECIDOS	NOTAS

## Apoyo social y psicológico

Las organizaciones deben contar con proveedores de salud mental competentes y respetuosos con las personas LGBTIQ+ y que ofrezcan apoyo o asesoramiento psicológico, especialmente para personas con SOGIESC diversa sobrevivientes de la VG. Deben mantener espacios seguros para las personas LGBTIQ+, apoyar los derechos humanos de las personas con SOGIESC diversa y ofrecer grupos de apoyo adecuados y que utilicen un lenguaje apropiado.

ORGANIZACIÓN	SERVICIOS OFRECIDOS	NOTAS

## Salud

Los proveedores de atención sanitaria deben estar informados sobre los problemas de salud de las personas LGBTIQ+. Deben ser respetuosos y acogedores con las personas con SOGIESC diversa. Las personas transgénero deben ser remitidas a centros de salud que puedan administrar y ayudar a supervisar las hormonas. Las personas intersexuales menores y adultas deben ser remitidas a médicos respetuosos que cuenten con los conocimientos necesarios.

ORGANIZACIÓN	SERVICIOS OFRECIDOS	NOTAS

## Educación

Los centros educativos deben ser acogedores y respetuosos con el alumnado con SOGIESC diversa, con profesorado y personal que le brinden apoyo. Deben tener programas extraescolares adaptados a las personas LGBTIQ+ para niños, niñas y jóvenes y programas contra el acoso escolar. Las organizaciones LGBTIQ+ del país de acogida tal vez puedan ayudar a formar al profesorado y a los administradores de los centros educativos para que ofrezcan al alumnado con SOGIESC diversa un entorno de aprendizaje seguro. También es útil llevar a cabo actividades de divulgación entre los progenitores y las familias.

ORGANIZACIÓN	SERVICIOS OFRECIDOS	NOTAS

# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Plan de acción

---

### Resumen

La **culminación del módulo 10** es la ficha del plan de acción. En este ejercicio se pide a las personas participantes que identifiquen soluciones viables para misiones y programas reales, en la sede principal o sobre el terreno.

En este ejercicio, las personas participantes deben constituir equipos conformados según su misión u organizaciones. Si hay varias que pertenezcan a la misma misión u organización, deberán dividirse según los ámbitos programáticos. Si una persona es la única que representa a su misión u organización, puede trabajar en solitario o incorporarse a un equipo en el que haya otras de su misma área geográfica o programática, algo que resultará especialmente útil si colaboran como socios sobre el terreno.

Se pide a cada equipo que elabore una lista de soluciones viables para su misión o programas utilizando la ficha del plan de acción. Esta lista debe estar compuesta por elementos que sean apropiados para la misión o el programa, factibles, realizables en un plazo razonable y estén directamente relacionados con los puntos de riesgo para las personas con SOGIESC diversa en ese lugar o programa. Al planificar las medidas, las personas participantes deben prever todas las posibles barreras u obstáculos para el éxito, incluida la respuesta de la oficina, de las personas con SOGIESC diversa o de los socios, y pensar en las formas en que se abordarán dichas dificultades. Y, sobre todo, deben adjuntar un calendario a cada punto.

Una vez completada, la lista representará el plan de acción de la persona participante cuando regrese a su oficina después de la capacitación. Esta lista se puede consultar más adelante, al analizar los resultados de la capacitación y si se han llevado a cabo acciones cuantificables tras su finalización.

---

### Duración del ejercicio:

25 minutos. Quince minutos para la actividad en equipo; 10 minutos para el debate.

### Material necesario

Ficha del plan de acción (una por persona participante; en el Cuaderno)

---

### Idea alternativa para la facilitación:

En una capacitación regional o mixta en la que todas las personas participantes provengan de diferentes oficinas, pueden formar parejas o equipos y trabajar en sus propios planes de acción, debatiendo sobre la marcha y aportándose ideas mutuamente. Aunque no tengan planes similares, pueden enriquecer los planes de los demás con sus ideas y experiencias.

A algunas personas facilitadoras tal vez les interese recopilar los planes y copiarlos o fotografiarlos antes de que termine la capacitación, con la finalidad de ponerse en contacto con las personas participantes un mes, tres meses o seis meses más tarde para recordarles el plan y preguntarles cómo lo están llevando a cabo.

Si las personas participantes son de la misma oficina, la persona a cargo de la facilitación puede asignar “compañeros/as de responsabilidad” y pedirles que se recuerden mutuamente y de forma periódica el plan y se pregunten cómo lo están llevando a cabo. El objetivo es cerciorarse de que los planes no se olviden después de que termine la capacitación.



# MÓDULO 10: EJERCICIO



## Ficha del plan de acción

---

**Misión, organización o programa(s):** \_\_\_\_\_

*Recopile una lista de las formas en que abordará los puntos de riesgo y los obstáculos que tienen las personas con SOGIESC diversa en su ubicación, organización o programa(s), anotando el calendario y las dificultades que se prevean. Esto constituirá su plan de acción tras la sesión de capacitación.*

### Medida, calendario y posibles dificultades

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_
11. \_\_\_\_\_
12. \_\_\_\_\_
13. \_\_\_\_\_
14. \_\_\_\_\_
15. \_\_\_\_\_



# MÓDULO 11

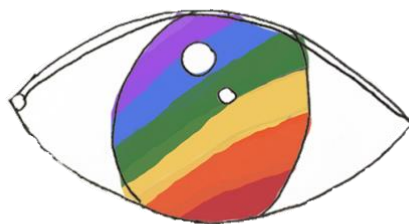
## EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES DE PROTECCIÓN

# Thomas

En 2017 Thomas huyó del Camerún a Francia, donde fue acogido y apoyado por la Asociación para el Reconocimiento de los Derechos de las Personas Homosexuales (ARDHIS, por sus siglas en francés). Una vez asentado en Francia, decidió ayudar a otras personas a través de la organización que lo había asistido a él. Sin embargo, cuando comenzó la pandemia de COVID-19 en 2020, no supo muy bien cómo iba a poder seguir ayudando a otras personas.

“Al principio me impactó mucho, porque tenía mucho miedo del virus, pero luego me dije a mí mismo que no íbamos a morir todos y que había que seguir ayudando a quienes lo necesitasen”.

Actualmente Thomas encuentra nuevas formas de ponerse en contacto con otras personas refugiadas LGBTIQ+ y proporcionarles la información que necesitan. Desde la búsqueda de vivienda hasta las oportunidades de trabajo, pasando por información relativa a la COVID-19, Thomas proporciona todos los datos posibles por teléfono, correo electrónico y otros recursos digitales.



# MÓDULO 11: EJERCICIO



## Diagnóstico de casos prácticos

---

### Resumen

El **Diagnóstico de casos prácticos** presenta a las personas participantes en la capacitación la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo y explica cómo puede aplicarse cuando se trabaja con personas desplazadas LGBTIQ+. Algunas personas participantes utilizan habitualmente la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo en su trabajo; otras la emplean pocas veces, pero están familiarizadas con ella y otras la verán por primera vez. Al margen del contacto que se haya tenido con la herramienta, este ejercicio proporciona a las personas participantes una excelente oportunidad para revisarla y considerar la relevancia que tiene actualmente para su trabajo de protección sobre el terreno.

---

### Duración del ejercicio

1 hora y 50 minutos. Treinta minutos para leer la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo y su correspondiente Guía del usuario; 40 minutos para la actividad en equipo (20 minutos para cada caso práctico); 40 minutos para el debate en grupo (20 minutos para cada caso práctico).

### Material necesario

- Casos prácticos de Amal y Nur (un juego por persona participante; en el Cuaderno)
  - Ficha del ejercicio de diagnóstico de casos prácticos (*dos por persona participante; en el Cuaderno*)
  - Herramienta para identificar personas en mayor riesgo (una por participante en la capacitación; guardada como documento de orientación separado con esta Guía de facilitación)
  - Guía del usuario de la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo (una por participante; guardada como documento de orientación separado con esta Guía de facilitación)
- 

### Idea alternativa para la facilitación:

Este ejercicio está diseñado para ser hecho por personas individuales y ser debatido luego ante todo el grupo. Sin embargo, hay varias maneras de enfocarlo, dependiendo del tamaño del grupo. Es posible dividir el grupo en equipos pequeños, hacer que cada uno de ellos se ocupe del mismo caso práctico y luego que presenten el informe juntos en sus fichas. También se puede dividir el grupo en equipos pequeños y que algunas personas trabajen con Amal y otras con Nur. Luego pueden aprender todos juntos sobre el caso práctico de los equipos que trabajaron en él. La decisión acerca de cómo facilitar el ejercicio puede depender en parte del tiempo disponible.

# MÓDULO 11: EJERCICIO



## Evaluación de estudios de caso: Amal

**Amal:** Amal tiene 20 años. A continuación se ofrece un resumen de las declaraciones de Amal:

“No sé cómo describir exactamente mi forma de ser, pero voy a contarle lo que sé. Nací siendo distinta a las demás niñas. Cuando nací, mi madre pidió a un médico que viniera corriendo a examinarme. El médico dijo que parecía una niña, pero que había un problema con mi sexo. Me sometió a una pequeña operación para intentar arreglarlo. Eso no me hizo tener el mismo aspecto que las demás niñas. Al llegar a cierta edad, todas las chicas nos sometemos a otra pequeña operación. La mujer que me hizo la mía, prima de mi madre, intentó arreglarme de nuevo, pero sigo pareciendo diferente. Al mirar a mis hermanas, veo que sigo siendo distinta. No sé por qué me pasó a mí y a ellas no. No sé cómo llegó a saber de mi problema la gente de la comunidad. A lo mejor fue por el médico.

Pero yo soy como las demás chicas. Me gusta hacer las mismas cosas que a mis hermanas y me gustan los chicos. No he tenido novios porque mi familia es conservadora y tengo una reputación. Los chicos no quieren salir conmigo porque les da miedo la imagen que pueda transmitir. Pero algún día a mí me gustaría. Sé que soy guapa y espero encontrar un chico que me trate bien. Estoy estudiando magisterio en la escuela. Quiero llegar a ser directora de escuela.

Lo más difícil de mi infancia y adolescencia fue la gente de la comunidad. Pensaban que mis padres deberían haberme matado al nacer, me lo decían siempre. Creen que tengo espíritus malignos dentro, que los espíritus me hicieron así. En nuestra cultura, nacer así es una maldición. Debe poseerte un espíritu maligno que se te metió dentro cuando estabas en la barriga de tu madre. El espíritu se te mete dentro y se queda contigo toda la vida. Así que tienen miedo de vivir en el mismo sitio que tú. Me trataban muy mal y trataban a mi familia como si fuéramos apestados.

Cuando era niña pintaban marcas de sangre en la puerta de entrada de nuestra casa, para que todo el mundo supiera que allí vivía un espíritu maligno, y nos echaban maldiciones cuando se cruzaban con nosotros, o susurraban cosas en voz baja para protegerse de mí. A mi padre no lo aceptaban en el consejo de hombres del pueblo. A mi madre la trataban mal otras mujeres, nuestras vecinas; se negaban a dirigirle la palabra. Por suerte, tiene una gran familia, que la apoyó.

Ya saben que mi país lleva muchos años en guerra. Cuando la guerra acabó llegando a nuestro pueblo, tuvimos que irnos, como todo el mundo. Vinimos directamente a este país porque está cerca. Pero no fuimos al mismo sitio que la demás gente de nuestro pueblo. Seguimos caminando hasta que encontramos un campamento en el que había gente de otra región. Al principio les dijimos que nos habíamos separado de nuestras familias. Creo que mis padres querían que pudiésemos empezar de nuevo en un sitio en el que la gente no nos conociera y no tuvieran que padecer tanta vergüenza y abusos. Pero en mi comunidad todo el mundo está emparentado, así que al final todos oyeron los rumores sobre quiénes éramos.

Mientras vivimos aquí, no pasan de rumores, porque aquí no viene nadie de mi pueblo. Pero yo tengo miedo. A veces me preocupa que alguien me agarre y trate de ver si los rumores son ciertos. Como parezco una chica, creo que es posible que piensen que no son más que rumores. No sé cuánto tiempo va a durar esta situación.

Algún día tendré que casarme, si no a la gente puede extrañarle. Si me caso y mi marido se siente decepcionado, quizá le cuente a la gente por qué. Entonces volveremos a sufrir”.

### **Datos del país**

- El sexo diverso no está tipificado como delito en el país de asilo, pero no se comprende bien y se puede asociar con la orientación sexual diversa, que sí está penalizada. El sexo diverso tampoco se considera delito en el país de origen, pero la orientación sexual diversa sí y las personas de sexo diverso suelen considerarse socialmente inaceptables.
- Al ser una joven soltera, Amal puede tener dificultades para acceder a un empleo fuera de su comunidad. Ella y su familia se enfrentarán a una estigmatización cada vez mayor y a posibles actos de violencia si se descubre su diversidad corporal.
- Amal puede tener dificultades especiales para acceder a la atención sanitaria debido a su sexo diverso.
- La integración local en el país de asilo no es algo a lo que pueda aspirar en este momento, ni tampoco una posible solución duradera.

# MÓDULO 11: EJERCICIO



## Diagnóstico de casos prácticos: Amal

Cuando termine de leer el caso de Amal, responda a las siguientes preguntas.

**1. ¿Qué derechos de esta persona se han vulnerado en su país de origen o en el país de asilo?**

---

---

---

**2. ¿Qué problemas de protección tiene esta persona en el país de asilo?**

Amenaza de sufrir daños: Estado \_\_\_\_\_ Comunidad \_\_\_\_\_  
Personas refugiadas/solicitantes de asilo \_\_\_\_\_ Miembros de la familia \_\_\_\_\_

---

Provisión inadecuada de alimentos, agua u otras necesidades básicas: \_\_\_\_\_

---

Aislamiento: \_\_\_\_\_

---

Vivienda insegura o inadecuada: \_\_\_\_\_

---

Problemas de salud y discapacidad: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para recibir atención sanitaria o psicológica: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para acceder a la educación: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para acceder al empleo: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para acceder a programas o servicios de asistencia, incluidos los servicios jurídicos y del ACNUR (por ejemplo, registro o RSD):

---

Otros, como el derecho penal, la falta de protección policial, la separación de la pareja y problemas de custodia de hijos e hijas: \_\_\_\_\_

---



# MÓDULO 11: EJERCICIO



## Diagnóstico de casos prácticos: Amal

**3. Si ha elegido una vivienda insegura o inadecuada en el punto 2, indique la vivienda actual y las opciones para acceder a una vivienda segura:**

**Vivienda actual (pueden marcarse varias):  
(pueden marcarse varias):**

- Campamento de refugiados
- Vivienda rural, individual o compartida
- Vivienda urbana, individual o compartida
- Asentamiento informal
- Pareja obligada a vivir separada
- Pareja o persona obligada a mudarse a menudo
- Detención o prisión:
  - El alojamiento es apropiado para el género con el que se identifica la persona
  - El alojamiento es inapropiado para el género con el que se identifica la persona
- Régimen de aislamiento
- Abusos denunciados o detallados
- Denegación de atención médica o servicios jurídicos
- Casa refugio
  
- Vivienda colectiva
- Vivienda dispersa
- Alojamiento temporal
- Albergue para personas sin hogar
- Hotel/alojamiento de tránsito
- Instalaciones o centro de tránsito de emergencia
- Alojamiento a través de socios, incluidas organizaciones religiosas

**Opciones para acceder a una vivienda segura**

- Campamento de refugiados
- Vivienda rural, individual o compartida
- Vivienda urbana, individual o compartida
- Casa refugio
- Vivienda colectiva
- Vivienda dispersa
- Alojamiento temporal
  
- Hotel/alojamiento de tránsito
  
- Instalaciones o centro de tránsito de emergencia
- Alojamiento a través de socios, incluidas organizaciones religiosas

**Indique por qué ha elegido las opciones anteriores:**

---

---

---

---

---

---

**4 Utilice la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo para determinar el nivel de riesgo al que se enfrenta la persona:**

Nivel de riesgo: Bajo  Medio  Alto

Notas \_\_\_\_\_



**5. ¿Cómo podría abordar usted las necesidades de protección de esta persona?**

---

---

---

---

---

---

---

# MÓDULO 11: EJERCICIO



## Diagnóstico de casos prácticos: Nur

**Nur:** Nur tiene 17 años. A continuación se ofrece un resumen de las declaraciones de Nur:

“Tengo 17 años. Mi padre era disidente político en nuestro país, así que se marchó conmigo cuando yo era muy joven. Mi madre se murió antes de que nos fuéramos. No tengo más familia acá. Todavía soy joven, pero he tenido relaciones con hombres y mujeres. Mi padre es muy mayor y no sabe lo que hago con mi vida personal. También procuro que el resto de la gente de la comunidad no sepa nada de mi vida personal, porque sé que no les parecería bien.

Aun así, alguna gente se ha enterado. Tuve una relación con un chico y su familia lo supo. Pensaron que yo era una mala influencia. Me amenazaron con llamar a la policía si no dejaba en paz a su hijo, con denunciarme para que me deportaran, así que tuve que cortar esa relación.

A mis compañeros de clase tampoco les parece bien. En una escuela se enteraron de que estaba con ese chico y me trataron muy mal. A veces nada más que me insultaban, pero unas cuantas veces unos chicos del colegio me amenazaron. Decían que iban a hacerme daño. Uno me dio un puñetazo y me empujó contra la pared. Me dejó unos moratones que duraron semanas. Tuve que irme de aquella escuela. Le dije a mi padre que me había ido porque estaba demasiado lejos de donde vivimos. Encontré otra escuela más cerca de nuestra casa. Esta es mejor, pero tengo que tener cuidado de que no descubran quién soy.

El año pasado tuve una novia. Las chicas me gustan tanto como los chicos. Supongo que podría decirse que cuando salgo con alguien es porque me gusta la persona. No me importa si es chica o chico. Salimos durante seis meses, pero ella oyó todos los rumores que había de mí y tuvo vergüenza de estar conmigo. También me da miedo que, si entablo una relación con una chica, me presionen para casarme. La gente de nuestra comunidad se casa muy joven. Para mí aún es muy pronto para hacer eso.

En este país hay mucha violencia contra los refugiados. La mayoría sufrimos acoso y se oyen casos de mujeres a las que violan cuando salen de nuestra comunidad por la noche. Los hombres también sufren más acoso por la noche. Todo el mundo sabe que somos extranjeros por nuestro aspecto. No es seguro salir tarde o ir a barrios que no se conocen. Por eso tengo que vivir con la comunidad de refugiados. No puedo salir y vivir por mi cuenta en otro sitio donde pueda tener relaciones con quien quiera.

Así que ese es el gran problema que tengo: o estoy por mi cuenta y soy libre de ser yo mismo dentro de mi propia casa, pero tengo que padecer violencia por mi aspecto, o me quedo en un barrio en el que estoy más a salvo, pero tengo que esconderme. Sé que soy joven, pero pienso en estas cosas porque pronto tendré edad para ir a la universidad.

Para la gente como yo, este país es mejor que el de donde venimos. Aquí la sociedad no lo acepta, pero si no formas parte de su familia, a lo mejor tampoco te hacen ningún daño. Pero sí te lo harán por ser extranjero. De donde yo vengo, me consideran anormal. Si te descubren haciendo las cosas que yo he hecho, puedes pasar mucho tiempo en la cárcel. La gente tampoco lo acepta. Y, en cualquier caso, podrían descubrir que soy hijo de mi padre, que sigue estando en una lista negra en el país. No quiero volver nunca allí.

A lo mejor voy a la universidad para estudiar derechos humanos e intentar cambiar la postura de nuestras sociedades sobre este asunto”.

## Datos del país

- La orientación sexual diversa no está tipificada como delito en el país de asilo, aunque hablar de ella o mostrarla en público resulta socialmente inapropiado. Los actos homosexuales son delito en el país de origen.
- En general, las personas refugiadas tienen dificultades para acceder a un empleo en el país de asilo.
- Nur puede tener dificultades para encontrar una vivienda segura fuera de la comunidad de personas refugiadas.
- En el país de asilo se conceden visados de larga duración, pero es difícil obtener un permiso de residencia permanente o la ciudadanía.
- La integración local en el país de asilo no es algo a lo que pueda aspirar en este momento, ni tampoco una posible solución duradera.

# MÓDULO 11: EJERCICIO



## Diagnóstico de casos prácticos: Nur

Cuando termine de leer el estudio de caso de Nur, responda a las siguientes preguntas.

**1. ¿Qué derechos de esta persona se han vulnerado en su país de origen o en el de asilo?**

---

---

**2. ¿Qué problemas de protección tiene esta persona en el país de asilo?**

Amenaza de sufrir daños: Estado \_\_\_\_\_ Comunidad \_\_\_\_\_ Personas refugiadas/solicitantes de asilo \_\_\_\_\_  
Miembros de la familia \_\_\_\_\_

---

Provisión inadecuada de alimentos, agua u otras necesidades básicas: \_\_\_\_\_

---

Aislamiento: \_\_\_\_\_

---

Vivienda insegura o inadecuada: \_\_\_\_\_

---

Problemas de salud y discapacidad: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para recibir atención sanitaria o psicológica: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para acceder a la educación: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para acceder al empleo: \_\_\_\_\_

---

Obstáculos para acceder a programas o servicios de asistencia, incluidos los servicios jurídicos y del ACNUR (por ejemplo, registro o determinación de la condición de refugiado):

---

Otros, como el derecho penal, la falta de protección policial, la separación de la pareja y problemas de custodia de hijos e hijas:

---

# MÓDULO 11: EJERCICIO



## Diagnóstico de casos prácticos: Nur

**3. Si ha elegido una vivienda insegura o inadecuada en el punto 2, indique la vivienda actual y las opciones para acceder a una vivienda segura:**

**Vivienda actual (pueden marcarse varias):  
(pueden marcarse varias):**

- Campamento de refugiados
- Vivienda rural, individual o compartida
- Vivienda urbana, individual o compartida
- Asentamiento informal
- Pareja obligada a vivir separada
- Pareja o persona obligada a mudarse a menudo
- Detención o prisión:
  - El alojamiento es apropiado para el género con el que se identifica la persona
  - El alojamiento es inapropiado para el género con el que se identifica la persona
- Régimen de aislamiento
- Abusos denunciados o detallados
- Denegación de atención médica o servicios jurídicos
- Casa refugio
  
- Vivienda colectiva
- Vivienda dispersa
- Alojamiento temporal
- Albergue para personas sin hogar
- Hotel/alojamiento de tránsito
- Instalaciones o centro de tránsito de emergencia
- Alojamiento a través de socios, incluidas organizaciones religiosas

**Opciones para acceder a una vivienda segura**

- Campamento de refugiados
- Vivienda rural, individual o compartida
- Vivienda urbana, individual o compartida
- Casa refugio
- Vivienda colectiva
- Vivienda dispersa
- Alojamiento temporal
  
- Hotel/alojamiento de tránsito
  
- Instalaciones o centro de tránsito de emergencia
- Alojamiento a través de socios, incluidas organizaciones religiosas

**Indique por qué ha elegido las opciones anteriores:**

---

---

---

---

---

---

**4 Utilice la Herramienta para identificar personas en mayor riesgo para determinar el nivel de riesgo al que se enfrenta la persona:**

Nivel de riesgo: Bajo  Medio  Alto

Notas \_\_\_\_\_

**5. ¿Cómo podría abordar usted las necesidades de protección de esta persona?**

---

---

---

---

---

---

---



## MÓDULO 12

# SOLUCIONES

# Las otras historias

Por cada historia de una persona migrante, refugiada o solicitante de asilo con SOGIESC diversa que conocemos, hay otras miles que ignoramos. Son historias de personas, parejas y familias. Son historias de niños, niñas, adolescente y personas adultas y mayores, de todo tipo de entornos socioeconómicos. Son historias de personas que se ven obligadas a abandonar su hogar en busca de seguridad, protección y una vida más digna. Les animamos a seguir leyendo, buscando y conociendo estas historias en sus comunidades y trabajos. No seremos capaces de sentir empatía y comprenderlo de verdad hasta que no aprendamos del periplo y las dificultades por las que han pasado esas personas.





# MÓDULO 12: EJERCICIO



## Consideración de la repatriación voluntaria

---

### Resumen

Es habitual que se piense de inmediato en el reasentamiento a la hora de considerar qué soluciones podrían servir para las personas de interés LGBTQ+. En este ejercicio, **Consideración de la repatriación voluntaria**, las personas participantes en la capacitación deben considerar cómo podría utilizarse la solución de la repatriación voluntaria para una persona LGBTQ+ de interés en circunstancias en las que el reasentamiento no resulta posible, no es la primera alternativa que puede servir de solución o no es la solución preferida por el individuo.

---

### Duración del ejercicio:

45 minutos. Cinco minutos para la descripción de la actividad; 20 minutos para la actividad; 20 minutos para el debate.

### Material necesario

- Ficha de Consideración de la repatriación voluntaria (una por participante; en el Cuaderno de participante)
-

# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Consideración de la repatriación voluntaria

### Caso práctico: Jean-Pierre

A continuación se resumen los hechos relevantes de su expediente:

- Jean-Pierre tiene 30 años.
- Llegó procedente de R durante la guerra, con su madre, Delphine. Entonces tenía 10 años. No tiene ningún otro pariente cercano en el país de asilo.
  - Delphine informó de que el padre y los dos hermanos mayores de Jean-Pierre fueron asesinados.
  - Delphine sufrió heridas de machete, de las que fue tratada. Debido a los graves daños infligidos, ahora tiene una discapacidad física y necesita muletas para caminar. Aunque ha asistido a clases de costura como parte de una capacitación para generar ingresos, está a cargo de Jean-Pierre.
- Jean-Pierre cursó estudios de educación primaria y dos años de secundaria. Ahora es un pequeño comerciante.
- Jean-Pierre presentó una denuncia relativa a la protección hace ocho años, tras lo cual él y su madre fueron trasladados a otro campamento. Comunicó que al principio otros hombres de R empezaron a acosarle por ser gay y al final lo atacaron y le dieron una paliza. También señaló en ese momento que su madre sabe que es gay y que para él era importante seguir viviendo con ella, para poder cuidarla.

### Contexto de las soluciones

El ACNUR está promoviendo activamente la repatriación de los refugiados de R. Ha invocado las cláusulas de cesación para las personas refugiadas que huyeron de R durante el período X y está buscando soluciones para quienes tal vez no puedan regresar. Los refugiados cuya situación esté comprendida en el ámbito de aplicación de la cesación deberían tener la posibilidad de elegir entre la repatriación voluntaria y la integración local. Para que la repatriación sea voluntaria, la decisión acerca del retorno debe tomarse de forma libre e informada, y el regreso debe realizarse de manera segura y digna.

El ACNUR no facilita el retorno de las personas refugiadas que posiblemente sufran *graves daños* a su regreso. Los asesores deben establecer que la persona refugiada no se enfrenta a un riesgo grave para su seguridad, su libertad o su salud o a una discriminación grave en R, y que su decisión de regresar es realmente voluntaria.

### Datos del país

#### País de origen: R

La orientación sexual diversa no está penalizada y la Asamblea General de R ha firmado una declaración en apoyo de los derechos LGBT. No obstante, el matrimonio entre personas del mismo sexo no está reconocido y el país no cuenta con leyes contra la discriminación. Existe un plan de seguimiento para ayudar a las familias retornadas a hacer frente a sus problemas

**País de asilo: D**

En D nunca se penalizaron las orientaciones sexuales diversas, aunque resulta socialmente inaceptable y potencialmente peligroso hablar del tema o mostrar públicamente una orientación sexual diversa. En general, las personas refugiadas tienen dificultades para acceder a un empleo legal. La reducción gradual de los recursos aún no ha comenzado.

# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Consideración de la repatriación voluntaria

---

### Su tarea

El ACNUR está promoviendo la repatriación voluntaria a R, y Jean-Pierre y Delphine han manifestado su intención de repatriarse. Usted va a reunirse con Jean-Pierre como parte del proceso de asesoramiento, con objeto de comprobar que el deseo de estas personas refugiadas de regresar a su país de origen es voluntario.

Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué debe preguntarle?
2. ¿Qué información debe tener Jean-Pierre?
3. ¿Cómo puede usted determinar si Jean-Pierre cuenta con la información pertinente, y si esta es fiable?
4. ¿Cómo puede ayudarlo a acceder a la información necesaria?
5. ¿Cómo respondería en los siguientes supuestos?
  - a. Si Jean-Pierre tuviera una pareja y quisiera repatriarse con ella
  - b. Si Jean-Pierre se identificara como persona transgénero
  - c. Si Jean-Pierre fuera intersexual

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Consideración del reasentamiento

---

### Resumen

El ACNUR señala que el reasentamiento en terceros países como solución y herramienta de protección para las personas LGBTIQ+ desplazadas por la fuerza implica la selección y el traslado de personas refugiadas de un Estado en el que han buscado protección a un tercer Estado que ha aceptado admitirlas —como refugiadas— otorgándoles la condición de residentes permanentes. El siguiente ejercicio de Soluciones, “**Consideración del reasentamiento para personas refugiadas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales**”, ofrece a las personas participantes en la capacitación la oportunidad de completar la Herramienta de diagnóstico del reasentamiento en dos ejemplos de casos prácticos referidos a personas LGBTIQ+. Aunque el ejercicio no imita totalmente un escenario real en el que se haría una entrevista de reasentamiento, las personas participantes disponen de suficiente información para rellenar la mayor parte de los datos que requiere la herramienta. Gracias a este ejercicio, las personas participantes tendrán oportunidad de explorar la herramienta íntegra, familiarizarse con su aplicación, considerar cómo cambia su uso cuando se contemplan diferentes perfiles de personas refugiadas y hacer preguntas antes de utilizarla sobre el terreno.

---

### Duración del ejercicio:

85 minutos. Cinco minutos para la descripción de la actividad; 40 minutos para la actividad (20 minutos por estudio de caso); 40 minutos para el debate en grupo (20 minutos por estudio de caso).

### Material necesario

- Estudios de caso de Amal y Nur (*un conjunto por participante; en el Cuaderno de participante*)
  - Herramienta de diagnóstico del reasentamiento (*dos por participante en la capacitación; guardada como documento de orientación separado con esta Guía de facilitación*)
  - Ficha de Uso de la herramienta de evaluación del reasentamiento (*una por participante; en el Cuaderno de participante*)
  - Ficha informativa de la oficina en el país (*una por participante; en el Cuaderno de participante*)
-

# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Consideración del reasentamiento: Amal

**Amal:** Amal tiene 20 años. A continuación se ofrece un resumen de las declaraciones de Amal:

“No sé cómo describir exactamente mi forma de ser, pero voy a contarle lo que sé. Nací siendo distinta a las demás niñas. Cuando nací, mi madre pidió a un médico que viniera corriendo a examinarme. El médico dijo que parecía una niña, pero que había un problema con mi sexo. Me sometió a una pequeña operación para intentar arreglarlo. Eso no me hizo tener el mismo aspecto que las demás niñas. Al llegar a cierta edad, todas las chicas nos sometemos a otra pequeña operación. La mujer que me hizo la mía, prima de mi madre, intentó arreglarme de nuevo, pero sigo pareciendo diferente. Al mirar a mis hermanas, veo que sigo siendo distinta. No sé por qué me pasó a mí y a ellas no. No sé cómo llegó a saber de mi problema la gente de la comunidad. A lo mejor fue por el médico.

Pero yo soy como las demás chicas. Me gusta hacer las mismas cosas que a mis hermanas y me gustan los chicos. No he tenido novios porque mi familia es conservadora y tengo una reputación. Los chicos no quieren salir conmigo porque les da miedo la imagen que pueda transmitir. Pero algún día a mí me gustaría. Sé que soy guapa y espero encontrar un chico que me trate bien. Estoy estudiando magisterio en la escuela. Quiero llegar a ser directora de escuela.

Lo más difícil de mi infancia y adolescencia fue la gente de la comunidad. Pensaban que mis padres deberían haberme matado al nacer, me lo decían siempre. Creen que tengo espíritus malignos dentro, que los espíritus me hicieron así. En nuestra cultura, nacer así es una maldición. Debe poseerte un espíritu maligno que se te metió dentro cuando estabas en la barriga de tu madre. El espíritu se te mete dentro y se queda contigo toda la vida. Así que tienen miedo de vivir en el mismo sitio que tú. Me trataban muy mal y trataban a mi familia como si fuéramos apestados.

Cuando era niña pintaban marcas de sangre en la puerta de entrada de nuestra casa, para que todo el mundo supiera que allí vivía un espíritu maligno, y nos echaban maldiciones cuando se cruzaban con nosotros, o susurraban cosas en voz baja para protegerse de mí. A mi padre no lo aceptaban en el consejo de hombres del pueblo. A mi madre la trataban mal otras mujeres, nuestras vecinas. Se negaban a dirigirle la palabra. Por suerte, tiene una gran familia, que la apoyó.

Ya sabe que mi país lleva muchos años en guerra. Cuando la guerra acabó llegando a nuestro pueblo, tuvimos que irnos, como todo el mundo. Vinimos directamente a este país porque está cerca. Pero no fuimos al mismo sitio que la demás gente de nuestro pueblo. Seguimos caminando hasta que encontramos un campamento en el que había gente de otra región. Al principio les dijimos que nos habíamos separado de nuestras familias. Creo que mis padres querían que pudiésemos empezar de nuevo en un sitio en el que la gente no nos conociera y no tuvieran que padecer tanta vergüenza y abusos. Pero en mi comunidad todo el mundo está emparentado, así que al final todos oyeron los rumores sobre quiénes éramos.

Mientras vivimos aquí, no pasan de rumores, porque aquí no viene nadie de mi pueblo. Pero yo tengo miedo. A veces me preocupa que alguien me agarre y trate de ver si los rumores son ciertos. Como parezco una chica, creo que es posible que piensen que no son más que rumores. No sé cuánto tiempo va a durar esta situación.

Algún día tendré que casarme, si no a la gente puede extrañarle. Si me caso y mi marido se siente decepcionado, quizá le cuente a la gente por qué. Entonces volveremos a sufrir”.

### **Datos del país**

- El sexo diverso no está tipificado como delito en el país de asilo, pero no se comprende bien y se puede asociar con la orientación sexual diversa, que sí está penalizada. El sexo diverso tampoco se considera delito en el país de origen, pero la orientación sexual diversa sí y las personas de sexo diverso suelen considerarse socialmente inaceptables.
- Al ser una joven soltera, Amal puede tener dificultades para acceder a un empleo fuera de su comunidad. Ella y su familia se enfrentarán a una estigmatización cada vez mayor y a posibles actos de violencia si se descubre su diversidad corporal.
- Amal puede tener dificultades especiales para acceder a la atención sanitaria debido a su sexo diverso.
- La integración local en el país de asilo no es algo a lo que pueda aspirar en este momento, ni tampoco una posible solución duradera.

# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Consideración del reasentamiento: Amal

*Cuando termine de leer el estudio de caso de Amal y la información sobre la oficina en el país, complete la Herramienta de diagnóstico del reasentamiento a partir de la información del caso práctico. Para el paso 3, puede completar lo que sabe a partir de la información proporcionada, y crear el resto en función de las mejores prácticas y de cómo completaría el formulario de solicitud de reasentamiento si estuviera entrevistando a esta persona. A continuación, responda las preguntas siguientes como preparación del debate en grupo.*

**1. ¿En qué se debería centrar la entrevista de reasentamiento con Amal?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**2. ¿Qué cuestiones se deberían tener en cuenta a la hora de buscar un país en el que Amal pueda reasentarse?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Consideración del reasentamiento: Nur

**Nur:** Nur tiene 17 años. A continuación se ofrece un resumen de las declaraciones de Nur:

“Tengo 17 años. Mi padre era un disidente político en nuestro país, así que se marchó conmigo cuando yo era muy joven. Mi madre se murió antes de que nos fuéramos. No tengo más familia acá. Todavía soy joven, pero he tenido relaciones con hombres y mujeres. Mi padre es muy mayor y no sabe lo que hago con mi vida personal. También procuro que el resto de la gente de la comunidad no sepa nada de mi vida personal, porque sé que no les parecería bien.

Aun así, alguna gente se ha enterado. Tuve una relación con un chico y su familia lo supo. Pensaron que yo era una mala influencia. Me amenazaron con llamar a la policía si no dejaba en paz a su hijo, con denunciarme para que me deportaran, así que tuve que cortar esa relación.

A mis compañeros de clase tampoco les parece bien. En una escuela se enteraron de que estaba con ese chico y me trataron muy mal. A veces nada más que me insultaban, pero unas cuantas veces unos chicos del colegio me amenazaron. Decían que iban a hacerme daño. Uno me dio un puñetazo y me empujó contra la pared. Me dejó unos moratones que duraron semanas. Tuve que irme de aquella escuela. Le dije a mi padre que me había ido porque estaba demasiado lejos de donde vivimos. Encontré otra escuela más cerca de nuestra casa. Esta es mejor, pero tengo que tener cuidado de que no descubran quién soy.

El año pasado tuve una novia. Las chicas me gustan tanto como los chicos. Supongo que podría decirse que cuando salgo con alguien es porque me gusta la persona. No me importa si es chica o chico. Salimos durante seis meses, pero ella oyó todos los rumores que había de mí y tuvo vergüenza de estar conmigo. También me da miedo que, si entablo una relación con una chica, me presionen para casarme. La gente de nuestra comunidad se casa muy joven. Para mí aún es muy pronto para hacer eso.

En este país hay mucha violencia contra los refugiados. La mayoría sufrimos acoso y se oyen casos de mujeres a las que violan cuando salen de nuestra comunidad por la noche. Los hombres también sufren más acoso por la noche. Todo el mundo sabe que somos extranjeros por nuestro aspecto. No es seguro salir tarde o ir a barrios que no se conocen. Por eso tengo que vivir con la comunidad de refugiados. No puedo salir y vivir por mi cuenta en otro sitio donde pueda tener relaciones con quien quiera.

Así que ese es el gran problema que tengo: o estoy por mi cuenta y soy libre de ser yo mismo dentro de mi propia casa, pero tengo que padecer violencia por mi aspecto, o me quedo en un barrio en el que estoy más a salvo, pero tengo que esconderme. Sé que soy joven, pero pienso en estas cosas porque pronto tendré edad para ir a la universidad.

Para la gente como yo, este país es mejor que el de donde venimos. Aquí la sociedad no lo acepta, pero si no formas parte de su familia, a lo mejor tampoco te hacen ningún daño. Pero sí te lo harán por ser extranjero. De donde yo vengo, me consideran anormal. Si te descubren haciendo las cosas que yo he hecho, puedes pasar mucho tiempo en la cárcel. La gente tampoco lo acepta. Y, en cualquier caso, podrían descubrir que soy hijo de mi padre, que sigue estando en una lista negra en el país. No quiero volver nunca allí.

A lo mejor voy a la universidad para estudiar derechos humanos e intentar cambiar la postura de nuestras sociedades sobre este asunto”.

## Datos del país

- La orientación sexual diversa no está tipificada como delito en el país de asilo, aunque hablar de ella o mostrarla en público resulta socialmente inapropiado. Los actos homosexuales son delito en el país de origen.
- En general, las personas refugiadas tienen dificultades para acceder a un empleo en el país de asilo.
- Nur puede tener dificultades para encontrar una vivienda segura fuera de la comunidad de refugiados.
- En el país de asilo se conceden visados de larga duración, pero es difícil obtener un permiso de residencia permanente o la ciudadanía.
- La integración local en el país de asilo no es algo a lo que pueda aspirar en este momento, ni tampoco una posible solución duradera.

# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Consideración del reasentamiento: Nur

*Cuando termine de leer el caso de Nur y la información sobre la oficina en el país, complete la Herramienta de diagnóstico del reasentamiento a partir de la información del caso práctico. Para el paso 3, puede completar lo que sabe a partir de la información proporcionada, y crear el resto en función de las mejores prácticas y de cómo completaría el Formulario de solicitud de reasentamiento si estuviera entrevistando a esta persona. A continuación, responda las preguntas siguientes como preparación del debate en grupo.*

**1. ¿En qué se debería centrar la entrevista de reasentamiento con Nur?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**2. ¿Qué cuestiones se deberían tener en cuenta a la hora de buscar un país en el que Nur pueda reasentarse?**

---

---

---

---

---

---

---

---

# MÓDULO 12: EJERCICIO DE SOLUCIONES



## Uso de la herramienta de diagnóstico del reasentamiento

---

### Información sobre la oficina en el país

- Aún no se han establecido **mecanismos de referencia** para las personas de interés LGBTQ+. No se llevan a cabo actividades de divulgación debido a la situación actual del país.
- El personal de reasentamiento ha recibido **escasa capacitación** en lo relativo a las Directrices sobre protección internacional N.º 9 del ACNUR y sobre el trabajo con personas de interés LGBTQ+.
- Se respetan las solicitudes relativas al **género** y la **nacionalidad** de la persona que desempeña la labor de intérprete y la persona entrevistadora.
- Las entrevistas se llevan a cabo **sin la presencia de miembros de la familia** y con especial atención a las mujeres y jóvenes. Al comienzo de cada entrevista se lee una declaración de **confidencialidad**.
- En general, en las entrevistas **se tienen en cuenta las cuestiones de género**, aunque la mayoría de los miembros del personal han recibido poca capacitación. Algunas personas se han **quejado** a las ONG nacionales de que, al ser entrevistadas, se ha usado un lenguaje ofensivo y han sido objeto de reacciones que muestran juicios de valor.
- A las personas entrevistadoras se les ha **indicado que deben preguntar a la persona entrevistada qué nombre y género prefiere que se usen**, y utilizarlos durante las entrevistas, aunque **en la práctica** a veces lo olvidan o preguntan a personas con orientaciones sexuales diversas qué nombre y pronombre prefieren, lo que genera confusión.



La creación de este paquete de capacitación ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América recibido a través de la **Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos** como parte del proyecto *Sensitization and Adjudication Training on Refugees Fleeing Persecution Based on Sexual Orientation and Gender Identity* (“Capacitación de sensibilización y arbitraje en relación con las personas refugiadas que huyen de la persecución por motivo de su orientación sexual e identidad de género”). Su contenido no refleja necesariamente la postura de la Oficina de Población, Refugiados y Migración o de los Estados Unidos.



