



Cuaderno de Temas fundamentales

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

ACNUR: Protección Comunitaria, División de Protección Internacional hqts00@unhcr.org



ÍNDICE

Cuaderno de temas fundamentales para participantes

Nota introductoria _____ 5

MÓDULO 1: ENTENDER LA DIVERSIDAD

Ejercicio de aprendizaje sobre la diversidad _____ 9

Orientación sobre prejuicios inconscientes _____ 11

MÓDULO 2: TERMINOLOGÍA

Ejercicio adicional _____ 15

Ejercicio adicional avanzado _____ 16

Ejemplos positivos de oficinas de la OIM y el ACNUR _____ 18

MÓDULO 3: PANORAMA MUNDIAL

Test sobre el panorama mundial _____ 23

Test adicional sobre el panorama mundial _____ 27

Principales abusos contra los derechos humanos _____ 29

Informe del Experto Independiente (extractos) en el marco del 38º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos _____ 43

Realizar un análisis local _____ 47

Cómo llevar a cabo un análisis local _____ 48

Principios básicos para la protección de las personas con SOGIESC diversa _____ 50

Ejemplos positivos de oficinas de la OIM y el ACNUR _____ 53

MÓDULO 4: DERECHO INTERNACIONAL

Principales marcos jurídicos internacionales _____ 54

| | |
|--|----|
| Correspondencias con el derecho internacional: lista de vulneraciones de los derechos y de actos de discriminación | 59 |
| Ejercicio adicional: vulneraciones de derechos | 60 |
| Ejercicio adicional: los Principios de Yogyakarta + 10 | 62 |
| Los Principios de Yogyakarta + 10 y selección de posturas regionales acerca de los derechos humanos | 63 |

MÓDULO 5: COMUNICACIÓN INCLUSIVA

| | |
|--|----|
| Centrarse en el término “inclusividad” | 70 |
| Guiones simulados | 71 |
| Escenarios habituales | 75 |
| Representación de papeles por parejas | 76 |
| Seis objetivos generales y tres medidas | 79 |
| Prácticas básicas para entablar conversaciones | 80 |
| Preguntas sugeridas tras la revelación de SOGIESC diversas | 82 |
| Ejemplos positivos de oficinas de la OIM y el ACNUR | 86 |

MÓDULO 6: CREACIÓN DE ESPACIOS SEGUROS

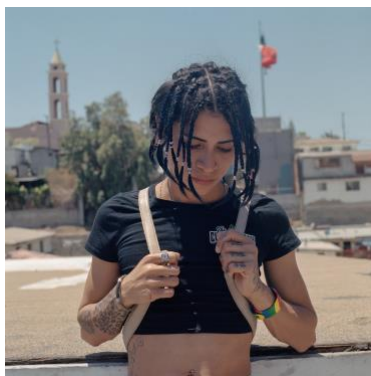
| | |
|---|----|
| Creación de espacios seguros | 90 |
| Plan de acción | 92 |
| Orientación para la creación de espacios más seguros e inclusivos | 93 |
| Ejemplos de oficinas de la OIM y el ACNUR | 98 |

MÓDULO 7: MITOS Y REALIDADES

| | |
|------------------------------------|-----|
| Ejercicio sobre mitos y realidades | 105 |
| APRENDIZAJE CONTINUO | 107 |

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, por sus siglas en inglés) 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 diversas cada vez atraen más atención y apoyo de los Estados y de la comunidad de asistencia humanitaria y los derechos humanos en 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 con 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 en colaboración** este exhaustivo conjunto de actividades 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 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). Los temas se centran en ofrecer orientaciones 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 un 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 realizar un diagnóstico de 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 son conscientes 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+.



MÓDULO 1

ENTENDER LA DIVERSIDAD

La historia de Mario

Mario (nombre ficticio, por motivos de protección) y su novio se fueron de Venezuela en busca de oportunidades laborales. Se desplazaron 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 las personas 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

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, sus capacidades, su 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 realizan visitas conjuntamente a 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 1 ORIENTACIÓN



Prejuicios inconscientes

Como hemos aprendido en el módulo 1, todas las personas tenemos prejuicios **inconscientes** o implícitos. Se trata de las actitudes que manifestamos ante las demás personas. Son resultado de nuestras experiencias y crean filtros que nos llevan a extraer conclusiones sobre grupos de personas que no son fruto de la reflexión o de la razón.

Aprendemos nuestros prejuicios inconscientes de la sociedad y la familia a las que pertenecemos. Según la ciencia, los prejuicios surgen de un instinto de supervivencia.

Una vez se han interiorizado, a menudo ni siquiera somos conscientes de que los tenemos. Si bien los prejuicios son algo natural, pueden actuar como obstáculo para la inclusión y repercutir negativamente en las personas y en nuestra organización.

Los prejuicios inconscientes pueden afectar a nuestro **trabajo** de diferentes maneras. Por ejemplo, pueden influir con respecto a las decisiones que tomamos sobre la mentoría o la promoción del personal (podemos tener más propensión a asesorar o promover a personas que son parecidas a nosotros y nosotras); las personas que incluimos o excluimos en las reuniones y la toma de decisiones; a quién favorecemos con determinados tipos de tareas; con quién socializamos durante las horas de trabajo; cómo percibimos a nuestros compañeros o compañeras y qué pensamos de estas personas, y las respuestas que creemos que son apropiadas para las personas que se acercan a nosotros y nosotras en busca de ayuda.

El papel de la interseccionalidad

La interseccionalidad es un término acuñado en 1989 por la Dra. Kimberlé Crenshaw, académica estadounidense especializada en la teoría crítica de la raza y activista por los derechos civiles. Solía describir las maneras en las que las identidades sociales se **superponen** y se entrecruzan. La interseccionalidad es un



factor importante de los prejuicios, ya que las características de diversidad de una persona pueden superponerse e interrelacionarse, y con ello crear capas de marginación. Las personas pueden ser objeto de prejuicios en relación con diferentes características.

Es posible que nuestros **prejuicios inconscientes** hacia las personas tengan lugar no solamente en relación con una de sus características de diversidad, sino también con la intersección de sus otras identidades. Por **ejemplo**, es posible que tenga prejuicios hacia las personas de cierta nacionalidad y, al mismo tiempo, hacia las personas que se definen como *queer*. Si una

persona *queer* de esa nacionalidad se acerca a usted, es posible que la trate de manera diferente a cómo trataría a una persona *queer* de otra nacionalidad. Sus prejuicios tanto hacia su nacionalidad como a su

identidad *queer* podrían influir en su capacidad de ofrecer a esa persona una asistencia respetuosa y digna. Este paradigma es especialmente problemático cuando tenemos prejuicios inconscientes que no hemos reconocido o corregido.

Es imprescindible tener en cuenta que las personas con SOGIESC diversa no son un grupo **homogéneo**, y que se puede tener prejuicios contra determinadas personas con SOGIESC diversa y no tenerlos hacia otras. Por ejemplo, quizá no se tengan prejuicios contra las mujeres lesbianas, pero *sí* contra las personas transgénero. Es importante ser conscientes de este prejuicio, analizarlo y corregirlo a fin de poder trabajar con todas las personas con SOGIESC diversa.

Finalmente, recuerde que si usted **tiene** una SOGIESC diversa no por ello está libre de tener prejuicios hacia el amplio grupo de personas diferentes con SOGIESC diversa, o de tenerlos en relación con otros factores interseccionales que repercutan en su trabajo con estos grupos de personas.

Cómo abordar los prejuicios inconscientes

Hay varias maneras de abordar nuestros propios prejuicios inconscientes, entre ellas:

- **Reconocer** que todas las personas tenemos prejuicios.
- **Identificar** y conocer nuestros propios prejuicios. Considere la posibilidad de llevar a cabo un test en línea como el *Harvard Implicit Assumptions Test* para obtener más información (véase <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>, en inglés).
- Decidir qué prejuicios nos esforzaremos por **corregir** en primer lugar.
- **Exponerse** a imágenes e información positivas sobre las personas respecto de las cuales siente prejuicios.
- **Conocer** a personas de los grupos hacia los que sentimos prejuicios y pasar tiempo con ellas, escuchando lo que pueden contarnos.



MÓDULO 2

TERMINOLOGÍA

La historia de Majd

Majd, 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 vivir en cualquier parte, sea donde sea, y haré nuevas amistades”.



MÓDULO 2 EJERCICIO



Ejercicio adicional sobre terminología

Comprender los nueve términos que se incluyen a continuación es fundamental para leer documentos de la OIM, el ACNUR y de otro tipo 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 considera que un término encaja en más de una categoría, explique por qué.

| | | |
|--------------------------|--------------------|---------------------|
| CARACTERÍSTICAS SEXUALES | LESBIANA | IDENTIDAD DE GÉNERO |
| TRANSGÉNERO | ORIENTACIÓN SEXUAL | QUEER |
| INTERSEXUAL | GAY | BISEXUAL |

A QUIÉN AMA:

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

SU GENÉTICA O SUS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS:

MÓDULO 2 EJERCICIO



Ejercicio adicional avanzado sobre terminología

Relacione el término con la definición correcta. Escriba el número del término al lado de su definición.

- | | |
|---|--|
| 1. Amante del mismo género (SGL, por sus siglas en inglés) | ___ Presentación del género exagerada, teatral o performativa. |
| 2. Homosexual | ___ Persona que se siente poco atraída o no se siente atraída por otras, pero que puede experimentar una atracción emocional o romántica. |
| 3. Cisgénero | ___ Persona cuya identidad de género está en consonancia con las expectativas sociales relativas al sexo que se le asignó al nacer. |
| 4. Drag | ___ Características sexuales que concuerdan con las nociones binarias de género típicas acerca de los cuerpos masculinos o femeninos. |
| 5. Cuestionamiento | ___ Reconocimiento formal de una relación entre dos personas que no han contraído matrimonio. |
| 6. Marcha/desfile del orgullo | ___ Persona a la que le atraen predominantemente personas de otro género. |
| 7. Tercer género/tercer sexo | ___ 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). |
| 8. Unión civil | ___ Ataque, lesión o asesinato debido a ciertas características. |
| 9. Fa'afafine | ___ Personas de Samoa y la diáspora samoana que se identifican con un tercer género. |
| 10. Revelación de la SOGIESC/revelación pública de la SOGIESC | ___ Violencia física o verbal contra una persona a la que se percibe como gay. |
| 11. Heterosexual | ___ Personas que no están seguras de cuál es orientación sexual o su identidad de género. |
| 12. Ataque homofóbico | ___ Acto violento contra una persona debido a su género o su expresión de género. |
| 13. Binarismo 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). |
| 14. Delitos de odio | ___ Término empleado para referirse a personas que no se identifican con ningún género. |
| 15. Aliado/a | ___ Eventos que celebran la cultura LGBTIQ+ y reclaman derechos jurídicos o sociales. |
| 16. Agénero | ___ Persona a la que le atraen predominantemente personas del mismo género. |
| 17. Triángulo rosa | |

- 18. Dos espíritus** ___ Persona con una SOGIESC diversa revelada públicamente contra su voluntad.
- 19. Endosexual** ___ Persona que aboga públicamente por los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.
- 20. Hijra** ___ Término empleado en algunas comunidades *queer* de color como alternativa a “LGB”.
- 21. Pansexual** ___ Personas que no se identifican como hombres o mujeres (Asia Meridional).
- 22. Bandera del orgullo o arcoíris** ___ Personas que pueden sentirse atraídas por cualquier otra persona, independientemente de su género.
- 23. Asexual (“ase” o “ace”)** ___ Insignia empleada en los campos de concentración nazis para identificar a los prisioneros gais.
- 24. Violencia de género (VG)** ___ Símbolo del orgullo LGBTIQ+.
- ___ Clasificación del género en dos formas distintas y supuestamente opuestas:
hombre/masculino y mujer/femenino.

EL MÓDULO 2 EN LA PRÁCTICA

Ejemplos positivos de oficinas de la OIM y el ACNUR

A continuación se incluyen algunos ejemplos positivos, entre los muchos que existen, del uso de la terminología sobre la SOGIESC en la práctica por parte de oficinas de la OIM y el ACNUR de todo el mundo. Puede compartir los buenos ejemplos que tenga con la persona a cargo de la facilitación o enviándonos un correo electrónico.



ARGELIA (ACNUR)

Al traducir la terminología a un contexto francófono, surgieron varias dificultades en Argelia. El ACNUR pidió a las personas refugiadas que formularan recomendaciones en una reunión de grupo focal y posteriormente diseñó a medida una capacitación para los socios de implementación que se centraba en las historias, los escenarios y las vivencias más que en la propia terminología. Esto puso de manifiesto que la terminología es importante y que debemos entender las experiencias de las personas LGBTIQ+. Tal y como apuntó una persona refugiada del Camerún: “La terminología no define a las personas, son las personas quienes definen la terminología”.

BÉLGICA (OIM)

[El proyecto Equality de la OIM](#) tiene el objetivo de mejorar los servicios urbanos existentes para sobrevivientes de violencia de género. El conjunto de herramientas para proyectos creado por RainbowHouse Bruselas incluye un glosario y un módulo de capacitación sobre definiciones.

ARGENTINA Y COSTA RICA (OFICINAS REGIONALES DEL ACNUR Y LA OIM)

Tras la publicación del conjunto de actividades de capacitación del ACNUR y la OIM en 2017, compañeros y compañeras de las Américas que habían participado en el taller de instrucción de formadores tradujeron siete de los módulos al español.

EGIPTO, JORDANIA, TAILANDIA Y TURQUÍA (OIM)

Varias oficinas de la OIM, incluidas las de Egipto, Jordania, Tailandia y Turquía, crearon sus propios glosarios sobre SOGIESC tomando como guía el glosario de la SOGIESC en inglés para traducir los términos y los conceptos a idiomas locales.

GHANA (OIM)

Durante las sesiones de capacitación celebradas en Accra, OIM Ghana mostró una diapositiva con términos locales sobre la SOGIESC en lengua twi. Durante las sesiones de capacitación regionales, se prepararon con antelación las traducciones al francés de los términos necesarios, ya que era preciso contar con un glosario en francés que orientara a las personas participantes al realizar ejercicios sobre terminología. Además, gran parte de la sesión de preguntas y respuestas de la capacitación se llevó a cabo en francés.

GRECIA (OIM)

En el marco del proyecto *“Supporting the Greek Authorities in Managing the National Reception System for Asylum Seekers and Vulnerable Migrants (SMS)”* (Apoyo a las autoridades griegas en la gestión del sistema de recepción nacional de solicitantes de asilo), OIM Grecia presta apoyo a migrantes vulnerables en centros de alojamiento abiertos que están distribuidos en 32 emplazamientos de la zona continental del país. En 2020, prestaron apoyo a más de 50 migrantes LGBTIQ+ con sesiones de ayuda psicosocial y remisiones a centros de alojamiento más apropiados y seguros. Además, psicólogos y psicólogas de la OIM que trabajan en campamentos de personas refugiadas organizaron talleres con organizaciones LGBTIQ+ locales, e invitaron a personas LGBTIQ+ solicitantes de asilo para que hablaran sobre sus experiencias. Gracias a estos talleres, la OIM elaboró un mapa de servicios que destaca todas las ONG disponibles y servicios existentes en Grecia destinados a las personas migrantes LGBTIQ+.

ÁMBITO INSTITUCIONAL (OIM)

En ámbito institucional, la OIM organizó un grupo de Yammer abierto para el personal LGBTIQ+ y sus aliados o aliadas, así como un grupo de Teams para personal LGBTIQ+ encargado de la coordinación y el personal que trabaja en proyectos relacionados con las personas LGBTIQ+. Estos grupos han funcionado como foro de ideas y análisis en profundidad sobre el material relacionado con la SOGIESC, como, por ejemplo, el glosario de la OIM sobre la SOGIESC, que fue objeto de revisiones por parte de numerosos compañeros y compañeras de todo el mundo.

KENYA (ACNUR)

El ACNUR impartió una capacitación con responsables del gobierno nacional a cargo de la determinación de la condición de refugiado (RSD) sobre la terminología utilizada para referirse a las personas LGBTIQ+ durante las entrevistas de solicitud de asilo. La capacitación fue un espacio abierto donde se permitió el uso de expresiones coloquiales y ofensivas en swahili. Posteriormente, las personas participantes debatieron por qué se debe tener en cuenta el lenguaje y la importancia de emplear la terminología adecuada a fin de establecer una buena relación durante las entrevistas de RSD.

LÍBANO (ACNUR)

ACNUR Líbano imparte capacitaciones sobre la SOGIESC al personal de los socios, durante las cuales la terminología es un tema que se debate en profundidad. Asimismo, el ACNUR colabora con una organización local de apoyo a las personas LGBTIQ+ y utiliza su glosario como referencia durante las capacitaciones. La terminología en árabe es especialmente compleja, por lo cual ponerse en contacto con organizaciones locales de apoyo a las personas LGBTIQ+ puede ser una buena práctica con la que garantizar la adaptación al contexto.

MESOAMÉRICA (OIM)

La región de Mesoamérica de la OIM creó un módulo de capacitación para instituciones estatales, organizaciones de la sociedad civil y personas interesadas en labores de concienciación y fomento de capacidades. El módulo se centraba en la realidad de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo LGBTI en Mesoamérica. El módulo incluye un glosario en español.

NEPAL (OIM)

En el proceso de creación de indicaciones, folletos y videos sobre los espacios seguros, OIM Nepal pidió a compañeros y compañeras que prepararan borradores iniciales y, posteriormente, se asoció con Blue Diamond Society (BDS) para revisar los términos para asegurarse de que eran apropiados y respetuosos, y que tuvieran significado para un grupo de personas muy variado. Además, se invitó a BDS a que impartiera sesiones de capacitación para el personal de OIM Nepal sobre los problemas a los que hacen frente las personas con SOGIESC diversa en Nepal.

UCRANIA (OIM)

Las indicaciones de los espacios seguros que se muestran en todas las zonas donde las personas migrantes esperan su cita se tradujeron al árabe, armenio, ruso y ucraniano.



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

Marque con un círculo todas las respuestas que sean pertinentes para cada una de las afirmaciones siguientes.

1. **¿Dónde hay personas con SOGIESC diversa?**
 - a. Principalmente en Occidente, y en menor medida en el resto del mundo.
 - b. En todo el mundo, en todos los países, regiones, ciudades, pueblos, comunidades y poblaciones a las que atendemos.
 - c. En la mayoría de los países, si bien se concentran principalmente en centros urbanos y en las zonas rurales apenas hay, o no hay ninguna.

2. **¿Dónde existen leyes que penalizan los actos sexuales consentidos entre personas del mismo sexo o las identidades de género diversas?**
 - a. En menos de 15 países, y no hay ningún país entre ellos que tenga la pena de muerte como máximo castigo.
 - b. En menos de 35 países, de los cuales al menos cuatro países aplican, en todo su territorio o parte de este, la pena de muerte como máximo castigo.
 - c. En 70 o más países, de los cuales al menos seis países aplican, en todo su territorio o parte de este, la pena de muerte como máximo castigo.

3. **¿Cuál de las siguientes formas de discriminación y persecución sufren personas de todas las regiones del mundo debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales reales o percibidas?**
 - a. Asesinato
 - b. Humillación pública y estigmatización, estereotipos negativos, acoso, revelación pública de la SOGIESC, abusos o delitos de odio
 - c. Tortura, que incluye la violación, por parte de agentes estatales y no estatales, milicias o extremistas
 - d. Tratamientos médicos forzosos, que incluyen exámenes anales, cirugías genitales, esterilización forzada, terapia “de reparación” para “curar” la homosexualidad, y terapia mediante *electroshock*
 - e. Criminalización, mediante, por ejemplo, el arresto, las sanciones y la pena de muerte, en ocasiones en virtud de leyes de aplicación general como las que luchan contra la prostitución, el libertinaje, la suplantación de identidad, la indecencia, el perjuicio público o atentados contra la integridad moral
 - f. Acceso limitado o falta de acceso a la protección o asistencia policiales
 - g. Acceso limitado o falta de acceso a mecanismos de denuncia de violaciones de los derechos humanos y de acceso a la justicia
 - h. Arresto y detención arbitrarios, abusos durante la detención o el encarcelamiento y la negación del derecho a un juicio imparcial

- i. Persecución a través de redes sociales y aplicaciones que activan la función GPS, incluida la persecución por parte de los servicios de seguridad gubernamentales
 - j. Negación del acceso o acceso limitado a la atención de la salud, la educación, la vivienda, los servicios sociales y la seguridad social
 - k. Discriminación en la contratación y destitución sumaria
 - l. Acoso en la escuela o en el lugar de trabajo
 - m. La denegación del derecho a vivir abiertamente como persona con una SOGIESC diversa
 - n. Violencia familiar, incluidos los abusos, el matrimonio forzado, los asesinatos por honor y el incesto
 - o. Violación correctiva y violación conyugal
 - p. Chantaje y extorsión
 - q. Desplazamiento, ya sea interno o hacia otro país
 - r. Negación del derecho a la libertad religiosa y de culto
 - s. Negación del derecho de las parejas a convivir, casarse y formar una familia en paz y condiciones de seguridad
 - t. Limitación de derechos a la adopción y la gestación subrogada y, en algunos casos, a la custodia de los hijos
 - u. Ataques a activistas y organizaciones de apoyo o asistencia, y supresión del derecho a la libertad de expresión mediante “leyes contra la propaganda” y otros medios
- 4. En numerosos países, las personas con SOGIESC diversa sufren ataques. ¿Por parte de qué entidades?**
- a. Extremistas religiosos y extremistas nacionalistas
 - b. El Gobierno y agentes estatales
 - c. Familias y comunidades
 - d. Profesionales médicos
 - e. Medos de comunicación
 - f. Grupos paramilitares y grupos que promueven el odio, como los neonazis
 - g. Organizaciones humanitarias
- 5. Según un informe de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, las agresiones contra personas con SOGIESC diversa tienden a ser “especialmente brutales”. ¿Por qué razones no se denuncian las agresiones?**
- a. Es posible que las personas se avergüencen de su SOGIESC o de los delitos que se han cometido en su contra.
 - b. Es posible que las personas desconfíen de la policía o del Gobierno.
 - c. Es posible que las personas tengan miedo de que su familia o su comunidad descubran su SOGIESC.

6. La persecución de las personas con SOGIESC diversa se puede producir en la intersección entre su SOGIESC y su género. Entre otras cosas, ¿por cuál de las razones siguientes es posible que se persiga a algunas personas?

- a. Desafiar las normas de género relacionadas con la expresión visible. Por ejemplo, es posible que se persiga a los hombres gays y bisexuales porque tienen un aspecto “demasiado afeminado”, o que se persiga a las mujeres lesbianas y bisexuales porque tienen un aspecto “demasiado masculino”.
- b. Desafiar las normas de género relacionadas con el comportamiento. Por ejemplo, las personas con SOGIESC diversa quizás no tengan los mismos intereses sociales desde el punto de vista del género en comparación con las personas heterosexuales o conformes con el género.

Desafiar las normas de género relacionadas con la cohabitación o el matrimonio. Por ejemplo, las personas con SOGIESC diversa quizás no encajen con las expectativas sociales porque no se han casado o tenido hijos, o porque viven con una persona del mismo género.

7. ¿En qué país es legal cambiar el marcador de género en los documentos oficiales sin necesidad de satisfacer requisitos prohibitivos desde 2020?

- a. Pakistán
- b. Botswana
- c. Hungría

8. ¿En cuál de las siguientes situaciones puede el personal de las Naciones Unidas y las organizaciones no gubernamentales encontrarse con personas con SOGIESC diversa?

- a. En grupos de población de migrantes o desplazamientos forzados, en rutas, centros de detención e instalaciones de tránsito.
- b. En emergencias humanitarias, comunidades afectadas por crisis y campamentos para personas desplazadas.
- c. En el retorno voluntario asistido y la repatriación, en el reasentamiento en terceros países y en programas para la integración local.
- d. En proyectos relacionados con las cuestiones de género, la edad, la salud, los medios de vida, la lucha contra la trata y la gestión de fronteras.

9. Las personas con SOGIESC diversa...

- a. en general pueden vivir abiertamente en sus comunidades culturales en los países de migración, asilo o reasentamiento.
- b. pueden desconfiar de las autoridades al ser blanco de la policía o el Gobierno o de las organizaciones que prestan asistencia.
- c. pueden ser objeto de abusos o del rechazo de sus familias y padecer tasas elevadas de agresiones físicas y sexuales.
- d. pueden verse aisladas de sus familias, comunidades culturales y comunidades de acogida.
- e. pueden creer que compartir su SOGIESC diversa podría impedirle el acceso a la ayuda.

- f. normalmente reciben acceso a recursos especializados en los países de migración, asilo o reasentamiento.

10. ¿Cuál es la postura de las Naciones Unidas (ONU) en relación con los derechos de las personas con SOGIESC diversa?

- a. Los derechos relacionados con las personas con SOGIESC diversa dependen del país en el que vivan las personas. Las condiciones sociales, culturales y religiosas locales se deben respetar por encima de todo.
- b. Las personas con SOGIESC diversa tienen los mismos derechos humanos que el resto de las personas. Los Estados con leyes o prácticas discriminatorias deben introducir reformas adecuadas para proteger íntegramente a toda su ciudadanía.
- c. Se necesitan nuevas leyes internacionales, en forma de convenio especial o pacto sobre los derechos relacionados con las personas con SOGIESC diversa, para que los Estados protejan a toda la ciudadanía.

Gran parte de la información presentada anteriormente se ha extraído de las siguientes fuentes:

Informe para el 19º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 17 de noviembre de 2011, "Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género", disponible en:

https://www.ohchr.org/documents/issues/discrimination/a.hrc.19.41_spanish.pdf,

Y su informe de seguimiento del 4 de mayo de 2015, disponible en:

<https://undocs.org/es/A/HRC/29/23>.

Asimismo, las preguntas se basan en el informe de 2018 del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, Víctor Madrigal-Borloz, [A/HRC/38/43](https://undocs.org/es/A/HRC/38/43), <https://undocs.org/es/A/HRC/38/43>.

MÓDULO 3 EJERCICIO



Test adicional sobre el panorama mundial

Marque con un círculo todas las respuestas que sean pertinentes para cada una de las afirmaciones siguientes.

- 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. Mujeres lesbianas y 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
- 6. En 2011, ¿qué país fue el primero en reconocer un tercer género en su censo nacional?**
 - a. Estados Unidos de América

- 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 personas refugiadas 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.
- 10. Según el Movement Advancement Project, ¿quiénes registran las tasas más altas de violencia de pareja?**
- a. Hombres gais
 - b. Mujeres lesbianas
 - c. Personas bisexuales

MÓDULO 3 ORIENTACIÓN



Principales abusos contra los derechos humanos

Esta sección de orientación contiene información sobre los principales abusos contra los derechos humanos a los que se enfrentan las personas con SOGIESC diversa en todo el mundo. Para acceder a recursos adicionales, consulte la sección Aprendizaje continuado.

Asesinato y violencia

En todas las regiones del mundo, las personas con SOGIESC diversa son asesinadas y soportan actos de violencia motivados por el odio como consecuencia de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales reales o percibidas.

Los actos de violencia motivados por el odio —incluidos los delitos de odio, las detenciones arbitrarias, los abusos durante la detención, el matrimonio forzado, la violación conyugal, la violación correctiva y la terapia de conversión— no solamente ocurren en Estados que penalizan las relaciones entre personas del mismo sexo y las identidades de género diversas o tienen altos niveles de sesgo contra las personas con SOGIESC diversa, sino que están generalizados en Estados considerados más protectores desde el punto de vista jurídico y social.

La violación se utiliza como herramienta habitual de la persecución, incluida la violación de hombres por parte de personal de la policía, el ejército y los centros de detención; la explotación sexual de personas con SOGIESC diversa por parte de familiares o miembros de la comunidad; y la violación correctiva de mujeres y niñas.

En general, las personas trans o transgénero, no binarias y de género disidente se enfrentan a unos niveles especialmente altos de violencia, estigma y discriminación, lo que incluye el asesinato, la tortura, la violación



y el acoso, ya que no encajan con las normas de género prescritas socialmente. Un [estudio paneuropeo](#) realizado en 2019 por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea refleja que las personas que son percibidas como transgénero tienen más posibilidades de ser atacadas o amenazadas con violencia. Una de cada tres personas transgénero encuestadas comunicó haber sufrido actos de violencia más de tres veces en el año inmediatamente anterior a la encuesta. Lo más habitual es que los incidentes ocurrieran en el exterior, en un lugar público, y fueran perpetrados por más de una persona, normalmente hombres, desconocidos para la persona sobreviviente. Sin embargo, se reportó que 1 de cada 15 de los

incidentes de violencia más recientes había sido cometido por parte de algún familiar de la persona sobreviviente.

Según indica el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “la violencia contra las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans suele ser especialmente despiadada en comparación con otros delitos motivados por prejuicios”. Su informe de [2015](#) sigue la misma línea del informe de [2011](#) al afirmar que “la violencia motivada por la homofobia y la transfobia suele ser especialmente brutal y en algunos casos se

caracteriza por niveles de crueldad superiores a los de otros delitos motivados por prejuicios. Los actos violentos incluyen acuchillamientos, la violación anal y la mutilación genital, así como la lapidación y el desmembramiento”.

A continuación se muestran únicamente unos cuantos ejemplos de los muchos disponibles que ilustran la violencia que afecta a las personas con SOGIESC diversa en varios lugares:

- Se han [comunicado](#) incidentes de violación en grupo, violencia familiar y asesinato de mujeres en, entre otros países, El Salvador, Kirguistán y Sudáfrica, donde “las mujeres lesbianas se enfrentan a un mayor riesgo de convertirse en el blanco de la violencia, especialmente la violación, por prejuicios y mitos muy extendidos”, incluido el de que “si a las mujeres lesbianas las violara un hombre cambiarían su orientación sexual”.
- En el **Iraq**, durante dos [oleadas](#) de violencia antigay en **2009 y 2012**, una gran cantidad de hombres y personas transgénero fueron brutalmente [torturadas y asesinadas](#). Sus cuerpos a menudo se abandonaron a la vista de todos como advertencia. Los informes de los hospitales indicaron que a algunas de las víctimas se las había forzado a tomar laxantes y se les había cerrado el ano con pegamento, lo que dio como resultado su muerte. Otras fueron lapidadas hasta la muerte con bloques de hormigón o fueron lanzadas desde tejados de edificios. Además, docenas de niños que se identificaban como “emo” fueron asesinados, [según se informa](#) porque eran percibidos como gays.
- Hubo 89 asesinatos de personas trans y de género diverso en **Honduras** entre 2008 y 2016. [Entre ellas](#), se encontraba [Luisa Alvarado Hernández](#), una mujer de 23 años que en **2010** fue encontrada muerta en una zanja, con su cuerpo apaleado y quemado y muestras de haber sido violada y golpeada en la cara con piedras de manera tan violenta que sus restos prácticamente eran irreconocibles; también se encontraba Idania Roberta Sevilla, de 58 años, que fue encontrada muerta en su casa, atada de pies y manos con cables y con heridas de arma blanca en la garganta; y Lady Óscar Martínez Salgado, de 45 años, que fue apuñalada y quemada en su residencia de Tegucigalpa.
- En **Uganda**, en **2011**, el destacado activista por los derechos del colectivo gay [David Kato](#) fue brutalmente asesinado en su casa tras ganar un pleito judicial contra el periódico Rolling Stone, que el año anterior había publicado su nombre y fotografía bajo un titular en el que se incitaba al ahorcamiento de personas gays.
- En **Chile**, en **2012**, [Daniel Zamudio](#), de 24 años, fue gravemente apaleado durante horas y quemado con cigarrillos. Su cuerpo apareció con esvásticas grabadas en su piel. Murió en el hospital tres semanas después. Su muerte propició que el Gobierno acelerara la legislación antidiscriminación del colectivo LGBT.
- En **Jamaica**, en **2015**, se comunicó la muerte de un hombre por [apuñalamiento y lapidación](#) después de que la policía, que participó en el ataque, animara a otras personas a golpearle por ser gay.
- En **Argentina**, en **2015**, la destacada activista transgénero [Diana Sacayán](#) fue brutalmente apuñalada en su apartamento por un perpetrador que posteriormente se convirtió en la primera persona del país en ser sentenciada en virtud de la nueva legislación sobre delitos contra las personas transgénero.
- En **2016**, en **Bangladesh**, [Xulhaz Mannan](#), fundador de la única revista del país sobre temas LGBT, fue asesinado a machetazos en su apartamento.

- **En 2016, en Turquía**, Mohammed Wissam Sankari, refugiado sirio de 25 años y aspirante a poeta, fue encontrado decapitado y con su cuerpo mutilado de tal manera que impedía su reconocimiento, dos días después de haber desaparecido en Estambul; previamente había sido secuestrado y violado. Sus amigos afirman que fue atacado por ser un hombre abiertamente gay.
- **En Chechenia, en 2017**, varios hombres gays fueron detenidos por las autoridades y recluidos en [centros de detención](#) no oficiales, donde fueron sometidos a torturas mediante el tratamiento de descargas eléctricas y otros métodos brutales. Según diversos informes, varios fueron asesinados y otros fueron [liberados](#) con la expectativa de que serían asesinados por sus familias o por la comunidad por ser gays.
- **En Rusia, en 2019**, se encontró el cuerpo sin vida de [Yelena Grigoriyeva](#), una conocida defensora de los derechos LGBTIQ+. Le habían infligido múltiples puñaladas y mostraba signos de estrangulamiento. Murió cerca de su casa en San Petersburgo (Rusia). Diversos activistas de Rusia han cuestionado si su asesinato está vinculado a la “lista negra” emitida un mes antes por el grupo anti-LGBTIQ+ conocido como Pila, que propugna la violencia contra las personas LGBTIQ+ rusas y que supuestamente opera con el consentimiento tácito de las autoridades.
- **En Uganda, en 2019**, [Brian Wasswa](#), un joven activista gay y asistente jurídico fue atacado con una azada de jardinería en su casa. El asesinato de Wasswa ocurrió varios días después de que el Ministro de Seguridad de Uganda, el general Elly Tumwine, se refiriera a la comunidad LGBT ugandesa [como “terroristas” en una entrevista televisada](#).
- **En 2019, en Estados Unidos**, la mujer transgénero Muhlaysia Booker fue víctima de un ataque por parte de un grupo de hombres mientras multitud de personas miraban; el ataque fue grabado en video y acaparó la atención de todo el país. Un mes más tarde, fue encontrada asesinada a tiros en las calles de Dallas, Texas.
- **En Grecia, en 2020**, Zak Kostopoulos, activista gay por los derechos LGBTQ+, murió tras ser violentamente golpeado a plena luz del día, en un acto que Amnistía Internacional ha considerado como asesinato. El caso es ilustrativo de la homofobia existente en la sociedad griega, así como de una cultura de [“abuso e impunidad”](#) en su fuerza policial.
- **En Puerto Rico, en 2020**, Alexa Negrón Luciano fue asesinada en Toa Baja. Varias horas antes de su muerte, comenzaron a circular en las redes sociales fotografías de cómo estaba siendo abordada por la policía. La policía estaba atendiendo una queja que se había hecho sobre su uso del baño de mujeres en un restaurante. Murió por múltiples heridas de bala.
- **En la India, en 2020**, la activista transgénero [Sangeetha](#) fue asesinada en su casa de Coimbatore, Tamil Nadu. El autor, de 23 años de edad, informó a la policía de que la había matado después de que ella se negara a responder a sus insinuaciones sexuales. Sangeetha era la jefa de la Transgender Association y una emprendedora que dirigía la Covai Trans Kitchen, que daba empleo a 12 personas transgénero. Había declarado que había puesto en marcha el negocio para ayudar a las personas transgénero afectadas por la pandemia de COVID-19.

Resulta difícil obtener datos sobre asesinatos y violencia contra personas con SOGIESC diversa, en parte porque esos datos no se recogen en muchos países, y en parte porque existen complicaciones en cuanto a cómo se denuncian los delitos. En lo que respecta a las víctimas transgénero, tanto las autoridades como los

medios de comunicación pueden malinterpretar el género de la persona. A continuación se muestran tres ejemplos de datos relevantes:

- El [Trans Murder Monitoring Project](#) ha constatado más de 3.300 asesinatos de personas trans y de género diverso en los últimos 11 años; la gran mayoría de estos asesinatos son de mujeres transgénero de color. Según la actualización del Día Internacional de la Memoria Trans de 2019, ha habido un total de 3.314 asesinatos de personas transgénero en 69 países de todo el mundo (un aumento del 11 % con respecto al año anterior), del 1 de enero de 2008 al 30 de septiembre de 2019. En 2020, otras 350 personas transgénero fueron asesinadas en todo el mundo según el informe del Día de la Memoria Trans publicado en noviembre. La edad media de las personas asesinadas era de 31 años, y la persona más joven asesinada tenía solo 15 años. El 22 % de las víctimas fueron asesinadas en sus propios hogares. La mayoría de las muertes (287 personas) tuvieron lugar en América Central y América del Sur, siendo el Brasil donde se contabilizó el 43 % (152 personas).

Para obtener más información, consulte <https://transrespect.org/es/trans-murder-monitoring/tmm-resources/>.

- La encuesta sobre las experiencias de las personas LGBTI llevada a cabo en 2019 por la [Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), en la que participaron unas 140.000 personas, informó de que el 11 % de las personas encuestadas habían sido atacadas o amenazadas con violencia durante los cinco años anteriores, y el 38 % de las personas encuestadas habían sufrido acoso por ser LGBTI. Las tasas de acoso fueron aún más altas para las personas encuestadas de entre 15 y 17 años, situándose en el 47 %. De entre todas las personas encuestadas, las personas trans (48 %) e intersexuales (42 %) presentaron las tasas más altas de acoso. Solo se comunicó el 10 % de los incidentes, de los cuales únicamente el 4 % se denunció a la policía. De las personas encuestadas que no denunciaron el incidente más reciente de violencia física o sexual a la policía, el 25 % afirmó no hacerlo por temor a reacciones homofóbicas o transfóbicas. Una de cada tres personas trans o transgénero encuestadas no denunció tales incidentes por temor a reacciones transfóbicas por parte de la policía.
- La [Coalición Nacional de Programas contra la Violencia](#) comunicó 77 asesinatos por motivos de prejuicios contra las personas LGBT en Estados Unidos en 2016 y 52 en 2017, el último año en que se comunicaron los datos. La cifra correspondiente a 2016 incluye las 49 víctimas mortales del Pulse Nightclub de Orlando, Florida.

Acceso a la justicia

Con frecuencia, los incidentes violentos o los actos de discriminación no se denuncian porque las víctimas no confían en la policía, tienen miedo a sufrir represalias o no desean identificarse como personas con SOGIESC diversa, lo que perjudica gravemente su capacidad de acceder a la justicia.

- En muchos países, el propio Gobierno **apoya**, alienta o perpetra crímenes contra personas con SOGIESC diversa, lo cual deja a las personas atacadas pocas oportunidades de conseguir ayuda o justicia.
- La denuncia de un **delito** cometido por motivos de orientación sexual o identidad de género puede colocar a la persona en una situación de mayor riesgo, al entrar en contacto con las autoridades.

- Debido a que las personas pueden crecer en entornos donde se expresan mensajes **negativos** sobre su SOGIESC diversa, pueden haber interiorizado fobias o vergüenza, lo que puede influir en su voluntad de denunciar los delitos cometidos contra ellas.
- En muchos lugares, la **violencia** familiar y comunitaria es habitual. Denunciar un delito aumenta el riesgo de que los miembros de la familia o la comunidad tengan conocimiento de la SOGIESC real o percibida de la persona.

Criminalización

La penalización de las relaciones entre personas del mismo sexo y las diversas identidades de género existe en todo el mundo. Gran parte de la información que se incluye a continuación se extrae del [informe Homofobia de Estado 2019 de ILGA World](#).

- En más de 70 Estados existen leyes que tipifican como delito los actos sexuales consentidos entre personas del **mismo sexo**.
- Seis Estados aplican la **pena de muerte** como castigo máximo para los actos sexuales consentidos entre personas del mismo género en parte o en el conjunto de su territorio: Brunei, Irán, Mauritania, Nigeria (solo 12 estados del Norte), Arabia Saudita y Yemen. En otros cinco Estados, la legislación contempla la pena de muerte, pero no se aplica en caso de actos sexuales entre personas del mismo género, a saber: Afganistán, Emiratos Árabes Unidos, Pakistán, Qatar y Somalia (incluida Somalilandia). La pena de muerte también es aplicada por agentes no estatales en países como el Iraq y Siria.
- En 32 Estados existen leyes contra la propaganda, de moralidad y otras leyes de **aplicación general** dirigidas a la libertad de expresión relacionada con la orientación sexual.
- Un total de 41 Estados tienen leyes que limitan el **registro** y el funcionamiento de ONG que trabajan en cuestiones relacionadas con la SOGIESC.
- El Iraq y Egipto se encuentran entre los países con una notable **ausencia** de leyes que penalizan las relaciones entre personas del mismo sexo, si bien persiguen a las personas con SOGIESC diversa con el conocimiento o la participación del Estado. Si bien el Iraq no castiga con la pena de muerte las relaciones entre personas del mismo sexo, centenares de hombres gais y personas transgénero fueron asesinados en el país entre 2009 y 2012. Además, numerosas personas de género disidente fueron asesinadas durante este período por autores que vincularon la expresión de género de las víctimas con estereotipos sobre la homosexualidad, independientemente de su orientación sexual o identidad de género reales.
- En 2014, **Uganda** aprobó, y posteriormente revocó por un tecnicismo, una versión de su proyecto de ley contra la homosexualidad de 2009, apodado "Kill the Gays" (Matar a los gais). Si bien se eliminó la pena de muerte de la versión final, la ley impone penas estrictas para las relaciones entre personas del mismo sexo y para las personas que no denuncian a personas LGBTI "conocidas" a las autoridades.
- Desde 2000, se han **derogado** leyes que penalizan los actos homosexuales consentidos entre adultos en al menos 14 países y territorios dependientes, entre ellos, Belice, Botswana, Chipre del Norte, Fiji, Gabón, Nauru, Nepal, Nicaragua, Pulau y Seychelles.

- La constitución de nueve Estados **prohíbe** la discriminación por motivos de orientación sexual. Un total de 42 Estados imponen sanciones penales por delitos motivados por el odio hacia la orientación sexual de la víctima.
- En varios países se han adoptado leyes sobre la igualdad en el matrimonio y la identidad de género, que **permiten** a las personas obtener documentos jurídicos que representan el género con el que se identifican. Actualmente, 26 Estados reconocen el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Abusos ejercidos por familias, comunidades, Estados y otras entidades

Las personas con SOGIESC diversa son objeto de abusos por parte de familiares, comunidades, autoridades gubernamentales, la policía, el ejército, agentes no estatales, grupos paramilitares, extremistas religiosos, grupos que promueven el odio, extremistas nacionalistas, educadores, proveedores médicos y organizaciones humanitarias, entre otros.

- En algunos países, los abusos pueden ser perpetrados por **profesionales de ámbito médico** en forma de tratamientos o exámenes forzosos. En todo el mundo, hay personal médico que practica rutinariamente intervenciones quirúrgicas innecesarias desde el punto de vista médico a bebés intersexuales, quienes, por definición, no pueden otorgar su consentimiento. Estas intervenciones quirúrgicas pueden tener consecuencias de por vida, incluidas la pérdida irreversible de sensación, cicatrices, la esterilización y la dependencia de por vida de tratamientos de sustitución hormonal.
- Las personas con SOGIESC diversa pueden correr un grave riesgo al ser señaladas por **medios de comunicación**, como es el caso de los periódicos ugandeses *Rolling Stone* y *Red Pepper*, que consideran la revelación de la SOGIESC como un servicio público. La revelación de la SOGIESC de varias personas ugandesas en 2010 por parte de *Rolling Stone* condujo al asesinato del activista por los derechos de las personas LGBTIQ+ David Kato. La revelación de la SOGIESC de 200 ugandeses por parte de *Red Pepper* en 2014 llamó la atención de la prensa internacional y provocó que varias personas tuvieran que huir de sus hogares, así como la presunta desaparición de varias personas. En 2019, los mensajes homófobos y transfóbicos propagados en las redes sociales por extremistas religiosos y políticos en el Senegal incluían amenazas de muerte contra personas gays, lesbianas, bisexuales y trans, lo que obligó a muchas de estas personas a huir por su seguridad.
- Un [informe](#) publicado en 2017 por el Feinstein International Center de la Universidad Tufts confirmó los resultados de dos encuestas. Así, reveló que en las **organizaciones humanitarias** se observaban “niveles preocupantes” de violencia contra trabajadores y trabajadoras LGBT. Según el informe, el personal humanitario LGBT que se había desplazado al extranjero están sufriendo amenazas, chantaje, acoso, agresiones y violaciones correctivas por parte de sus colegas y personal de seguridad. Algunas de las personas entrevistadas para el informe denunciaron haber sufrido “[violaciones correctivas](#)”, por las que los hombres que trabajaban como trabajadores humanitarios y que eran percibidos como gays fueron atacados y violados por otros miembros del personal como castigo por su orientación sexual. Esto sucedió en países donde la sodomía es ilegal, lo cual hacía imposible que las víctimas denunciasen el crimen.
- En la [encuesta sobre espacios seguros de las Naciones Unidas de Deloitte](#) realizada en 2019 se determinó que las personas encuestadas que se identificaban como lesbianas, gays, transgénero, queer y de género disidente comunicaban los mayores porcentajes de acoso sexual. Entre el 48,4 % y el 53 % afirmaron haber sido víctimas de acoso durante los dos años anteriores.

- Si bien es difícil documentar la violencia contra personas bisexuales, las investigaciones muestran que son más proclives a sufrir la **violencia de su pareja** que las personas lesbianas o gays y que en su caso se registran tasas alarmantes de violencia dentro de la pareja, violencia doméstica, violación y agresión sexual.

Terapia de conversión

Una violación de los derechos humanos que experimentan muchas personas con SOGIESC diversa, y en especial niños y niñas, es la “terapia de conversión”. La terapia de conversión vulnera el derecho internacional de los derechos humanos y puede equivaler a torturas, tratos crueles, inhumanos y degradantes.

Gran parte de la información que se incluye a continuación se ha extraído del [informe de julio de 2020 sobre la terapia de conversión](#), elaborado por el Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

- La “terapia de conversión” se utiliza para **referirse de forma general** a intervenciones de naturaleza muy diversa, todas ellas basadas en la premisa de que la orientación sexual y la identidad de género de una persona, incluida la expresión de género, pueden y deben ser modificadas o suprimidas si no concuerdan con lo que otros agentes de un entorno y tiempo dados perciben como la norma deseable. Puede incluir intervenciones religiosas o espirituales tales como exorcismos; intervenciones psicoterapéuticas y médicas; y otras como el aislamiento forzado, la humillación pública, palizas, la retirada de alimentos o medicamentos, o la violación “correctiva”.
- Entre los **perpetradores** de la terapia de conversión figuran miembros de la familia, curanderos tradicionales, líderes religiosos, autoridades médicas y escolares, y las fuerzas de seguridad. La coacción para participar en la terapia puede provenir de familiares, líderes religiosos, miembros de la comunidad, profesionales de la salud mental, empleadores, escuelas y el Estado.
- Algunos **Estados** perpetran o promueven activamente la terapia de conversión. Por ejemplo, el funcionariado del Estado, incluidos la judicatura y agentes de policía, pueden ordenar la “terapia de conversión”, incluso en ausencia de disposiciones legales explícitas. Un ejemplo de lo anterior ocurrió en 2019, cuando la Oficina del Jefe del Ministerio de Derecho y Derechos Humanos de la provincia de Java Occidental (Indonesia) obligó a reclusos gays y lesbianas a recibir este tipo de terapia. Malasia ha adoptado varios programas y planes para frenar comportamientos percibidos como inmorales, incluidas las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo, y promueve específicamente prácticas de “terapia de conversión”, incluso mediante programas universitarios; por otra parte, hay informes que indican que el país apoya otras prácticas, incluido el exorcismo.
- La terapia de conversión se puede presentar como sesiones de terapia, centros de rehabilitación, campamentos o talleres, entre otros **formatos**.
- Las personas sometidas a la terapia de conversión pueden sufrir **graves trastornos** emocionales y a veces fisiológicos, lo que incluye una profunda pérdida de autoestima, ansiedad, depresión, abuso de sustancias, comportamiento de alto riesgo e ideas suicidas.
- Las prácticas de terapia de conversión afectan **de manera desproporcionada** a las personas jóvenes. Según una encuesta mundial reciente, el 80 % de las personas que sobreviven a la terapia de conversión son menores de 24 años y el 40 % son menores de 18 años. De conformidad con los datos de los cuales se

dispone, los niños y las niñas suelen someterse a prácticas de “terapia de conversión” como resultado del deseo de sus progenitores, tutores y tutoras de que se ajusten a las expectativas, ya sean las suyas propias o las de sus comunidades. Niños, niñas y adolescentes a menudo carecen de la autoridad legal para tomar decisiones médicas o de salud mental y, en los casos en que tienen derecho a expresar su consentimiento o a rechazar el tratamiento, son especialmente frágiles ante influencias o coacciones indebidas, particularmente por parte de familiares o terceras personas que ejercen una posición de autoridad.

- El personal humanitario debe ser consciente de que **los niños y las niñas**, también los que tienen discapacidades, son especialmente vulnerables a las prácticas de terapia de conversión, que pueden sufrir en sus países de origen, en comunidades afectadas por crisis y en los países de asilo o migración. En Irán, por ejemplo, el [Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas](#) ha expresado su preocupación por informes que indican que niños y niñas se han visto obligados a someterse a “terapias” forzosas, incluida la administración de descargas eléctricas, hormonas y medicamentos psiquiátricos, con el fin de cambiar su orientación sexual o identidad de género. Según el grupo activista LGBT iraní 6Rang, el número de clínicas psicológicas privadas y respaldadas por el Gobierno que participan en el “tratamiento correctivo” de los iraníes LGBT aumentó en 2018.
- También se pueden promover **intervenciones quirúrgicas** de reasignación de género como un medio de terapia de conversión. En otro ejemplo de Irán, el ayatolá Ruhollah Jomeini, el primer líder supremo de Irán, emitió una fetua (opinión legal) hace 30 años [que permitía la cirugía de reasignación de sexo](#). En consecuencia, el régimen iraní permite y subvenciona parcialmente esos procedimientos. Sin embargo, debido a que Teherán penaliza y castiga severamente las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo y trata la atracción hacia las personas del mismo sexo como una enfermedad, la política sobre las personas transgénero del régimen provoca que *de facto* las [autoridades, el personal profesional de la salud mental y las familias](#) presionen a las personas cisgénero del país que son gays y lesbianas a someterse a una cirugía no deseada para poder entablar relaciones sin temor a represalias.
- En 2020, el Grupo Independiente de Expertos Forenses concluyó que “las «terapias de conversión» constituyen un trato cruel, inhumano o degradante cuando se llevan a cabo de manera forzada o sin el consentimiento de la persona afectada y, en determinadas circunstancias —en función de la gravedad del dolor y sufrimiento físicos y mentales causados—, pueden equivaler a tortura”. Las entidades de la ONU y los mecanismos de derechos humanos han expresado su preocupación por las prácticas de terapia de conversión, y el mecanismo de la ONU contra la tortura ha llegado a la conclusión de que pueden equivaler a tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- Las Naciones Unidas concluyen que todas las prácticas que intentan la conversión son intrínsecamente **humillantes, degradantes y discriminatorias**. Los efectos combinados de sentirse impotente y la humillación extrema generan profundos sentimientos de vergüenza, culpa, asco hacia sí e inutilidad, lo que puede resultar en daños a la autoestima y cambios en la personalidad muy duraderos. El daño que causan las prácticas de terapia de conversión comienza con la noción de que una persona está enferma, o bien es pervertida o alguien anormal debido a su orientación sexual o identidad de género y, en consecuencia, debe recibir tratamiento. Esto da inicio a un proceso de victimización. El grave efecto en las personas incluye pérdida significativa de autoestima, ansiedad, síndrome depresivo, aislamiento social, dificultad para establecer relaciones íntimas, odio hacia sí, vergüenza y culpa, disfunción sexual, ideas suicidas e intentos de suicidio, además de síntomas de trastorno de estrés postraumático, y, a menudo, altos niveles de dolor físico y sufrimiento.

Estigma y discriminación

La “discriminación cotidiana”, alimentada por actitudes discriminatorias arraigadas y facilitada por la ausencia de leyes eficaces contra la discriminación, afecta a personas con SOGIESC diversa de todo el mundo, incluidos los sectores de la educación, la atención de la salud, los servicios sociales, el empleo y la vivienda, así como en el seno de la familia. La denegación del derecho a la libertad de expresión y reunión es también un problema en numerosos países. La información que se incluye a continuación se ha extraído del [informe Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género](#) del 29º período de sesiones de 2015 del Consejo de Derechos Humanos:

- Las leyes que penalizan la homosexualidad y las políticas, prácticas y actitudes discriminatorias de las instituciones y el personal de atención sanitaria repercuten negativamente en la calidad de los **servicios de salud**, disuaden a las personas de solicitar servicios y pueden conllevar la denegación de atención o la ausencia de servicios que respondan a las necesidades específicas de salud de las personas con SOGIESC diversa. Las personas transgénero, no binarias y de género disidente a menudo hacen frente a dificultades particulares en su acceso a una atención apropiada de la salud. El personal sanitario puede ser insensible a sus necesidades, carecer de conocimientos pertinentes y tratarlas de manera discriminatoria. La terapia de reasignación de género, cuando está disponible, es a menudo prohibitivamente costosa. En ciertas situaciones, se realiza bajo coacción.
- En la mayoría de los Estados, las leyes nacionales no proporcionan una protección adecuada contra la discriminación relacionada con el **empleo** por motivos de orientación sexual e identidad de género. En ausencia de tales leyes, los empleadores pueden despedir o negarse a contratar o promover a personas simplemente porque son percibidas como lesbianas, gays, bisexuales o transgénero. Cuando existen leyes, pueden ser aplicadas de manera deficiente. Las prestaciones en el lugar de trabajo que están disponibles para los empleados heterosexuales pueden ser negadas a sus compañeros LGBT. Las encuestas indican que la discriminación y el acoso verbal y de otra índole en el lugar de trabajo son habituales.
- Las personas con SOGIESC diversa pueden experimentar discriminación en el acceso a la vivienda como resultado de un trato injusto por parte de los **propietarios públicos y privados**. Las preocupaciones incluyen a personas y parejas del mismo sexo a quienes se les niega el arrendamiento y son desalojadas de viviendas públicas, acosadas por los vecinos y obligadas a salir de sus hogares.
- El personal experto en derechos humanos de la ONU sigue destacando las restricciones discriminatorias a los derechos a la libertad de expresión, asociación y reunión de las personas LGBT y de quienes defienden sus derechos. Entre las preocupaciones se incluyen la censura directa, las prohibiciones de difusión de información y las restricciones a las actividades de activismo.
- La **responsabilidad** de los Estados de proteger a las personas ante la discriminación se extiende a la esfera familiar, donde el rechazo y el trato discriminatorio y la violencia contra los miembros de la familia con SOGIESC diversa pueden tener consecuencias graves y negativas para el ejercicio de los derechos humanos. Entre los ejemplos se incluyen personas que sufren agresiones físicas y violaciones, o son excluidas de hogares familiares o desheredadas. También se les impide ir a la escuela, o son internadas en centros psiquiátricos, obligadas a casarse, obligadas a renunciar a la custodia de sus hijos, castigadas por realizar trabajos de activismo y sometidas a ataques contra la reputación personal. En los Estados donde la homosexualidad es un delito, las víctimas pueden mostrarse reacias a denunciar la violencia perpetrada por un familiar por temor a las ramificaciones penales que supone revelar su orientación sexual. Las

mujeres lesbianas, las mujeres bisexuales y las personas transgénero a menudo se encuentran en especial situación de riesgo debido a las desigualdades de género y las limitaciones para la autonomía en la toma de decisiones sobre sexualidad, reproducción y vida familiar.

- La falta de reconocimiento oficial de las **relaciones entre personas del mismo sexo** y la ausencia de una prohibición legal de la discriminación pueden dar lugar a que las parejas del mismo sexo sean tratadas injustamente por agentes privados, incluidos los proveedores de atención de la salud y las compañías de seguros.
- A pesar de los avances recientes en varios países, las personas transgénero en general siguen sin poder obtener el **reconocimiento legal** de su género, incluido un cambio del registro relativo al sexo y el nombre en los documentos de identidad emitidos por el Estado. Como resultado, se enfrentan a múltiples dificultades en materia de derechos, incluidos el empleo y la vivienda, la solicitud de créditos bancarios o prestaciones estatales, o en los viajes al extranjero. Las regulaciones de los Estados que reconocen cambios de género a menudo imponen requisitos ultrajantes como condición previa para el reconocimiento —por ejemplo, exigir que las personas solicitantes sean solteras y se sometan a la esterilización forzada, la reasignación forzada de género y otros procedimientos médicos—, lo cual vulnera las normas internacionales de derechos humanos.

Efectos de la violencia y la discriminación relacionadas con la SOGIESC en niños, niñas y adolescentes

Más allá de la terapia de conversión, la violencia, la criminalización, el estigma y la discriminación contra las personas con SOGIESC diversa tiene efectos muy perjudiciales en los niños, niñas y adolescentes. Gran parte de la información que se incluye a continuación se extrae de una ficha informativa de [Advocates for Youth](#) sobre jóvenes LGBT en el Sur Global.

- Los niños y las niñas pueden sufrir rechazo, acoso y abusos en el **contexto familiar** desde los primeros años de su vida si se les percibe como diferentes o tienen una expresión de género que no se ajusta a las normas sociales.
- A su vez, el rechazo por parte de la familia puede provocar que niños, las niñas y adolescentes con SOGIESC diversa **se queden sin hogar**. A un gran número de adolescentes y jóvenes en edad adulta con SOGIESC diversa se les expulsa de sus hogares y terminan en la calle, como consecuencia de la desaprobación de sus progenitores. Las cifras de personas de este colectivo que viven en la calle son desproporcionadamente altas. Una encuesta realizada a 354 entidades de apoyo a las personas sin techo en los Estados Unidos reflejó que cerca del 40 % de las personas jóvenes sin techo afirman tener una SOGIESC diversa y, entre este colectivo, el rechazo de la familia se identifica como el principal motivo que les ha llevado a esa situación [[The Williams Institute](#), 2014].
- Fuera de **casa**, niños, niñas y adolescentes hacen frente al rechazo, el acoso y los abusos por parte de vecinos, amistades y familiares más lejanos, así como en las escuelas, los centros médicos y las instituciones religiosas.
- El **acoso escolar** puede provocar el abandono de los estudios. Un informe publicado por el Council of Global Equality reveló que, en Bolivia, el 72 % del alumnado transgénero abandonaba sus estudios de secundaria por la grave discriminación que sufrían. Una encuesta en línea llevada a cabo en Viet Nam

reflejó que el 77 % de las personas jóvenes LGBT era objeto de insultos en la escuela, el 44 % sufría agresiones físicas en la escuela, el 42 % había perdido el interés en estudiar, el 33% no asistía a clase y el 6% había abandonado los estudios. En la misma línea, los estudios realizados en Sudáfrica han demostrado que la violencia y el acoso han influido en las altas tasas de abandono académico de jóvenes LGBTIQ+.

- La **legislación** de diversos países que dice proteger a los y las menores de la información relacionada con la homosexualidad tiene efectos negativos en los niños , las niñas y adolescentes con SOGIESC diversa, puesto que les deniega acceso a la información y los recursos. De conformidad con las Naciones Unidas, la limitación o la obstrucción del acceso a la información en relación con la sexualidad o el uso de materiales que incluyan estereotipos y prejuicios puede contribuir a la violencia y la exposición de las personas jóvenes LGBT a riesgos de salud; la educación sexual integral forma parte del derecho a la educación y puede ser un instrumento para combatir la discriminación. Este tipo de legislación, así como las leyes penales relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género, disuaden a los niños, las niñas y adolescentes con SOGIESC diversa de compartir su SOGIESC con otras personas. Esta ocultación les causa secuelas psicológicas, emocionales y físicas.
- Las **consecuencias psicológicas** del rechazo, el acoso y los abusos en casa y en la comunidad más en general, así como la discriminación en la educación y el empleo y la criminalización por parte del Estado, pueden dificultar que los niños, las niñas y adolescentes crezcan y formen familias, medios de vida y hogares estables y saludables.
- Como se ha señalado anteriormente, la **terapia de conversión** se inflige contra niños, niñas y adolescentes en todo el mundo, con efectos devastadores desde el punto de vista psicológico y físico. A modo de ejemplo, se cree que en las “clínicas de rehabilitación” del Ecuador, donde se retiene a la fuerza a jóvenes lesbianas y transgénero con el permiso de sus familiares, se llevan a cabo torturas, incluidos los abusos sexuales, contra niños, niñas y adolescentes. Existen instalaciones parecidas en Sudáfrica, que adoptan la forma de “campamentos”, que han sido acusadas de torturar a los niños que son gays. En varios casos, la tortura y los abusos han dado como resultado la muerte de niños y niñas que habían acudido a este tipo de lugares por iniciativa de sus padres.
- Niños, niñas, adolescentes y jóvenes son especialmente **vulnerables** a los efectos de las prácticas de la terapia de conversión. Un [estudio](#) reciente realizado entre adultos transgénero reflejó que la exposición antes de los 10 años “se asociaba significativamente con mayores posibilidades de sufrir trastornos psicológicos graves [...] y de llevar a cabo intentos de suicidio durante toda la vida”. Además de las tendencias suicidas, los niños, las niñas y adolescentes también experimentan una pérdida de autoestima y un aumento agudo de las tendencias depresivas, lo que puede provocar el abandono escolar y la adopción de comportamientos de alto riesgo y el abuso de sustancias.
- A los niños, las niñas y adolescentes intersexuales se les somete a **intervenciones quirúrgicas** innecesarias desde el punto de vista médico. Por definición, las operaciones y demás tratamientos a los que se somete a estas personas 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 provocar la esterilidad. Para algunas personas intersexuales, los procedimientos les obligaron a entrar en una categoría de sexo y género que no se ajustaba a su identidad.

- El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Comité de los Derechos del Niño y la Corte Interamericana de Derechos Humanos han expresado su preocupación por la discriminación que se ejerce contra los **hijos e hijas de parejas entre personas del mismo sexo**, así como su falta de protección legal.

Experiencias de las personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y afectadas por crisis

Las personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y de otro tipo afectadas por crisis se enfrentan a dificultades **muy diversas**. En las fronteras internacionales, las personas pueden ser sometidas a controles y exámenes físicos invasivos, además de ver denegada su entrada por motivos de discriminación. Es posible que



las personas refugiadas y solicitantes de asilo eludan servicios básicos como el registro o la determinación de la condición de refugiado, con la intención de evitar cualquier tipo de interacción con su comunidad de origen; esto puede dar como resultado el aislamiento en entornos urbanos. En centros de tránsito y otros lugares de alojamiento compartidos, así como durante la detención, tienen mayor probabilidad de sufrir abusos. Las personas con SOGIESC diversa que regresan a sus países de origen mediante programas de retorno voluntario asistido pueden no tener toda la información que les ayudaría a decidir si el regreso a su comunidad no les supone problemas de seguridad. Una vez reasentadas, las personas

refugiadas se pueden alojar en comunidades en las que sufran riesgos adicionales relacionados con la sexualidad y el género.

Durante las emergencias, las personas con SOGIESC diversa pueden perder el acceso a redes de apoyo con las que contaban antes de la crisis y, en cambio, verse forzadas a depender para sus necesidades básicas de entidades que posiblemente son hostiles. Estas pueden ser instituciones públicas, organizaciones humanitarias o miembros de la propia familia. La **asistencia** ofrecida por parte de organizaciones humanitarias quizás no incluya consideraciones para las personas con SOGIESC diversa, algo que puede ser intencionado o inintencionado.

Diversos Estados han concedido asilo a personas con un miedo bien fundamentado a la persecución por motivo de su orientación sexual o identidad de género. Las prácticas de los Estados a la hora de conceder asilo en ocasiones no respetan las normas internacionales. Es posible que las personas al cargo no sean sensibles a las condiciones a las que hacen frente las personas solicitantes de asilo con SOGIEC diversa. Por otro lado, en ocasiones el examen de las solicitudes es arbitrario e incoherente. En su sentencia del 2 de diciembre de 2014, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ordenó a los Estados dejar de utilizar preguntas intrusivas y análisis médicos supuestamente diseñados para revelar la orientación sexual de las personas solicitantes. La devolución de personas solicitantes de asilo que escapan a este tipo de persecución las expone al riesgo de violencia, discriminación, criminalización y la pena de muerte.

La mayor parte de los Estados no dispone de medidas de protección amplias para las personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas con SOGIESC diversa. Los Estados hacia los que migran o huyen las personas pueden tener los mismos sistemas de protección **limitados** para la ciudadanía con SOGIESC diversa que existen en sus países de origen. Actualmente, no hay ningún Estado con leyes nacionales contra las **intervenciones**

quirúrgicas innecesarias desde el punto de vista médico que se practican en bebés intersexuales, a pesar de la postura de las Naciones Unidas al respecto, que considera que este tipo de intervenciones vulnera los derechos humanos.

En todas las situaciones, las personas pueden ser objeto de **marginación** o discriminación tanto por ser extranjeras como por ser personas con SOGIESC diversa, además de la intersección de otras identidades. Diversos factores como el género, la edad y la discapacidad pueden influir enormemente en su vulnerabilidad.

Entre los países con una legislación favorable para las personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas con SOGIESC diversa, se incluyen:

- **Argentina:** la Argentina ofrece medidas de protección jurídica como, por ejemplo, el reconocimiento del matrimonio entre personas del mismo sexo y el reconocimiento de la identidad de género, y cuenta con una de las leyes más exhaustivas de todas las jurisdicciones del mundo sobre los derechos de las personas transgénero. Ha concedido asilo a personas LGBTIQ+ solicitantes de asilo desde como mínimo 2014.
- **Canadá:** desde 1991, el Canadá ha considerado la persecución por motivos de orientación sexual o identidad de género una justificación válida que merece la protección internacional en su territorio. A fecha de 2020, el Canadá ha elaborado criterios de elegibilidad que tengan en cuenta a las personas LGBTQ2 (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer* y dos espíritus).
- **Países Bajos:** desde 1981, la persecución por motivos de orientación sexual o identidad de género se ha reconocido como justificación válida que merece la protección internacional en el país, el cual constituye una de las jurisdicciones más seguras del mundo en cuanto a protección de los derechos de la SOGIESC.
- **Sudáfrica:** Sudáfrica ofrece algunas de las protecciones constitucionales más progresistas de África en defensa de los derechos LGBTIQ+ y fue el primer país del mundo en prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Desde 1998 ofrece asilo a solicitantes LGBTIQ+ que cumplen las condiciones para ello.
- **Reino Unido:** La Corte Suprema decidió en 2010 que a las y los solicitantes de asilo LGBTIQ+ que no hubieran revelado públicamente su orientación sexual se les debería otorgar la condición de persona refugiada: *“Obligar a una persona homosexual a fingir que su sexualidad no existe o reprimir la conducta [...] es negarle el derecho fundamental a ser quien es. Las personas homosexuales tienen el mismo derecho que las personas heterosexuales a la libertad de asociación con otras personas [...] de la misma orientación sexual”*.
- **Estados Unidos:** Desde 1994, las personas solicitantes de asilo LGBTIQ+ calificadas para recibir protección son: las que se identifican o son consideradas como LGBTIQ+ o contrarias a las normas de género; las que se identifican como LGBTIQ+ pero no han salido del armario; o las que son seropositivas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Resulta útil reconocer que las personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y otras personas afectadas por crisis con SOGIESC diversa posiblemente:

- experimenten aislamiento, soledad, impotencia, depresión y falta de acceso a la información;
- carezcan de las aptitudes verbales o la capacidad necesarias para expresar su identidad y comunicar experiencias;

- sufran abusos por parte de su familia y su comunidad o sean rechazados por estas y, por tanto, necesiten más ayuda que otras personas vulnerables, o una ayuda diferente;
- tengan más probabilidades de haber sufrido agresiones físicas o sexuales que otras personas a las que usted asiste;
- no se encuentren, en general, en condiciones de vivir abiertamente con seguridad y protección;
- desconfíen de las autoridades debido a las agresiones que sufren por parte de la policía y otras entidades oficiales;
- creen que divulgar su identidad podría impedirles recibir asistencia o retrasar cualquier ayuda que se brinde;
- eviten solicitar atención médica por temor a sufrir abusos por parte de los proveedores de servicios o a que se viole la confidencialidad;
- teman que su familia se entere si dan a conocer su condición a organizaciones de asistencia;
- teman que el personal de ayuda humanitaria les discrimine o hagan suposiciones sobre su persona;
- tengan un historial de interacciones con personal de ayuda humanitaria que no ha recibido formación en la materia, ha recibido una formación inadecuada o no está preparado para ayudarlos de manera digna, respetuosa y eficaz y, por tanto, hayan sufrido daños y traumas durante el curso de esas interacciones;
- no sientan apoyo de inmediato por parte de su comunidad al reasentarse en un tercer país. Pueden sentirse o estar aisladas o separadas de otras personas del mismo origen étnico o nacional, ya que quizá estas tengan valores similares a los de la comunidad en la que la persona fue perseguida.

MÓDULO 3 ORIENTACIÓN



Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (extractos), transmitido durante el 38º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos.

A continuación se presentan extractos del informe de 2018 del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (SOGI), Víctor Madrigal-Borloz, [A/HRC/38/43](#). Este informe se basa en los informes de [2015](#) y [2011](#) de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y proporciona información actualizada sobre abusos contra los derechos humanos de personas con SOGIESC diversa.

Derechos humanos. Análisis general (párr. 20, págs. 5 y 6):

- a) Toda persona tiene derecho a los derechos humanos y las libertades consagrados en el derecho internacional de los derechos humanos sin distinción por motivos de orientación sexual o identidad de género;
- b) La legislación, las políticas públicas y la jurisprudencia que tipifican como delito las relaciones entre personas del mismo sexo y determinadas identidades de género son, en sí mismas, contrarias al derecho internacional de los derechos humanos, fomentan el estigma, legitiman los prejuicios y exponen a las personas al riesgo de sufrir la violencia familiar e institucional y nuevos abusos contra los derechos humanos, como por ejemplo delitos motivados por prejuicios, amenazas de muerte y torturas.

Interseccionalidad (págs. 6 y 7):

23. Por lo tanto, el titular del mandato se guía por un enfoque interseccional que sigue teniendo presentes todas las condiciones que crean las experiencias vitales sustancialmente distintas de una persona. Como señaló un interesado al titular del mandato, “tenemos muchas identidades en un solo cuerpo” y, con frecuencia, los actos violentos contra una persona serán el resultado de factores interseccionales que generan un proceso continuo de violencia y una dinámica de desempoderamiento; por ejemplo, una mujer que siente una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras mujeres puede optar por autoidentificarse como lesbiana o como bisexual, pero también se definirá en función de otros factores igualmente pertinentes que conforman quién es en el contexto en que vive, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase y la casta, así como la situación migratoria o económica.

24. La interseccionalidad también describe el proceso dinámico de las experiencias vitales, que ocurre en el espacio y en el tiempo: por ejemplo, el titular del mandato reconoce las necesidades de un gran número de personas de edad lesbianas, gais, bisexuales, transgénero o de género no conforme, las asimetrías entre las zonas rurales y las urbanas, y las intersecciones en gran medida sin explorar con la discapacidad, el racismo, la xenofobia o los ciclos de violencia que impulsan a las personas a huir de sus países.

Violencia y discriminación. Análisis general (págs. 8 a 10):

30. Los actos de violencia se extienden a los espacios privados: por ejemplo, el titular del mandato tiene noticia de casos en que los servicios de seguridad se valen de las redes sociales y las aplicaciones que activan la función de ubicación GPS, habitualmente utilizadas por las personas gais para conectar entre sí, con el fin de localizarlas y detenerlas. Varios informes también se refirieron al uso de los datos personales almacenados en los teléfonos móviles, incluido el historial de comunicaciones y mensajes, para identificar a otras personas sospechosas de ser gais, lo cual daba lugar a su detención y privación de libertad.

33. El número insuficiente de denuncias, la negligencia en las investigaciones y los enjuiciamientos y las condenas casi inexistentes dan lugar a una situación de impunidad sistemática. Todos los elementos en la cadena de la justicia se ven afectados por esos factores. Las mujeres transgénero y las personas de género no conforme suelen ser blanco de los agentes del sector de la justicia, ya que los prejuicios y estereotipos negativos sobre las personas transgénero y travestis a menudo las asocian con la delincuencia.

34. Las violaciones y la discriminación se extienden a todos los aspectos de la vida: las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero y de género no conforme suelen ser tratadas como si, por definición, estuvieran enfermas o sufrieran trastornos (A/HRC/35/21, párrs. 48 y 58), un proceso al que el titular del mandato se refiere como “patologización”. La discriminación afecta a estas personas en su acceso a los servicios de saneamiento, la higiene menstrual y los inodoros, en particular en situaciones humanitarias y zonas afectadas por desastres (A/HRC/33/49, párrs. 2, 9, 13 y 30).

38. Según algunas fuentes, el creciente número de delitos motivados por prejuicios basados en la orientación sexual y la identidad de género se correlaciona con un auge repentino de los líderes políticos y grupos religiosos ultraconservadores que utilizan sus plataformas para promover la intolerancia, deshumanizar a las personas por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y fomentar el estigma y la intolerancia entre sus partidarios.

Violencia y discriminación por motivos de identidad de género (págs. 10 y 11):

41. Las personas transgénero y de género no conforme, en especial cuando son personas de color, pertenecen a minorías étnicas o son migrantes, viven con el VIH o son trabajadores sexuales, están particularmente expuestas al riesgo de sufrir violencia, sobre todo de ser víctimas de asesinatos, palizas, mutilaciones, violaciones y otras formas de abusos y malos tratos.

42. La información de la que se dispone actualmente indica que los hombres transgénero y otras personas transmasculinas tienden a ser menos visibles en los informes y los datos que las lesbianas y los gais o las mujeres transgénero. Cabría argumentar que, si es un reflejo de su menor visibilidad en las situaciones cotidianas, esto podría protegerlos frente a los tipos de violencia social que suelen afectar a otras personas de género no conforme; sin embargo, son víctimas de graves actos de violencia en la familia y en el sector de la salud y de acoso escolar. Los actos de violencia abarcan insultos, malos tratos físicos y abusos sexuales, incluidos el matrimonio forzado y la denominada violación “correctiva”.

43. Las personas transgénero son particularmente vulnerables a las vulneraciones de los derechos humanos cuando los datos relativos a su nombre y sexo que figuran en los documentos oficiales no concuerdan con su identidad o expresión de género. La inexactitud o las discrepancias en los documentos de identidad inexactos o inadecuados pueden acrecentar los niveles de violencia y extorsión, la exclusión de la escuela y del mercado formal de trabajo, la vivienda y la salud (A/HRC/35/21, párr. 58) y del acceso a otros servicios sociales, así

como de la posibilidad de cruzar las fronteras. En situaciones de emergencia, como los desastres naturales o una crisis humanitaria, la falta de documentos de identidad que correspondan a la expresión de género puede cobrar incluso una mayor importancia, por ejemplo, al tratar de acceder a la asistencia y los servicios de emergencia y a medidas de protección.

44. Además, las personas transgénero también son víctimas de la violencia en los entornos de atención de la salud. Para poder ejercer su derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, se ven obligadas a someterse periódicamente a evaluaciones psiquiátricas en contra de su voluntad, intervenciones quirúrgicas no deseadas, la esterilización u otros procedimientos médicos coercitivos, que a menudo se justifican basándose en clasificaciones médicas discriminatorias (véanse A/HRC/19/41, párr. 57, y A/HRC/29/23, párr. 54).

Violencia y discriminación por motivos de orientación sexual (págs. 11 y 12):

45. La misoginia, el patriarcado y las desigualdades de género exponen a las mujeres lesbianas y bisexuales al riesgo de sufrir violencia. Estas mujeres son víctimas de violación —para castigarlas o, presuntamente, en un intento por “cambiar” su orientación sexual— y también de matrimonio forzado, mutilación genital femenina, embarazo forzado, palizas colectivas por dar muestras de afecto en público, ataques con ácido y “terapias de conversión”. En muchos casos, el estigma se ve reforzado por normas y creencias culturales profundamente arraigadas sobre la masculinidad, el concepto de la familia “tradicional” o la utilización de la mujer como fuente de ingresos en circunstancias en que existe una gran pobreza. Las mujeres lesbianas y bisexuales corren especialmente el riesgo de ser víctimas de actos de violencia sexual o intrafamiliar y violencia doméstica.

46. El titular del mandato observa la dificultad de documentar los actos de violencia dirigidos específicamente contra personas bisexuales, ya señalada por la Comisión Interamericana. En el estudio se observa que las personas bisexuales son más proclives a sufrir la violencia de su pareja que las personas lesbianas o gays y que en su caso se registran tasas alarmantes de violencia dentro de la pareja, violencia doméstica, violación y agresión sexual. Fuente: Movement Advancement Project, *Invisible Majority: The Disparities Facing Bisexual People and How to Remedy Them* (La mayoría invisible. Las disparidades a las que se enfrentan las personas bisexuales y cómo remediarlas), septiembre de 2016, pág. 20.

Estigma (págs. 14 y 15)

57. La combinación de los prejuicios sociales y la criminalización tiene el efecto de marginar a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y de género no conforme y las excluye de los servicios básicos, como la salud, la educación, el empleo, la vivienda y del acceso a la justicia.

58. Estas circunstancias limitan las opciones de las personas y restringen su capacidad de ganarse el sustento y participar en todos los aspectos de la vida, en particular la vida pública y política. La dinámica de exclusión se agrava cuando se combina con otros factores, como ocurre durante las crisis humanitarias, o en el caso de las personas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación, por ejemplo, las personas migrantes, las minorías étnicas y las personas con discapacidad.

59. La violencia y la exclusión que las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y de género no conforme sufren tienen consecuencias nocivas para su salud y bienestar. En muchos países, se enfrentan al rechazo, la humillación y la burla o a servicios deficientes cuando solicitan atención médica. Según varios estudios, algunos problemas de salud que afrontan las personas bisexuales están vinculados con las experiencias de bifobia y la invisibilidad de los bisexuales. Incluso en los casos en que los trabajadores

sanitarios no tienen la intención de discriminar, suelen carecer de información o capacitación básica sobre sus problemas específicos de salud y las prácticas médicas y de asesoramiento apropiadas. En los países en que se penalizan la orientación sexual y las identidades de género disconformes y las políticas de salud son discriminatorias, los abusos y las actitudes discriminatorias en las instituciones de atención de la salud se toleran explícitamente.

61. Las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero y de género no conforme pueden internalizar las actitudes negativas y los valores de la sociedad, lo cual puede tener un efecto perjudicial en su salud mental y llevarlas a autolesionarse o mostrar comportamientos violentos. Diversos estudios han demostrado que el riesgo de suicidio entre las lesbianas y los gais puede ser especialmente elevado para quienes sufren los abusos y el rechazo de la familia o la sociedad. Se ha demostrado que, en muchos casos, el acoso es uno de los factores que contribuye al suicidio de las personas transgénero y de género no conforme, y diversas investigaciones recientes indican que aproximadamente tres de cada cuatro jóvenes transgénero han experimentado ansiedad o depresión, que cuatro de cada cinco se han autolesionado en algún momento y que casi uno de cada dos ha intentado suicidarse.

MÓDULO 3 EJERCICIO



Realizar un análisis local

Estudio de caso

Dedique un momento a leer el estudio de caso siguiente:

En el país X estalla un conflicto que empuja a varios miles de personas a huir al país Y. Levantan un asentamiento temporal a las afueras de una gran ciudad y el Gobierno pide ayuda al ACNUR y a la OIM. Ambos organismos envían equipos de respuesta que suministran artículos de primera necesidad y llevan a cabo diagnósticos de vulnerabilidad para determinar quién necesita un apoyo más específico. Los equipos cuentan con personal experto en cuestiones de género que se coordinan con las organizaciones locales para asegurarse de que se tiene en cuenta a las mujeres y a las niñas en cada momento. Varias semanas después de iniciada la respuesta, las ONG internacionales de derechos de los refugiados comienzan a informar de que varias personas refugiadas gais y lesbianas del país X han sido agredidas en la ciudad mientras buscaban cobijo y auxilio. Al no haber recibido ninguna atención por parte de las Naciones Unidas y el Gobierno, estas personas ahora han acudido a la prensa en busca de ayuda.

En su opinión, ¿qué **falta** de información o conocimientos en esta situación ocasionó que el ACNUR y la OIM ignoraran a estas personas vulnerables?

En esta situación, un **análisis local** es crucial para que la organización asista a las personas con SOGIESC diversa. Un análisis local es un resumen de las cuestiones y la historia pertinente para un contexto específico. ¿Qué tipo de información se debe incluir en un análisis local?

Señale algunas de las maneras en las que debe **llevar a cabo** un análisis local.

¿De qué manera puede ser útil un análisis local en **su** trabajo?

MÓDULO 3 ORIENTACIÓN



Cómo llevar a cabo un análisis local

Las organizaciones humanitarias a menudo responden de manera inadecuada o inapropiada a las necesidades de las personas con SOGIESC diversa porque carecen de información detallada y precisa sobre las condiciones a las que se enfrentan estas personas en una situación o un lugar determinados. Para evitar perpetuar este ciclo, es fundamental que su oficina mantenga información detallada, actualizada, pertinente y fiable sobre las personas con SOGIESC diversa en su comunidad, su región y su país, ateniéndose a los principios que rigen la protección de estas personas.

La información obtenida a través de un análisis local de los principales abusos de los derechos humanos experimentados por personas con SOGIESC diversa tiene una amplia variedad de aplicaciones. Se puede emplear en las hojas informativas dirigidas a las personas que están considerando la posibilidad de regresar a su lugar de origen, a las personas que se preparan para el reasentamiento o a terceros países asociados para el reasentamiento que se preparan para recibir refugiados. Se puede incluir en los informes de los países utilizados para respaldar el proceso del ACNUR de determinación de la condición de refugiado o los procedimientos gubernamentales de asilo. En situaciones de crisis, la información puede ayudar a los y las profesionales a asegurarse de que no se pasen por alto las necesidades de las personas con SOGIESC diversa en sus programas, por ejemplo, los programas centrados en las cuestiones de género. En todas las situaciones, un análisis local detallado puede servir como punto de partida para elaborar un directorio de vías de remisión inclusivas.

La información sobre abusos fundamentales de los derechos humanos también se puede usar para educar al personal sobre los problemas a los que se enfrentan las personas migrantes, solicitantes de asilo, refugiadas y las afectadas por crisis con SOGIESC diversa en un lugar o situación. Los análisis locales son particularmente útiles para las sesiones de formación, ya que ayudan a preparar al personal para brindar una asistencia más fundamentada y receptiva a las personas con SOGIESC diversa una vez concluida la formación.

Un análisis local debe incluir, entre otros aspectos, información sobre:

- ✓ la jurisprudencia relevante, incluidas las leyes relativas a las relaciones entre personas del mismo sexo, las uniones, la identidad de género y los delitos motivados por odio, así como una breve historia de la aplicación de esas leyes;
- ✓ las actitudes y creencias sociales, institucionales y gubernamentales relacionadas con las personas con SOGIESC diversa;
- ✓ la seguridad y el acceso a la justicia de las personas con SOGIESC diversa;
- ✓ los incidentes recientes destacables, como los delitos de odio o los arrestos relacionados con estos, y respuesta del Estado y la sociedad;

- ✓ el acceso a la documentación, la vivienda o el alojamiento, los medios de vida, la educación, la atención de la salud, los servicios sociales y la formación de familia, lo que incluye el matrimonio, las uniones civiles, los servicios de fecundidad, el acogimiento familiar, la adopción y la gestación por sustitución;
- ✓ los sistemas de apoyo a disposición de las personas con SOGIESC diversa, lo que incluye a las organizaciones de defensa, las organizaciones jurídicas, los centros comunitarios y los servicios especializados de atención de la salud, con información sobre los sistemas de apoyo específicos para niños, niñas y adolescentes, personas mayores y personas con discapacidad; y
- ✓ las organizaciones locales y nacionales de defensa del colectivo LGBTQ+ o de las personas con SOGIESC diversa.

La información se debe obtener en primer lugar y principalmente de las personas con SOGIESC diversa que viven en la comunidad. Es crucial que el informe deje constancia de sus experiencias y que el análisis no refleje solo las opiniones de la mayoría cisgénero, heterosexual y endosexual. Asimismo, es esencial que estén representadas voces variadas —por ejemplo, entre otras, las de personas gais y lesbianas, personas transgénero, no binarias y personas intersexuales—, y que se escuche a las personas con discapacidad, las personas mayores, los niños, niñas y adolescentes y las personas de otros grupos marginados.

La información se puede obtener de una amplia variedad de fuentes, a saber:

- las poblaciones afectadas, a través de entrevistas privadas, grupos focales y encuestas;
- las organizaciones LGBTQ+, en especial si están dirigidas por personas migrantes o refugiadas o brindan apoyo a personas desplazadas;
- las organizaciones de derechos humanos, incluidas las centradas en cuestiones de género y salud;
- la OIM, el ACNUR y otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales en esa ubicación, en especial sus puntos focales sobre LGBTQ+, oficiales de género y oficiales de derechos humanos; y los informes del ACNUR sobre las condiciones del país;
- artículos periodísticos, medios de comunicación y periodistas;
- la jurisprudencia nacional y análisis jurídicos;
- funcionariado de las embajadas que trabaja en cuestiones políticas y relacionadas con los derechos humanos, e informes de embajadas;
- organizaciones regionales e internacionales como la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA) y Human Rights Watch.

MÓDULO 3 ORIENTACIÓN



Principios básicos para la protección de las personas con SOGIESC diversa

A continuación se enumeran los principios básicos en materia de protección; puede emplear esta lista a la hora de llevar a cabo un análisis local. Al elaborar su análisis, resulta útil comparar las circunstancias de su contexto con estos principios básicos de protección, para así poder evaluar la situación de las personas con SOGIESC diversa en el lugar en el que usted trabaja.

Las personas con SOGIESC diversa deben poder ejercer todos sus derechos en los siguientes ámbitos:

Justicia

- ✓ Acceder a los sistemas judiciales y a recursos y resarcimientos eficaces, lo que incluye un juicio justo y una representación jurídica imparcial;
- ✓ Exigir a los responsables directos o indirectos de una vulneración de los derechos humanos de las personas con SOGIESC diversa a rendir cuentas por sus acciones de forma proporcional a la gravedad de la vulneración, y que se les informe de forma veraz sobre los hechos, las circunstancias y las razones por las cuales ocurrió la vulneración.

Libertad de reunión, asociación y expresión

- ✓ Celebrar reuniones pacíficas y asociarse con otras personas con SOGIESC diversa;
- ✓ Expresar sus opiniones e ideas a través del habla o la expresión de género;
- ✓ Promover los derechos humanos.

Vida cultural

- ✓ Participar libremente en la vida cultural, así como practicar, proteger, preservar y revivir culturas, tradiciones, idiomas, rituales y festivales, y proteger sitios culturales de importancia relacionados con SOGIESC diversa.

Educación

- ✓ Asistir a una escuela en la que no se produzcan actos de intimidación o acoso.

Asistencia adecuada durante una crisis

- ✓ Acceder de manera equitativa a la asistencia de emergencia en una crisis, incluido el acceso equitativo a un refugio seguro, al saneamiento, agua, alimentos, artículos no alimentarios y atención médica, independientemente de la SOGIESC, el estado civil o la composición familiar, y sin tener que ocultar la SOGIESC diversa, el estado civil o la composición familiar;
- ✓ Ponerse en contacto con funcionariado gubernamental y organizaciones humanitarias para obtener asistencia sin temor a ser víctimas de estigmatización, discriminación, abusos, violencia u otros daños;

- ✓ Solicitar protección internacional con plena confianza de que divulgar una SOGIESC diversa o una relación con una persona del mismo sexo no provocará exclusión o daño.

Desarrollo

- ✓ Conformar su identidad sin “terapias de conversión” forzadas y con pleno acceso a la información pertinente

Documentación

- ✓ Cambiar legalmente el marcador de sexo en su identificación oficial para que coincida con su identidad de género, sin requisitos prohibitivos y abusivos como la cirugía o la esterilización;
- ✓ Cambiar legalmente su nombre, si difiere del que se les asignó al nacer, sin requisitos prohibitivos;
- ✓ Recibir pleno apoyo social al hacer la transición o la reasignación de género.

Vida familiar

- ✓ Confirmar sus relaciones a través de la condición jurídica, como el matrimonio o la unión civil;
- ✓ Acceder a tratamientos de fertilidad del mismo nivel y con la misma cobertura del seguro de salud que la que se ofrece a las personas cisgénero heterosexuales;
- ✓ Poder ofrecer acogimiento familiar, adoptar y acceder a la gestación por sustitución;
- ✓ Ejercer por igual el derecho a celebrar contratos, y a administrar, poseer, adquirir (incluido mediante herencia) y administrar bienes y disfrutar y disponer de ellos.

Atención de la salud

- ✓ Acceder a una atención médica que reconozca su identidad de género y lo más adecuada posible, sin ser sometidas por la fuerza a pruebas, tratamientos o procedimientos médicos o psicológicos o confinadas en un centro médico debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales;
- ✓ Tomar decisiones fundamentadas en materia de atención médica, con inclusión de cirugías y medicamentos.

Tecnología de la información

- ✓ Acceder a las tecnologías de la información y la comunicación —lo que incluye el acceso a Internet— sin ser víctimas de violencia, discriminación u otros daños por motivos relacionados con la SOGIESC.

Medios de vida y seguridad social

- ✓ Acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones justas y favorables;
- ✓ Acceder a la protección contra el desempleo;
- ✓ Acceder a la seguridad social y la protección social;
- ✓ Mantener un nivel de vida adecuado, y estar protegidas contra la pobreza.

Movimiento

- ✓ Desplazarse y residir libremente dentro del propio Estado sin prejuicios por motivos de SOGIESC, y solicitar asilo en otros Estados si fuera necesario.

Privacidad

- ✓ Disfrutar de la esfera privada, las decisiones íntimas y las relaciones humanas, incluida la actividad sexual consentida entre personas mayores de edad, sin interferencias arbitrarias;
- ✓ Elegir cuándo, a quién y cómo divulgar información sobre su SOGIESC.

Vida pública

- ✓ Participar en los asuntos públicos, presentarse como aspirantes a cargos públicos, tomar parte en la formulación de políticas que influyan en su bienestar y acceder en condiciones de igualdad a todos los niveles de la administración pública y el empleo en funciones públicas, incluido el servicio en la policía y el ejército.

Religión

- ✓ Practicar libremente su religión.

Seguridad

- ✓ Vivir abiertamente sin ser ni temer ser víctimas de estigmatización, discriminación, acoso, abusos, violencia, torturas, tratos o penas inhumanos o degradantes u otros daños;
- ✓ Vivir sin ser criminalizadas ni penalizadas por motivos de SOGIESC;
- ✓ Vivir sin temor a ser víctimas de explotación, venta o trata;
- ✓ Disfrutar de la protección del Estado y de la policía, en particular contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios;
- ✓ Ser tratadas con humanidad y respeto mientras están detenidas.

Alojamiento y saneamiento

- ✓ Tener una vivienda segura, digna y estable;
- ✓ Acceder a servicios de saneamiento e higiene equitativos, adecuados y seguros, de forma acorde con la dignidad humana.

EL MÓDULO 3 EN LA PRÁCTICA

Ejemplos positivos de oficinas de la OIM y el ACNUR

A continuación se incluyen algunos ejemplos positivos, entre los muchos que existen, del uso de la terminología sobre la SOGIESC en la práctica por parte de oficinas de la OIM y el ACNUR de todo el mundo. Puede compartir los buenos ejemplos que tenga con la persona a cargo de la facilitación o enviándonos un correo electrónico.



ARGENTINA, OIM

La OIM en Argentina ha añadido contenido específico sobre SOGIESC a las fichas informativas sobre el país que se envían a los socios para el reasentamiento, con objeto de que estos conozcan las circunstancias en las que se encuentran las personas con SOGIESC diversa en sus países de origen y los problemas a los que posiblemente se hayan enfrentado antes de llegar al país de reasentamiento.

AUSTRALIA, CANADÁ, SUIZA Y ESTADOS UNIDOS, OIM

Los compañeros y compañeras que trabajan en los programas de orientación previa a la partida han recopilado información sobre las experiencias vividas por personas con SOGIESC diversa en Australia, el Canadá, Suiza y los Estados Unidos de América. La información se integra en los planes de estudio de orientación previa a la partida, a fin de que las personas refugiadas a las que se está reasentando en esos países conozcan sus derechos y responsabilidades y los recursos de los que disponen. En el módulo “Orientación previa a la partida” se proporcionan más detalles.

COLOMBIA, ECUADOR Y PERÚ, OIM

En 2020, la OIM elaboró un análisis de la situación de las personas migrantes LGBTIQ+ en Colombia, el Ecuador y el Perú, con miras a determinar las diversas necesidades y capacidades de las personas migrantes y las lagunas que existían en lo relativo a su protección. La información obtenida facilitará la coordinación entre la OIM y los socios locales y fortalecerá las alianzas entre ellos.

GHANA (OIM)

Durante unas sesiones de formación sobre el trabajo con personas LGBTIQ+ impartidas en Accra, la OIM en Ghana mostró un video filmado por un defensor de los derechos de las personas LGBTIQ+, en el que este hablaba de la situación en África Occidental y comentaba el informe de Human Rights Watch *“No Choice but to Deny Who I Am: Violence and Discrimination Against LGBT People in Ghana”* (Mi única opción es negar lo que soy. Violencia y discriminación contra las personas LGBT en Ghana).

IRAQ (OIM)

En la formación impartida a asistentes sociales en la oficina de Bagdad, se proporcionó información sobre la situación en el Iraq de las personas con SOGIESC diversa, incluidos informes de embajadas y organizaciones internacionales, noticias y testimonios de primera mano, cuidadosamente anonimizados, de personas que han interactuado con la OIM. Esta información ayuda a preparar a asistentes sociales al educarles acerca de los problemas y la violencia comunes en las comunidades locales.

LÍBANO (ACNUR)

La formación impartida por personal del ACNUR en el Líbano incluyó segmentos sobre el entorno jurídico y la historia de los problemas relacionados con la SOGIESC en el país, lo que ayudó a las y los participantes a conocer el panorama en materia de protección.

ORIENTE MEDIO (ACNUR)

En la región de Oriente Medio, el ACNUR ha establecido estrategias para comunicar los riesgos en materia de protección a los que se enfrentan las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Algunas de estas iniciativas se han centrado en crear grupos de apoyo para jóvenes LGBTIQ+ y en formar a miembros del personal y a organizaciones comunitarias para prestarles apoyo. En una de las operaciones, el ACNUR y sus socios celebran debates en grupos temáticos con personas LGBTIQ+, con objeto de aumentar sus conocimientos sobre el contexto jurídico y los servicios ofrecidos por los socios y determinar sus necesidades y los riesgos a los que se enfrentan en materia de protección.

NEPAL (OIM)

La formación impartida en el este del Nepal incluyó una sesión a cargo del capítulo local de la organización de defensa de los derechos LGBT *Sociedad Diamante Azul*, cuyo representante instruyó a los participantes acerca de la historia de los derechos en materia de SOGIESC en el Nepal y los problemas a los que se enfrentan las personas refugiadas. La OIM también impartió, junto con una ONG que trabaja en favor de los derechos de las personas con SOGIESC diversa, una sesión de formación para la embajada de los Estados Unidos de América.

REGIONAL Y MUNDIAL (ACNUR)

En 2019 y 2020, el ACNUR participó en una serie de consultas regionales y mundiales dirigidas a determinar los actuales problemas en materia de protección a los que se enfrentan las personas LGBTIQ+ desplazadas, intercambiar buenas prácticas para acometerlos, y mapear a las partes interesadas que les proporcionan protección y apoyo. Se consultó a actores de los ámbitos humanitario y del desarrollo y a organizaciones LGBTIQ+. Sus conclusiones se emplearon en una mesa redonda mundial celebrada en 2021, y para actualizar el material didáctico del ACNUR.

RUMANIA (ACNUR)

En Europa, los funcionarios encargados de los casos de asilo reciben formación y capacitación en el puesto de trabajo sobre cuestiones relacionadas con la SOGIESC. En Rumania, el ACNUR organizó, como parte de la formación, la iniciativa “Bibliotecas Vivas”, que permitió a dichos funcionarios reunirse y hablar con personas refugiadas LGBTIQ+ y escuchar sus experiencias.

TAILANDIA (ACNUR)

En un curso de formación de carácter regional impartido en Bangkok para el personal del ACNUR de toda Asia, se invitó a una ONG local a hablar sobre la situación de las personas LGBTIQ+ en Tailandia y la región, lo que ayudó a los participantes a contextualizar el material didáctico y a ser conscientes de los problemas a los que enfrentan las personas con SOGIESC diversa.



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 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 hostigamiento, 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 Khanenko de Kiev.



MÓDULO 4 EJERCICIO



Principales marcos jurídicos internacionales

En el ejercicio sobre derecho internacional se utilizan los marcos jurídicos siguientes. Es posible que esta sea la primera vez que oye hablar de algunos de ellos. Aunque la lista no es exhaustiva, estos seis marcos constituyen las principales fuentes de los derechos mencionados en los Principios de Yogyakarta + 10 y, por lo tanto, es útil que los conozca. Si estos marcos son realmente nuevos para usted, puede usar el espacio debajo de cada uno de ellos para escribir notas sobre él que le servirán como referencia durante el resto de la sesión.

- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos

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

- ✓ Convención sobre el Estatuto de los Refugiados

- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

- ✓ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- ✓ Convención sobre los Derechos del Niño

MÓDULO 4 EJERCICIO



Lista de correspondencias entre las vulneraciones de los derechos y actos de discriminación experimentados por personas con SOGIESC diversa y el derecho internacional

- Asesinato
- Humillación pública y estereotipos negativos
- Acoso y abuso
- Revelación pública de la SOGIESC
- Delitos de odio
- Tortura, incluida la violación
- Criminalización
- 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
- Arrestos y detenciones arbitrarios, y agravación de los abusos durante la detención o el encarcelamiento
- Denegación del derecho a un juicio imparcial
- 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
- 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
- Violencia familiar, incluidos los abusos, el matrimonio forzado, los asesinatos por honor y el incesto
- Violación correctiva y violación conyugal
- Chantaje y extorsión
- Devolución
- Tratamiento médico forzado
- 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)
- Denegación del derecho a contraer matrimonio
- Limitación de los derechos a la adopción, la gestación subrogada o la custodia

MÓDULO 4 EJERCICIO



Ejercicio adicional: vulneraciones de 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:

_____.

2. **La humillación pública y los estereotipos negativos** vulneran el derecho a:

_____.

3. **El acoso y el abuso** vulneran el derecho a:

_____.

4. **La revelación de la SOGIESC** vulnera el derecho a:

_____.

5. **Los delitos de odio** vulneran el derecho a:

_____.

6. **La tortura, incluida la violación,** vulnera el derecho a:

_____.

7. **La criminalización** vulnera el derecho a:

_____.

8. **La denegación del derecho a la protección policial** vulnera el derecho a:

_____.

9. **La denegación del derecho a mecanismos de denuncia y acceso a la justicia** vulnera el derecho a:

_____.

10. **El arresto y la detención arbitrarios** vulneran el derecho a:

_____.

11. **La agravación de los abusos durante la detención o el encarcelamiento** vulnera el derecho a:

_____.

12. **La denegación del derecho a un juicio imparcial** vulnera el derecho a:

_____.

13. **La denegación del acceso o el acceso limitado a la atención de la salud, la educación, la vivienda y los servicios sociales** vulneran el derecho a:

_____.

14. **La discriminación en la contratación y la destitución sumaria** vulneran el derecho a:
_____.
15. **El acoso en la escuela o en el lugar de trabajo** vulnera el derecho a:
_____.
16. **La persecución a través de redes sociales y aplicaciones que activan la función de ubicación GPS** vulnera el derecho a:
_____.
17. **La violencia familiar, incluidos los abusos, matrimonio forzado, asesinatos por honor e incesto** vulneran el derecho a:
_____.
18. **La violación correctiva y la violación conyugal** vulneran el derecho a:
_____.
19. **El chantaje y la extorsión** vulneran el derecho a:
_____.
20. **La devolución** vulnera el derecho a:
_____.
21. **El tratamiento médico forzado** vulnera el derecho a:
_____.
22. **Los ataques a defensores y organizaciones** vulneran el derecho a:
_____.
23. **La supresión del derecho a la libertad de expresión** vulnera el derecho a:
_____.
24. **La denegación del derecho a vivir abiertamente** como persona con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género o características sexuales diversas vulnera el derecho a:
_____.
25. **La denegación del derecho a convivir con una pareja del mismo género** vulnera el derecho a:
_____.
26. **La denegación del derecho a contraer matrimonio** con una persona del mismo género vulnera el derecho a:
_____.
27. **La limitación de los derechos a la adopción, la gestación subrogada y la custodia** vulnera el derecho a:
_____.

MÓDULO 4 ORIENTACIÓN



Los Principios de Yogyakarta + 10

De acuerdo con los Principios de Yogyakarta, todas las personas con SOGIESC diversa tienen derecho, en virtud del derecho internacional de los derechos humanos vigente, a:

1. El disfrute universal de los derechos humanos
2. La igualdad y la no discriminación
3. El reconocimiento de la personalidad jurídica
4. La vida
5. La seguridad personal
6. Privacidad
7. No sufrir privación arbitraria de la libertad
8. Un juicio justo
9. Un trato humanitario durante la detención
10. No sufrir torturas y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes
11. La protección contra todas las formas de explotación, venta y tráfico de seres humanos
12. El trabajo
13. La seguridad social y otras medidas de protección social
14. Un nivel de vida adecuado
15. Una vivienda adecuada
16. Educación
17. El más alto nivel posible de salud
18. La protección contra los abusos médicos
19. La libertad de opinión y expresión
20. La libertad de reunión y de asociación pacíficas
21. La libertad de pensamiento, conciencia y religión
22. La libertad de movimiento
23. Solicitar asilo
24. Fundar una familia
25. Participar en la vida pública
26. Participar en la vida cultural
27. Promover los derechos humanos
28. Recursos y resarcimientos eficaces
29. Rendición de cuentas (por parte de quienes son responsables directos o indirectos de vulneraciones de los derechos)
30. La protección del Estado
31. La protección jurídica
32. La integridad física y mental
33. No ser criminalizado o penalizado
34. La protección contra la pobreza
35. Servicios de saneamiento
36. El ejercicio de los derechos humanos en relación con las tecnologías de la información y las comunicaciones
37. La verdad
38. Practicar, proteger, preservar y recuperar la diversidad cultural

MÓDULO 4 ORIENTACIÓN



Los Principios de Yogyakarta + 10

Fuente: <http://yoqyakartaprinciples.org/principles-sp/los-principios-de-yoqyakarta-10/>

En 2006, en respuesta a patrones de abuso bien documentados, un distinguido grupo de personas expertas de ámbito internacional en derechos humanos se reunió en Yogyakarta (Indonesia) para establecer un conjunto de principios internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género. El resultado fue los Principios de Yogyakarta: una guía universal de los derechos humanos que confirma las normas jurídicas internacionales vinculantes que todos los Estados deben cumplir. En 2017 se añadieron otros nueve principios y 11 obligaciones adicionales de los Estados. Estos otros principios y obligaciones de los Estados abarcan derechos articulados debido a la evolución de las normas internacionales de derechos humanos y a la evolución de los conocimientos sobre las vulneraciones de los derechos humanos a las que se enfrentan las personas con SOGIESC diversa. También reconocen que las vulneraciones que afectan a las personas debido a su “expresión de género” y sus “características sexuales” suelen ser específicas. En conjunto, los Principios de Yogyakarta y los Principios de Yogyakarta + 10 hacen referencia a una amplia variedad de normas internacionales de derechos humanos y a su aplicación a cuestiones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Esta descripción general proporciona un breve resumen de solo algunos de los principios fundamentales y algunos ejemplos de su aplicación.

Preámbulo:

En el preámbulo se reconocen las violaciones de los derechos humanos debido a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, se establece el marco jurídico pertinente y se proporcionan las principales definiciones.

Derecho al disfrute universal de los derechos humanos, derecho a la no discriminación y derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica:

Los principios 1 a 3 establecen los principios de la universalidad de los derechos humanos y su aplicación a todas las personas sin discriminación, así como el derecho de todas las personas al reconocimiento de la personalidad jurídica. Los principios 30, 31 y 37 afirman que todas las personas, independientemente de su SOGIESC, tienen derecho a la protección del Estado contra la violencia, la discriminación y otros daños, y a conocer la verdad sobre los hechos y las razones por las que se produjo la vulneración. Además, todas las personas tienen derecho al reconocimiento jurídico de su SOGIESC, incluido el derecho a obtener y modificar la información relativa al género en sus documentos de identidad.

Ejemplo: Las leyes que penalizan la homosexualidad y prohíben modificar la información sobre el género en los documentos de identidad violan el derecho a la no discriminación (decisión del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas).

Derecho a la seguridad humana y derecho a la seguridad personal:

Los principios 4 a 11, 32 y 33 se ocupan de los derechos fundamentales a la vida, el derecho de las personas a no ser sometidas a violencia ni a tortura, el derecho a la intimidad, el acceso a la justicia y el derecho a no ser sometidas a detención arbitraria.

Ejemplos: La pena de muerte se sigue aplicando a las relaciones sexuales consentidas entre personas adultas del mismo sexo, a pesar de las resoluciones de las Naciones Unidas en las que se hace hincapié en que no se puede imponer la pena de muerte por “relaciones sexuales consentidas entre adultos”. Once hombres fueron arrestados en un bar gay y mantenidos en prisión preventiva durante más de un año. El Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Detención Arbitraria concluyó que su detención vulneraba el derecho internacional, y señaló con preocupación que “uno de los prisioneros murió como resultado de su detención arbitraria”.

Derecho a la integridad física y mental:

El principio 32 hace hincapié en que toda persona tiene derecho a la integridad física y mental, la autonomía y la libre determinación, independientemente de su SOGIESC. Esto incluye el derecho a no ser sometida a torturas ni a malos tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes por motivos de SOGIESC. A menos que sea necesario para evitar daños graves e irreparables, a nadie se le someterá a procedimientos médicos invasivos o irreversibles para modificar las características sexuales sin su consentimiento libre, previo e informado.

Ejemplo: Se debe proteger a niños, niñas, adolescentes y personas adultas de la obligación de someterse a procedimientos médicos para modificar sus características sexuales sin su consentimiento (declaración de 2015 del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos).

Las prácticas que obligan a niños, niñas, adolescentes y personas adultas a someterse a “terapias de conversión” para alterar su SOGIESC violan los derechos a la no discriminación, la salud, la protección contra la tortura y los malos tratos, la libertad de conciencia y religión y la libertad de expresión, así como los derechos del niño (*Informe de 2020 del Experto Independiente de las Naciones Unidas* para el 44º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género).

Derechos económicos, sociales y culturales:

Los principios 12 a 18, 34 y 36 establecen la importancia de la no discriminación para el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos los derechos al empleo, la vivienda, la seguridad social, la educación, la salud y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Ejemplos: Las mujeres lesbianas y transgénero corren un mayor riesgo de discriminación, falta de vivienda y violencia (informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a una vivienda adecuada); las niñas que muestran afecto hacia personas del mismo género se arriesgan a su expulsión de las instituciones educativas (informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho a la educación); la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha expresado su preocupación por las leyes que “prohíben la cirugía de reasignación de género para transexuales o exigen que las personas intersexuales se sometan a dicha cirugía contra su voluntad”.

Derechos de expresión, opinión y asociación:

Los principios 19 a 21 hacen hincapié en la importancia de la libertad de expresarse y de expresar la identidad propia sin injerencias del Estado, lo que incluye el derecho a participar pacíficamente en reuniones y actos públicos y a asociarse con otras personas.

Ejemplo: Las autoridades prohibieron una reunión pacífica en favor de la igualdad por motivos de orientación sexual e identidad de género. Las personas participantes fueron acosadas por la policía y por nacionalistas extremistas que gritaban consignas como “A por los maricas” y “Os haremos lo mismo que hizo Hitler a los judíos” (informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia).

Derecho a participar en la vida cultural y derecho a participar en la vida familiar:

Los principios 24 a 26 se refieren a los derechos de las personas a participar en la vida familiar, los asuntos públicos y la vida cultural de su comunidad, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. El principio 38 se ocupa del derecho a practicar, proteger, preservar y recuperar la diversidad cultural relacionada con la SOGIESC.

Ejemplo: Los Estados tienen la obligación de no discriminar entre las relaciones entre personas de distinto género y las relaciones entre personas del mismo sexo a la hora de otorgar beneficios a las uniones, como las pensiones al miembro sobreviviente de la pareja (decisión del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas).

MÓDULO 4 ORIENTACIÓN



Selección de posturas regionales acerca de los derechos humanos relacionados con la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de SOGIESC.

A continuación se expone una selección de posturas regionales acerca de los derechos humanos relacionados con la protección contra la violencia y la discriminación debido a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.

África

La **Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos** condena específicamente los ataques sistemáticos perpetrados por agentes estatales y no estatales contra personas debido a su orientación sexual o su identidad de género, ya sean reales o supuestas, y exhorta a los Estados parte a que pongan fin a todos los actos de violencia y abuso contra las personas por esta causa. Véase el artículo 2 de la Resolución 275 sobre protección contra la violencia y otras vulneraciones de los derechos humanos de las personas a causa de su orientación sexual o identidad de género real o supuesta ([ACHPR/Res.275\(LV\)2014](#), 12 de mayo de 2014).

Según un **informe conjunto de 2016 de la Comisión Africana, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la ONU**, las relaciones consentidas entre personas adultas del mismo sexo y personas con identidades y expresiones de género diversas no son [históricamente] ajenas a las sociedades africanas tradicionales, y no hay duda de que hoy en día en África también existen personas africanas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales.

“La cuestión no es si la mayoría acepta la ‘homosexualidad’ o el hecho de ser transgénero o intersexual, sino más bien si la tolerancia y la aceptación de la diversidad y de las minorías tienen valor en una sociedad en particular. Evidentemente, la Comisión Africana y los Estados partes en la Carta deben otorgar la máxima importancia a la aceptación tolerante de las divergencias y las minorías y la protección de sus derechos fundamentales en los Estados multilingües, multiétnicos y multirreligiosos que predominan en África”.

Véase [“Ending Violence and Other Human Rights Violations based on Sexual Orientation and Gender Identity: A Joint Dialogue of the African Commission on Human and People’s Rights, the Inter-American Human Rights Commission and United Nations” \(Poner fin a la violencia y otras vulneraciones de los derechos humanos por motivos de orientación sexual e identidad de género. Diálogo conjunto de la Comisión Africana, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y las Naciones Unidas\)](#), Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, 2016.

Las Américas

En 2014, la **Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)** estableció la [Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex \(LGBTI\)](#) de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos con objeto de fortalecer y reforzar su labor de protección, promoción y seguimiento de los derechos humanos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales.

Europa

El [artículo 21](#) de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** prohíbe explícitamente la discriminación basada en la orientación sexual.

El [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#) constituye la principal fuente de protección internacional de los derechos de las personas LGBTI en la Unión Europea. Véase, en particular, el **artículo 4 del Convenio**.

Aunque el tratado internacional en sí no incluye una referencia directa a la orientación sexual, la jurisprudencia aprobada por el [Tribunal Europeo de Derechos Humanos](#) y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género y establece que debe abolirse. De conformidad con la [directiva marco de la Unión Europea sobre el empleo \(2000/78\)](#), la legislación de la UE protege a las personas contra la discriminación por motivos de orientación sexual, edad, discapacidad, religión y creencias. Sin embargo, todavía no existe una prohibición explícita de la UE contra la discriminación por motivos de identidad de género o expresión de género.



MÓDULO 5:

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

La historia de Gabriela

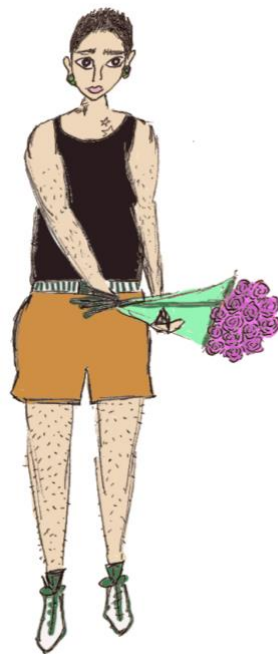
“Caminé durante 25 días para llegar al Ecuador. El viaje fue muy difícil. Muchas veces dormía en la carretera. Me discriminaban debido a mi orientación sexual y, por la misma razón, a veces no recibí la ayuda que necesitaba”.

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 ORIENTACIÓN



Centrarse en el término “inclusividad”

Este módulo se centra en la comunicación “inclusiva”. Durante esta sesión hemos dedicado mucho tiempo a definir los términos fundamentales en materia de SOGIESC. Sin embargo, no hemos definido algunos de los términos más básicos que utilizamos a lo largo de toda la sesión. Por ejemplo, ¿sabemos lo que significa el término “inclusivo”?

“Inclusivo” se puede definir como:

Dirigido a proporcionar un acceso igualitario a las oportunidades y recursos a las personas que, de lo contrario, se verían excluidas o marginadas, como las personas con discapacidad o las pertenecientes a grupos marginados.

En el contexto de nuestro trabajo, la comunicación inclusiva podría abarcar algunos de los siguientes aspectos:

- ✓ reconocer que nuestro lenguaje puede alienar o excluir a las personas si se refiere estrictamente a algunos grupos o individuos, pero no a otros;
- ✓ reconocer el poder del lenguaje, y que las personas que trabajan para nuestras organizaciones podrían usarlo para ejercer su poder sobre otras personas, incluidos aquellos a los que ayudamos;
- ✓ reconocer también que, en algunos casos, el lenguaje puede perjudicar a las personas —por ejemplo, si es despectivo o revela información personal confidencial—;
- ✓ tomar medidas para hacer frente a estas exclusiones y diferencias de poder de una manera consciente y significativa aprendiendo a mejorar nuestra comunicación en beneficio de los demás;
- ✓ aprender nuevas competencias, términos y enfoques de comunicación, aunque nos resulten extraños o incómodos (por ejemplo, el uso de pronombres con los que no nos hemos familiarizado aún);
- ✓ dirigirse a las demás personas como estas lo desean, independientemente de nuestros sentimientos personales sobre el lenguaje que desean que utilicemos; y
- ✓ buscar continuamente más información sobre la manera de comunicarnos de forma más inclusiva y solicitarla también a personas a las que se haya excluido, marginado o alienado en el pasado.
- ✓ ¿Cómo sería la comunicación inclusiva en el contexto de su trabajo y qué sentimientos o preguntas evoca el término para usted?

MÓDULO 5 EJERCICIO



Guiones simulados

GUION UNO

Escuche mientras leemos el guion de una reunión entre un miembro del personal 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. Resalte los puntos en los que el entrevistador podría haber formulado mejor la pregunta o haya hecho una pregunta inapropiada. Justifique su opinión, a fin de poder luego discutirla en grupo.

Miembro del personal: Hola. ¿En qué puedo ayudarle?

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.

Miembro del personal (*sin mirar a Reem y distraído/a por su computadora*): Dígame, por favor, el número de solicitud.

Reem: Es el 560135.

Miembro del personal: Gracias. Veo que aún estamos esperando que se abra una plaza para usted. Hay lista de espera, así que no sabemos cuánto puede tardar. Esperamos tener novedades pronto.

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.

Miembro del personal: (*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.

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

Miembro del personal: Un momento, tengo que responder un correo electrónico. (*Larga pausa mientras escribe...*) Bien. ¿Qué ocurre?

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

Miembro del personal: (*suspirando profundamente*): ¿Por qué está en peligro?

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...

Miembro del personal: 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.

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.

Miembro del personal: De acuerdo. Continúe.

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

Miembro del personal: ¿Por qué le amenazan?

Reem: Han descubierto que tengo una relación y quieren que la deje. Tengo miedo de lo que podrían hacerme.

Miembro del personal: ¿Por qué no les gusta esa relación?

Reem: Porque es con una mujer. Otra mujer.

Miembro del personal: (*dando muestras de disgusto*): ¡Vaya! De acuerdo. ¿Así que le gustan las mujeres?

Reem (*duda*): ... Bueno, sí.

Miembro del personal: (*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 mirarle, parece una chica normal.

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.

Miembro del personal: ¿Era lesbiana antes de trasladarse aquí?

Reem: Sí, pero no me considero lesbiana.

Miembro del personal: Hmm. ¿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.

Reem: No servirá de nada. Están muy furiosos.

Miembro del personal: Realmente no sé muy bien qué puedo hacer para ayudarla.

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. Si me lo permite, consultaré a alguien que podría ayudarnos.

Miembro del personal: ¿Le parece bien que hable con mi supervisora 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.

Reem: Perfecto. Gracias.

Miembro del personal: También le preguntaré qué podemos hacer por usted. Espere aquí, por favor.

MÓDULO 5 EJERCICIO



Guiones simulados

GUIÓN DOS

Escuche mientras leemos el guion de una reunión entre un miembro del personal 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 encuentra con Neel en la sala de espera para averiguar de qué quiere hablar. Resalten los puntos en los que la persona entrevistadora podría haber formulado mejor la pregunta o haya hecho una pregunta inapropiada. Justifiquen su opinión, a fin de poder luego debatir sobre ella en grupo.

Miembro del personal: Hola. ¿En qué puedo ayudarle?

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

Miembro del personal: De acuerdo. ¿Cómo se llama?

Neel: Llámeme Neel.

Miembro del personal: ¿Cuál es el problema?

Neel: ¿Podríamos hablar en privado?

Miembro del personal: Dígame de qué quiere hablar. Nadie nos escucha.

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...

Miembro del personal: ¿Qué quiere decir con “me han puesto en el dormitorio equivocado”?

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

Miembro del personal (con una mirada de sorpresa): ¿¡Le pusieron en el dormitorio de mujeres!?

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

Miembro del personal: Debe de ser un error. Vamos adentro, allí podremos hablar en privado.

Neel: Gracias.

Miembro del personal: 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 que se llama Neelim? ¿También es un error?

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

Miembro del personal (con una risa nerviosa y mirando a Neel): ¿O sea que se viste de hombre pero en realidad es mujer?

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.

Miembro del personal: 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.

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.

Miembro del personal: Sí, Neelim, ya veo que realmente parece un hombre.

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

Miembro del personal: Entiendo que esta situación es muy difícil para usted. Lamento que haya tenido que pasar por todo esto.

Neel: Gracias.

Miembro del personal: Entonces, ¿se sentiría cómodo en el dormitorio masculino del centro?

Neel: Si, lo preferiría. También me gustaría usar los baños de hombres.

Miembro del personal: ¿No cree que los hombres se sentirán incómodos con usted allí?

Neel: No lo sé.

Miembro del personal: Permítame que hable con mi supervisor para ver qué podemos hacer por usted. ¿Podría volver al centro? Luego nos pondremos en contacto con usted.

Neel: Esperaré aquí hasta que averigüe cómo puede ayudarme.

Miembro del personal: De acuerdo; vuelva a la sala de espera, entonces.

Neel: De acuerdo. Gracias.

MÓDULO 5 EJERCICIO



Escenarios habituales

Lea el escenario que le ha sido asignado y determine con su equipo cómo manejaría la situación. Debata acerca de cómo diferiría su respuesta según su función en la organización.

ESCENARIO UNO

Una persona adolescente viene a verle. 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 padres, 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 no conforme. Solo se lo ha contado a su mejor amigo y a usted.

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 sus parientes concierten 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 emplee la violencia contra su hijo o que ya lo haya hecho.

Escenario tres

Una mujer de 30 años acude a verle. Dice que está deprimida porque se está repatriando 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, prefiere separarse de su familia, si es necesario, para poder estar con su pareja. Manifiesta que últimamente ha pensado en suicidarse porque está muy angustiada por la situación.

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.

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 la organización.

¿Ha informado a la organización durante interacciones anteriores?

- No.

Detalles de la situación:

- Al nacer, los padres de Ayo y los médicos 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.
- 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 baño. Por tanto, duerme muy mal y siente que su salud se está resintiendo.
- Su familia sabe que tiene una pareja masculina. La presionan constantemente para que ponga 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 se marcha de casa y se independiza. 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, que le informó de que tuvo relaciones con hombres en el pasado y que su familia reaccionó negativamente cuando se enteró.
- Comenta que ese miembro del personal no le trató respetuosamente, estaba visiblemente incómodo y le dijo que lo que le estaba contando era información privada que no debía divulgar.
- Tras esta interacción, Eduardo supo 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 que sus familiares lo agredan 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 orientaciones sexuales diversas.
- Mientras busca ingresos y un alojamiento más estable, va de casa en casa y vive 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.
- 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 5 ORIENTACIÓN



Seis objetivos generales en materia de comunicación y tres medidas para lograr una comunicación inclusiva



Seis objetivos generales en materia de comunicación

Los seis objetivos generales en materia de comunicación que se enumeran a continuación son los **principios básicos** en los que se fundamenta nuestra labor, y por los que debe regirse nuestra comunicación con los demás.

En nuestro trabajo, **procuramos**:

- Iniciar cada interacción con empatía y comprensión.
- Establecer relaciones de confianza con las personas.
- Escuchar con una actitud abierta, sin criticar ni juzgar.
- Evitar reproducir las actitudes y los comportamientos perjudiciales que las personas pueden haber encontrado en otros lugares.
- Contrarrestar la exclusión, la discriminación y la estigmatización predominantes en la sociedad o en otras organizaciones de ayuda.
- Ofrecer respuestas oportunas y asistencia concreta.

Tres medidas para lograr una comunicación inclusiva

Estas tres sencillas **medidas** le ayudarán a comunicarse de forma inclusiva:

1. Tenga presente que **cualquier persona** con quien trata puede tener una SOGIESC diversa, y trate con esa persona en consecuencia. Esto significa escribir y hablar con un lenguaje neutro, no dar por sentado que alguien es heterosexual, ni su identidad de género o sus pronombres, y proporcionar recursos inclusivos a todas las personas a las que atiende.
2. Cuando alguien le comunique que tiene una SOGIESC diversa, **agradézcale** que se lo haya contado, y mantenga un tono de voz y un **lenguaje corporal** neutros o positivos.
3. Después de que una persona le haya comunicado que tiene una SOGIESC diversa, hágale **preguntas** sencillas y respetuosas con el fin de reunir la información necesaria para dar los siguientes pasos.

MÓDULO 5 ORIENTACIÓN



Prácticas básicas para entablar conversaciones

A continuación se enumeran las buenas prácticas que aprendimos en el ejercicio “Guiones simulados” Estos consejos le ayudarán a mejorar sus conversaciones con personas con SOGIESC diversa, y resultan particularmente útiles cuando las personas le revelan su SOGIESC o le solicitan asistencia.

- Si es posible, busque un espacio tranquilo y **privado** para hablar.
- Cuando una persona esté proporcionándole información, **escuche** pacientemente. No le interrumpa. Asienta y mantenga contacto visual si es culturalmente apropiado. En lugar de dirigir la conversación, **adáptese** a ella.
- Cuando la persona haya terminado de hablar, **dé señales** de que le ha escuchado. Para ello, puede asentir con la cabeza y hacer comentarios afirmativos —por ejemplo, “Entiendo que ha pasado momentos difíciles” o “Debe de haber sido muy duro para usted”—.
- Si una persona le **revela** su SOGIESC por primera vez, puede contestar “Gracias por compartir esta información conmigo”.
- **Repita** lo que le han dicho para asegurarse de haber oído bien y, si fuera necesario, pida aclaraciones, por ejemplo “Si le he entendido bien...”, “Quiero asegurarme de que le he entendido. Ha dicho...” o “¿Puede explicar...?”. Nota: muestre discreción y sea amable; pedir a una persona que vuelva a contar una historia delicada o dolorosa puede traumatizarla aún más. No insista si una persona se niega a repetir información.
- Emplee la misma **terminología** que la otra persona utilice para referirse a sí misma, incluso si para usted no es común o incluso “correcta”. Todas las personas tienen derecho a elegir los términos que definen su identidad o a no utilizar ninguno. Si tiene dudas sobre el significado de un término o la forma en la que una persona lo utiliza, pregunte “¿Qué significa ese término para usted?”.
- **No imponga** su **vocabulario** a la otra persona. Por ejemplo, no todas las mujeres con parejas del mismo género se identifican como lesbianas o *queer*. Cuando una persona le hable de su SOGIESC diversa, debería preguntarle si suele utilizar algún término en concreto.
- Evite usar **términos despectivos**. Si una persona utiliza un término despectivo para describirse a sí misma, pregúntele qué significa ese término para ella y si usa otras palabras distintas. A continuación, puede escribir una nota explicativa en el medio que utilice para registrar la información.
- No prometa tomar **medidas** que no sabe si podrá cumplir.
- No prometa respetar el principio de **confidencialidad** de la información si debe revelar la SOGIESC de una persona a terceros para prestarle la ayuda que necesita; en su lugar, explíquelo a quién haría partícipe de dicha información y pida su consentimiento.

Pronombres

Como todo el mundo, las personas transgénero, no binarias y de género disidente quieren que se dirijan a ellas con los pronombres, nombres, géneros y títulos correctos.

A menudo se presupone que las mujeres transgénero usan “ella”, los hombres transgénero usan “él” y las personas no binarias usan “elle”; con todo, si desconoce los pronombres de una persona que le ha hablado de su identidad o expresión de género diversas, lo mejor es preguntar educadamente. En función de las circunstancias, puede preguntarle directamente o mediante un formulario. La clave es obtener esta información de manera segura y confidencial para evitar que la persona corra el riesgo de quedar expuesta o sufrir daños. En contextos donde el idioma que se habla carece de pronombres, pero sí utiliza fórmulas de cortesía con marca de género, como “hermanita” o “hermanito”, pregunte a la otra persona cómo prefiere que se dirijan a ella.

En español, a menudo se utiliza el pronombre de género neutro “elle”, mientras que “su” es el mismo independientemente del género, por ejemplo, “*elle* perdió la mochila en el parque, pero al final encontramos *su* cartera”. Puede ser útil practicar el uso de los pronombres de género neutro con frases de ejemplo o herramientas web como

<https://www.practicewithpronouns.com> (en inglés).

MÓDULO 5 ORIENTACIÓN



Preguntas sugeridas tras la revelación de SOGIESC diversas

A continuación, se incluyen distintas preguntas que se pueden formular cuando alguien le hable de su SOGIESC diversa. Son preguntas pensadas para recabar información que nos permitirá ayudar mejor a la persona en cuestión. Deben tenerse en cuenta las siguientes palabras clave a la hora de formular estas preguntas. Así, las preguntas deben ser:

Sencillas: directas y de fácil comprensión.

Oportunas: pertinentes en relación con el tipo de ayuda que la persona necesita en ese momento; debe existir un motivo evidente que justifique formular esa pregunta.

Adecuadas: y apropiadas para la persona en cuestión; por ejemplo, no plantee preguntas sobre identidad de género si la persona a la que se dirige le ha explicado que necesita ayuda relacionada con su orientación sexual.

Respetuosas: las preguntas se deben formular de forma respetuosa y hacer uso de un lenguaje respetuoso de afirmación y que demuestre apoyo.

Preguntas para personas con orientaciones sexuales o características sexuales diversas

1. ¿Cómo puedo ayudarle?

En primer lugar, debe preguntar cómo puede ayudar a la otra persona. En general, las personas querrán informar de un incidente de seguridad, transmitir una necesidad en materia de protección o solicitar servicios de apoyo. Dichos servicios incluyen la atención sanitaria sensibilizada, el acceso a una vivienda segura, la remisión a una organización de servicios comunitarios o la asistencia a la hora de buscar un trabajo respetuoso o de consultar al país de reasentamiento sobre condiciones de reasentamiento que tengan en cuenta las consideraciones de género.

2. ¿Puedo registrar información sobre su/sus [orientación sexual o características sexuales] en [expediente, base de datos, etc.]?

Formule esta pregunta si debe registrar datos sobre la orientación sexual o las características sexuales de la persona en cuestión en un expediente o una base de datos.

3. ¿Puedo compartir información sobre su/sus [orientación sexual o características sexuales] con [persona, entidad, etc.]?

Formule esta pregunta si debe compartir este tipo de información con otras personas de su oficina o ajenas a ella, como compañeros o compañeras de otro programa o un socio en la ejecución.

4. ¿Sus familiares están al corriente de su [orientación sexual o características sexuales]? De ser así, ¿podemos hablar de este tema en su presencia?

Si una persona acude a su oficina acompañada de familiares, resulta fundamental que sepa quiénes conocen esta información para no vulnerar su confidencialidad.

5. ¿Habló de su/sus [orientación sexual o características sexuales] durante su entrevista? [Si la persona participa en los procesos de determinación de la condición de persona refugiada (RSD) o remisión al reasentamiento del ACNUR, o si ya ha sido entrevistada como parte de un proceso de reasentamiento]

Esta es una pregunta importante en el contexto de un proceso de determinación de la condición de persona refugiada o de reasentamiento, ya que si la persona no reveló esta información en una entrevista previa, quizás quiera ponerse en contacto con la persona a cargo de dicha entrevista para que puedan actualizar los documentos pertinentes en consecuencia. En algunos casos, puede ser necesario que la persona repita la entrevista, siempre que se muestre dispuesta a ello.

6. ¿Su pareja o cónyuge necesita ayuda?

Esta pregunta es especialmente pertinente en lo relativo al alojamiento o el desplazamiento, pues debe garantizar que no se separe a parejas del mismo género. No olvide que una persona puede estar casada tanto con alguien de su mismo género como con alguien de distinto género. Además, en determinados casos, una persona con una orientación sexual diversa puede tener al mismo tiempo una pareja y cónyuge que necesiten ayuda.

Preguntas para personas con identidades de género diversas

1. ¿Qué género, nombre, pronombre y título quiere que utilicemos?

Explique lo siguiente:

- Registraremos su género, nombre, pronombre y título en nuestros archivos.
- Debido a razones jurídicas, la información primaria de nuestros formularios empleará el sexo y nombre que figuren en sus documentos oficiales. Se trata de un requisito de la organización; lamentamos profundamente el malestar que esto pueda causarle.

2. ¿Cómo puedo ayudarle?

Después de tratar la cuestión del género, el nombre, los pronombres y el título de la persona, lo primero que debe hacer es preguntar cómo puede ayudarle. Una vez más, lo habitual es que las personas quieran informar de un incidente de seguridad, transmitir una necesidad en materia de protección o solicitar servicios de apoyo. Dichos servicios incluyen la atención sanitaria sensibilizada, el acceso a una vivienda segura, la remisión a una organización de servicios comunitarios o la asistencia a la hora de buscar un trabajo respetuoso o de consultar

al país de reasentamiento sobre condiciones de reasentamiento que tengan en cuenta las consideraciones de género.

3. ¿Puedo registrar información sobre su [identidad de género] en [expediente, base de datos, etc.]?

Formule esta pregunta si debe registrar datos sobre la identidad de género de la persona en cuestión en un expediente o una base de datos.

4. ¿Puedo compartir información sobre su [identidad de género] con [persona, entidad, etc.]?

Formule esta pregunta si debe compartir este tipo de información con otras personas de su oficina o ajenas a ella, como compañeras o compañeros de otro programa o un socio en la ejecución.

5. ¿Sus familiares están al corriente de su [identidad de género]? De ser así, ¿podemos hablar de este tema en su presencia?

Si una persona acude a su oficina acompañada de familiares, resulta fundamental que sepa quién está al tanto de esta información para no violar su confidencialidad.

6. ¿Habló de su identidad de género durante su entrevista? [Si la persona participa en los procesos de determinación de la condición de persona refugiada o remisión para el reasentamiento del ACNUR, o si ha sido entrevistada como parte de un proceso de reasentamiento]

Esta es una pregunta importante en el contexto de un proceso de determinación de la condición de persona refugiada o de reasentamiento, puesto que si la persona no reveló esta información en una entrevista previa, quizás quiera ponerse en contacto con la persona a cargo de dicha entrevista para que puedan actualizar los documentos pertinentes en consecuencia. En algunos casos, puede ser necesario que la persona repita la entrevista, siempre que se muestre dispuesta a ello.

7. ¿Su pareja o cónyuge necesita ayuda?

Esta pregunta es especialmente pertinente en lo relativo al alojamiento o el desplazamiento, pues debe garantizar que no se separe a parejas del mismo género. No olvide que una persona puede estar casada tanto con alguien de su mismo género como con alguien de distinto género.

8. ¿Está dando algún paso para hacer la transición, por ejemplo: cambiar su forma de vestir, su peinado o su maquillaje; tomar hormonas u otros medicamentos; o cambiar su documentación oficial?

Es posible que la persona a la que se dirigen no conozca la palabra “transición”. En ese caso, debe explicar cómo entiende usted este término. Es preciso asegurarse previamente de que existe un motivo válido para formular esta pregunta. ¿Cómo podemos mejorar la asistencia que prestamos a una persona al comprender el proceso de su transición? Es preciso explicar el motivo por el que planteamos esta pregunta y por qué esa información nos ayudaría a ofrecerle una asistencia más adecuada.

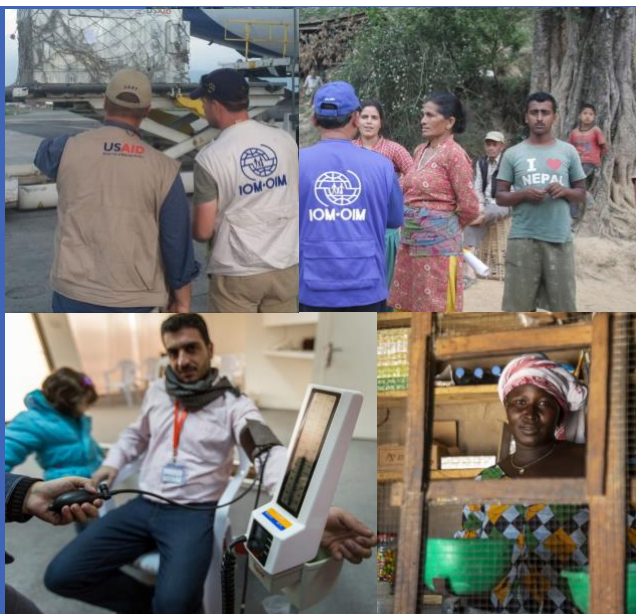
9. ¿Tiene pensado realizar la transición en el futuro?

Esta pregunta puede resultar pertinente en el caso de que una persona deba desplazarse en el futuro con asistencia de la OIM o el ACNUR. Si una persona tiene pensado realizar la transición antes de dicho desplazamiento, podemos ofrecer ayuda en materia de inmigración y atención de la salud. Si la persona a la que se dirige no se encuentra en esta situación, puede descartar esta pregunta.

EL MÓDULO 5 EN LA PRÁCTICA

Ejemplos positivos de oficinas de la OIM y el ACNUR

A continuación, se presentan una serie de ejemplos extraídos de oficinas de la OIM y el ACNUR. Se basan en formas creativas de comunicarse ideadas para compartir información y recursos con personas con SOGIEESC diversa, así como para garantizar que se las trate con respeto cuando acudan a nuestras instalaciones. Puede compartir los buenos ejemplos que tenga con la persona a cargo de la facilitación o enviándonos un correo electrónico.



CANADÁ (OIM)

El programa Canadian Orientation Abroad ha desarrollado contenido para atender las necesidades de personas refugiadas LGBTIQ+ en proceso de reasentamiento en el Canadá. Esta información se incluye en el manual del programa y aborda distintos temas como los derechos, el transporte, la vivienda, la atención de la salud, el acceso a servicios en el Canadá, el trabajo y qué hacer si se sufre discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el Canadá. Actualmente, este plan de estudios se enseña a personas refugiadas de todo el mundo que tienen previsto reasentarse en el Canadá.

IRAQ (OIM)

Durante la escalada de violencia contra las personas LGBTIQ+ en el Iraq entre 2010 y 2012, la oficina de la OIM en Bagdad habilitó un servicio telefónico con atención 24 horas operado por miembros LGBTIQ+ y aliados del personal arabófono de Oriente Medio; también ofrecían la posibilidad de contar con los servicios de intérpretes de kurdo cuando fuera necesario. Este servicio telefónico fue de gran ayuda para quienes necesitaban apoyo. Asimismo, la OIM estableció que todos los encuentros comenzaran con una declaración estándar en la que se presentaba la oficina como un espacio seguro para personas con SOGIEESC diversa. Se colgaron carteles con la misma información en salas de espera, aulas y salas de entrevistas.

KENYA, TAILANDIA Y UGANDA (OIM)

El Programa de Protección y Rendición de Cuentas ante las Poblaciones Afectadas de la División de Gestión del Reasentamiento y el Traslado de la OIM elaboró varias herramientas de comunicación que se están poniendo a prueba en Kenya, Tailandia y Uganda antes de aplicarse a escala mundial. Dichas herramientas incluyen: un guion

de comunicación con orientación sobre pronombres y expresión de género; términos de referencia para intérpretes, en los que se establece que deben mantener objetividad y tratar a todas las partes con cortesía, dignidad y respeto, además de tener en cuenta las necesidades, perspectivas y preocupaciones relacionadas con el género tanto en su lugar de trabajo como en su propia labor; y una guía de iniciación para intérpretes con orientaciones concretas sobre cómo tratar a todas las personas con respeto mediante comunicación verbal, lenguaje corporal y acciones específicas.

INDIA (ACNUR)

Con el objetivo de dar respuesta a las preocupaciones de personas con SOGIESC diversa sobre poder contar con intérpretes de sus propias comunidades, las oficinas del ACNUR en la India idearon soluciones creativas, como identificar a nacionales de otros países con un dominio académico del idioma correspondiente para que interpretaran, y recurrir a la interpretación telefónica cuando sea necesario.

NEPAL (OIM)

La OIM reconoció que no había cubierto las necesidades de varias personas refugiadas con SOGIESC diversa en el marco de programas de reasentamiento a gran escala y que otras tantas personas habían sufrido discriminación en las oficinas en el pasado, motivo por el cual se mostraban reacias a pedir ayuda. En este contexto, la organización publicó un comunicado conjunto con el ACNUR, el cual gozó de amplia difusión en los campos de personas refugiadas pertinentes e incluía información sobre la postura de la OIM respecto a las SOGIESC diversas y reafirmaba sus garantías de asegurar la confidencialidad y brindar apoyo. Además, la OIM:

- Estableció que todos los encuentros entre su personal y personas que acudieran a la oficina comenzaran con una declaración estándar en la que se presentaba la oficina como un espacio seguro para personas con SOGIESC diversa;
- Colocó carteles y repartió folletos informativos por la oficina con la misma información;
- Grabó un vídeo subtulado en el que la organización declaraba su apoyo a las personas con SOGIESC diversa que se reproducía en las salas de espera;
- Se reunió con representantes locales de los equipos de divulgación de la Blue Diamond Society en campos de personas refugiadas para entender las preocupaciones de las personas con SOGIESC diversa;
- Organizó varios grupos focales con personas refugiadas con SOGIESC diversa y la Sociedad Blue Diamond para brindarles la oportunidad de compartir información e ideas sobre las formas en que la OIM podría mejorar sus servicios.



MÓDULO 6

ESPACIOS SEGUROS

La historia de Muhab

“Ser gay y racializado en una comunidad religiosa conservadora es como sufrir una muerte lenta. Cuando era pequeño, se metían conmigo por ser ‘demasiado femenino.’ Siempre tuve la sensación de ser insignificante; era incapaz de expresarme. 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 LGBTQ+. Mi vida corría 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 alcanzar un lugar seguro. Cuando por fin fui libre, quise ayudar a los demás. Estudié Derecho y me especialicé en ayudar a personas LGBTQ+ desfavorecidas. 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

Esta hoja de trabajo se puede utilizar durante la sesión plenaria para tomar notas sobre las ideas que se formularon en torno a las siguientes preguntas.

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

- 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 los factores 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?

MÓDULO 6 EJERCICIO



Plan de acción

Utilice esta hoja de trabajo para formular el plan de acción que aplicará cuando vuelva a la oficina.

1. ¿Qué nuevas prácticas debemos PONER EN MARCHA?

2. ¿Qué prácticas actuales podemos o debemos ABANDONAR?

3. ¿Cuáles de nuestras prácticas funcionan y debemos MANTENER?

MÓDULO 6 ORIENTACIÓN



Creación de espacios más seguros e inclusivos

Crear espacios más acogedores, inclusivos, accesibles y sin obstáculos para personas con SOGIESC diversa supone un reto, pero es un paso fundamental para asegurar que todas las personas a las que asistimos sean tratadas con dignidad.

¿Qué es un espacio más seguro?

Un “**espacio más seguro**” es cualquier espacio al que las personas pueden acceder de forma sencilla y segura y donde puedan ser ellas mismas sin ser juzgadas o sufrir represalias, como foros en línea, espacios virtuales, comunidades, redes o familias (ya sea la biológica o una elegida), relaciones, conversaciones o lugares físicos concretos. En nuestras oficinas, los espacios más seguros son accesibles e inclusivos; están diseñados a conciencia; son confidenciales; ofrecen recursos y cuentan con personal capacitado. En ellos predomina una política de tolerancia cero hacia la discriminación y se debaten abiertamente los sesgos y las microagresiones, se muestran mensajes en apoyo de la diversidad y la inclusión. Asimismo, disponen de mecanismos para que tanto los miembros del personal como las personas a las que asisten puedan informar de problemas y presentar quejas anónimas; son espacios en los que se apoya al personal con SOGIESC diversa.

Inclusión y accesibilidad

En última instancia, todo el mundo tiene las **mismas** necesidades en la vida, como el acceso a una vivienda, alimentos, agua, ropa, educación, medios de vida, seguridad y un sentido de pertenencia a una comunidad y conexión con otras personas. En lo que respecta a nuestra labor, las personas necesitan sentir que se las trata con respeto, que su información se protege adecuadamente y que pueden acceder a todos nuestros programas y servicios, los cuales tienen en cuenta sus circunstancias. Esto se aplica a todas las personas a las que brindamos asistencia.

Un espacio inclusivo ofrece igualdad de oportunidades, recursos y acceso a personas marginadas, así como un trato justo y respetuoso. Que podamos satisfacer o no las necesidades de una persona depende del tipo de obstáculos presentes en una situación dada.

Obstáculos

El **modelo de inclusión de la discapacidad** define los obstáculos como aquellas condiciones, políticas o actitudes que impiden o dificultan el uso y disfrute de nuestros servicios e información. Pueden ser actitudinales, institucionales o ambientales.

- Los obstáculos **actitudinales** incluyen el estigma y los estereotipos que acaban provocando acciones discriminatorias. Los obstáculos actitudinales incluyen, entre otros, a personal que se burla de las personas con SOGIESC diversa o que se niega a ayudarlas.
- Los obstáculos **institucionales** comprenden las políticas, estrategias o prácticas discriminatorias. Algunos ejemplos son las políticas de seguridad que establecen que la expresión de género de todas las personas

que visiten una oficina debe coincidir con la que figure en su documentación y que deben ser registradas por alguien del género que se muestre en su identificación.

- Los obstáculos **ambientales** son aspectos del entorno físico que impiden usar algún elemento de ese entorno. Por ejemplo, la falta de aseos de género neutro, no tener una computadora propia para consultar información sobre las políticas de la oficina o que una oficina se encuentre en una zona insegura para personas con SOGIESC diversa.

Esta es una lista ampliada de los obstáculos a los que nos enfrentamos en nuestro trabajo:

- Campos y comunidades de migrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas desplazadas internas, incluidos los comités de gobernanza y procesos iniciados por personas desplazadas para hacer de enlace con los agentes humanitarios
- Miembros de comunidades de acogida
- Viviendas urbanas (por ejemplo, propietarios/as y vecinos/as)
- Asentamientos informales
- Centros de recepción
- Puntos de distribución de ayuda o alimentos
- Entradas a oficinas con controles de seguridad
- Guardias de seguridad
- Conductores/as (especialmente cuando se ha dispuesto un servicio de transporte privado)
- Recepcionistas y zonas de espera
- Aseos e instalaciones para lavarse
- Viviendas de tránsito e instalaciones de saneamiento
- Prisiones y centros de detención
- Procesos judiciales
- Centros de salud, clínicas de evaluación y hospitales
- Comerciantes
- Profesorado y personal administrativo de ámbito educativo
- Intérpretes
- Entrevistas de asilo, determinación de la condición de persona refugiada y reasentamiento; entrevistas de protección y elegibilidad para programas; y personas entrevistadoras, incluidas sus expresiones faciales, gestos y palabras
- Personal con formación deficiente o inexistente
- Puntos de control militares, paramilitares o policiales
- Programas de reubicación
- Personas que ejecutan programas de repatriación voluntaria
- Aeropuertos

- Controles de inmigración y fronterizos
- Registro de nacimientos de niños y niñas intersexuales
- Otros procesos gubernamentales de registro
- Políticas y prácticas internas de nuestras organizaciones, que pueden limitar nuestra habilidad para habilitar espacios seguros inclusivos y accesibles
- Ambientes que generen rechazo, como oficinas que no tengan aseos de distintos tipos

Revelación de información sobre la SOGIESC

Animar a las personas para que nos comuniquen su SOGIESC diversa puede ser clave para **brindar una asistencia eficaz**. Puede ayudarnos para recomendar remisiones con conocimiento de causa e identificar las formas más adecuadas de asistencia. Asimismo, puede ser importante a la hora de ayudar a una persona a identificar soluciones a largo plazo para solucionar los problemas que le afligen. No obstante, existen varios motivos por los que una persona puede no querer hablarnos de su SOGIESC diversa. En general, las personas revelan su SOGIESC diversa cuando tienen preocupaciones urgentes, como problemas de protección, necesidades de salud, una posible deportación, detención o preocupaciones sobre su familia. También pueden hablar del tema cuando estén seguras de que su información se tratará de forma confidencial y de que el personal velará por sus intereses. Puede que no den el paso si la oficina tiene fama de ser poco acogedora, si perciben que el riesgo de dar a conocer esa información es mayor que cualquier beneficio potencial o si deben recurrir a intérpretes.

Lugares de trabajo inclusivos

Una organización que promueva la inclusión de personas con SOGIESC diversa debe apoyar a su **personal** con SOGIESC diversa. Un lugar de trabajo inclusivo es aquel en el que el personal con SOGIESC diversa puede dar a conocer esa información —ya sea de forma confidencial o pública— sin temor a la revelación no consentida de la identidad sexual o a sufrir represalias, acoso, discriminación o violencia, y en el que existen políticas prácticas y comunicaciones inclusivas y de apoyo por parte de la dirección. En las Naciones Unidas, debemos lidiar con una gran variedad de dificultades en materia de inclusión en el lugar de trabajo, como las microagresiones, la intimidación, el acoso, la discriminación durante la contratación, la revelación de la identidad sexual ocasionada por el personal de recursos humanos y que se denuncie al personal con SOGIESC diversa ante los servicios de seguridad. Todos estos problemas hacen que nuestro lugar de trabajo sea hostil hacia las personas con SOGIESC diversa y socavan nuestra capacidad para tratar con dignidad y respeto a las personas a las que asistimos.

¿Cómo podemos marcar la diferencia?

Todos los miembros del personal podemos adoptar medidas para lograr un efecto positivo en nuestro espacio de trabajo. Estas son algunas posibles ideas:

- Conocer las experiencias de personas con SOGIESC diversa.
- Utilizar terminología respetuosa en las lenguas que hablen las personas a las que asistimos.
- En coordinación con su oficina, colocar carteles informativos y acogedores y repartir folletos.

- Donde corresponda, colocar carteles y pegatinas que identifiquen ese espacio como un espacio seguro. Tenga en cuenta que no todo el mundo reconocerá el arcoíris como un símbolo que marca un espacio seguro para las personas LGBTIQ+. Se debe consultar a organizaciones y personas LGBTIQ+ del entorno local para averiguar qué símbolos, lenguaje (escrito u oral) u otros mecanismos serían los más adecuados en ese lugar.
- Llevar una chapa con el mensaje “Espacio Seguro” junto a su tarjeta identificativa para que las personas de interés sepan que pueden confiar en usted para hablar de su SOGIESC.
- Animar a su oficina a publicar información en su sitio web.
- Distribuir recursos en la oficina, o enviarlos por correo electrónico o mediante otros canales de comunicación seguros.
- Ofrecer a la persona solicitante la posibilidad de ser atendida por un miembro del personal de distinto género, cuando corresponda y así lo reclame.
- Consultar a personas con SOGIESC diversa sobre el tipo de apoyo que les resultaría más útil.
- Asegurarse de que se ha habilitado un proceso de reclamación para denunciar casos de abuso o discriminación, así como para recibir retroalimentación de las personas beneficiarias sobre la integración de la ayuda.
- Colaborar con organizaciones de la sociedad civil y ONG para que remitan a personas LGBTIQ+ a su organización y den su opinión sobre los programas.
- Animar a su oficina a impartir formación para todo el personal.
- Contar con la presencia de una persona coordinadora en materia de SOGIESC o cuestiones LGBTIQ+ en la oficina para resolver las dudas del resto del personal.

¿Qué deben hacer las personas con responsabilidades de liderazgo y la dirección?

Las organizaciones pueden adoptar una amplia variedad de medidas, incluso en entornos poco permisivos. Estas son algunas sugerencias:

- Colocar anuncios sobre diversidad y confidencialidad en zonas de fácil visibilidad.
- Proyectar videos de bienvenida en las salas de espera.
- Distribuir materiales informativos para que todo el mundo tenga acceso a la información y no se señale a ningún grupo en concreto; puede tratarse, por ejemplo, de información sobre las leyes nacionales, sobre cómo presentar solicitudes de protección y comunicar quejas o preocupaciones, y cómo ponerse en contacto con organizaciones locales que atiendan a las personas LGBTIQ+.
- Habilitar espacios de reunión confidenciales.
- Contratar a personal con SOGIESC diversa, incluidas personas de género disidente.
- Designar a miembros del personal como coordinadores de cuestiones sobre SOGIESC en su oficina.

- Habilitar un servicio telefónico confidencial u otro medio de comunicación para las personas con SOGIESC diversa.
- Concretar horas o días específicos fuera del horario habitual de oficina para que las personas con SOGIESC diversa puedan registrarse o realizar otras gestiones, y dar a conocer las horas concretas a través de los asociados.
- Colaborar con agentes de la sociedad civil y ONG para ponerse en contacto con personas LGBTIQ+ de interés.
- Incluir a personas con SOGIESC diversa en el proceso de toma de decisiones de su organización y pedir que den su opinión sobre los servicios que ofrece.
- Asegurarse de que los socios y los proveedores de servicios cuentan con personal que ha recibido una capacitación apropiada y de que sus programas son adecuados, inclusivos y accesibles.
- Llevar a cabo labores de monitoreo y evaluación de los programas de forma periódica para asegurarse de que se mantienen los niveles de inclusividad y accesibilidad.
- Ofrecer sesiones de capacitación y de repaso periódicas para el personal.
- Asegurarse de que los y las intérpretes reciban una capacitación adecuada.
- Contar con directrices claras y que todo el mundo entienda para trabajar con personas con SOGIESC diversa.
- Contar con políticas de oficina claras y que todo el mundo entienda a fin de proteger a los miembros del personal con SOGIESC diversa.
- Capacitar a representantes de gobiernos, servicios de seguridad y fuerzas policiales.

EL MÓDULO 6 EN LA PRÁCTICA

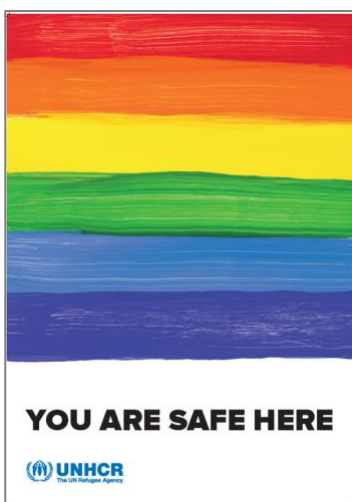
Ejemplos de materiales de espacios seguros elaborados por oficinas de la OIM y el ACNUR

UNHCR, A DISCRIMINATION FREE ZONE

Le HCR, un espace sans discrimination
 ACNUR, un espacio libre de discriminación
 УВКБ – зона, свободная от дискриминации
 UNHCR, 无歧视区
 UNHCR, مساحة خالية من أي تمييز




UNHCR
The UN Refugee Agency

YOU ARE SAFE HERE

UNHCR
The UN Refugee Agency



أنت بأمان هنا


UNHCR
The UN Refugee Agency

AT IOM

WE ARE ALL
EQUAL IN

Dignity & Rights

**IN THIS OFFICE, WE RESPECT
EVERYONE'S DIGNITY REGARDLESS OF**



| | | | | |
|------------------|-------------------|--------------------|----------------|-----|
| RACE | RELIGION | SKIN COLOR | NATIONALITY | AGE |
| ANCESTRY | SEX | SEXUAL ORIENTATION | GENDER | |
| IDENTITY | GENDER EXPRESSION | MARITAL STATUS | | |
| FAMILY STRUCTURE | | PHYSICAL ABILITY | MENTAL ABILITY | |

www.iom.int/diversity | diversity@iom.int

IOM
UN MIGRATION



SAFETY

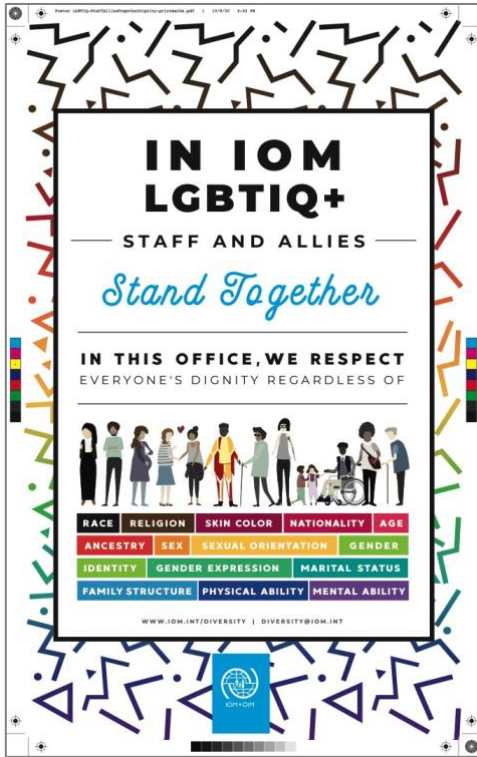
UNHCR
The UN Refugee Agency



SAFE SPACE
WORKPLACE



I STAND FOR
DIVERSITY & INCLUSION
IOM • OIM



EL MÓDULO 6 EN LA PRÁCTICA

Ejemplos positivos de oficinas de la OIM y el ACNUR

A continuación, se ofrecen una serie de ejemplos positivos ideados por las oficinas de la OIM y el ACNUR con el fin de crear espacios seguros para personas con SOGIESC diversa. Puede compartir los buenos ejemplos que tenga con la persona a cargo de la facilitación o enviándonos un correo electrónico.



LAS AMÉRICAS (ACNUR)

En las Américas, el ACNUR estableció una red regional de protección —todavía operativa— para personas refugiadas, solicitantes de asilo y migrantes LGBTIQ+ en nueve países de América del Sur, América Central y América del Norte. Dicha red incluye 152 espacios de apoyo específicos para personas LGBTIQ+ y rutas migratorias clave en Colombia, el Ecuador, el Perú, el Brasil y Chile.

BÉLGICA (OIM)

[*El proyecto EqualCity de la OIM*](#) tiene el objetivo de mejorar los servicios urbanos existentes para sobrevivientes de violencia de género. Como parte de dicho proyecto, RainbowHouse Bruselas, en colaboración con la sede de la OIM en Bruselas, ha elaborado un conjunto de herramientas para asesorar a los trabajadores y las trabajadoras de primera línea en ciudades europeas sobre cómo crear espacios seguros (o más seguros) para migrantes LGBTIQ+. Este conjunto de herramientas incluye capacitación sobre cómo utilizar un enfoque intersectorial para la creación de espacios seguros.

CHAD (OIM)

En el Chad, la OIM fue el primer organismo de las Naciones Unidas que impartió capacitación completa sobre cuestiones LGBTIQ+ al personal de sus programas, operaciones y equipos de emergencia, a fin de crear un espacio más seguro para las personas a las que la oficina presta asistencia.

ECUADOR (OIM)

En el Ecuador, la OIM grabó un video en español sobre espacios seguros para complementar la señalización de espacios seguros y materiales escritos ya existentes. En el video, que se proyectaba en las salas de espera, se

afirmaba que la OIM en el Ecuador era un espacio seguro para las personas con SOGIESC diversa e indicaba cómo hablar con el personal de la OIM de manera segura y confidencial.

INSTITUCIONALES (OIM)

La OIM dispone de una amplia gama de materiales sobre diversidad visual y espacios seguros, como pósteres, botones, pegatinas, marcapáginas, fondos de pantalla para computadora, fondos para videollamadas y marcos para imágenes de redes sociales. Estos materiales están disponibles en francés, inglés y español y se pueden imprimir en las oficinas o en reprografías profesionales. Se pueden consultar en la página de la intranet de la OIM titulada Diversidad e inclusión en los programas de la OIM, en la categoría de Materiales Visuales. Además, la OIM cuenta con una persona coordinadora en materia de programación que tenga en cuenta las cuestiones LGBTIQ+ o relativas a la SOGIESC diversa a escala mundial y una serie de personas coordinadoras LGBTIQ+ en ámbito regional y nacional.

KENYA (OIM Y ACNUR)

Las oficinas en Kenya han celebrado reuniones de coordinación con agencias de las Naciones Unidas, ONG nacionales e internacionales y representantes de las embajadas para compartir información y reforzar la protección de las personas de interés LGBTIQ+.

LÍBANO (ACNUR)

En las zonas rurales del Líbano, el personal del ACNUR desarrolló un enfoque para asegurarse de que su oficina fuera un espacio seguro para las personas LGBTIQ+, especialmente durante el proceso de identificación y registro. Diseñaron este sistema en estrecha colaboración con personas LGBTIQ+ desplazadas, grupos de apoyo locales existentes, personal del ACNUR encargado de la recepción, registro y protección, y las empresas de seguridad contratadas para gestionar la fila de espera para registrarse y cachear a las personas a la entrada de las oficinas. A través de la plataforma del ACNUR *Comunicarse con las Comunidades*, se identificó una contraseña que las personas LGBTIQ+ podían utilizar para señalar discretamente al personal de seguridad y al personal del ACNUR que eran LGBTIQ+ y ser acompañadas a otra entrada del edificio que había sido designada como espacio seguro. Los guardias de seguridad recibieron instrucciones para que siempre fuera una mujer quien registrara a las personas transgénero y de género disidente. Las personas que debían pasar el menor tiempo posible en las zonas de espera comunes eran acompañadas directamente a su cita y hasta la salida al término de esta. En situaciones en las que las personas no se sentían seguras acudiendo a la oficina, el personal del ACNUR se desplazaba a sus domicilios para llevar a cabo las entrevistas.

RWANDA (ACNUR)

En Rwanda, el ACNUR filmó una serie de cortometrajes sobre los espacios seguros dirigidos a diversos grupos marginados, incluidas personas de interés LGBTIQ+.

TAILANDIA (ACNUR)

En Tailandia, el ACNUR colaboró con organizaciones nacionales de apoyo y defensa de las personas LGBTIQ+ de Myanmar y Tailandia para formar a grupos comunitarios presentes en los campos situados en la frontera entre ambos países sobre cómo proteger a jóvenes LGBTIQ+ frente al acoso y la discriminación.

TÚNEZ (ACNUR)

En Túnez, el ACNUR preparó una hoja informativa sobre protección de las personas LGBTIQ+ y un panel de casos desglosado por edad, sexo, género, ubicación, país de origen, estatus migratorio y categorías de vulnerabilidad cruzadas.

UCRANIA (OIM)

Todo el personal de seguridad contratado por las oficinas de reasentamiento de la OIM en Kiev recibió capacitación para aprender a respetar la diversidad y mantener un lugar de trabajo inclusivo. El resto del personal recibió capacitación completa sobre cuestiones relacionadas con la SOGIESC. Cuando las personas entran a la oficina, se las recibe con un mensaje de presentación en el que se destaca la política de espacios seguros de la oficina y todas las salas de espera cuentan con carteles que así lo indican. Durante las reuniones, el personal expresa verbalmente el mensaje de la OIM sobre la importancia de los espacios seguros.

VARIOS (ACNUR)

Varias oficinas están ofreciendo citas a personas LGBTI fuera del horario de oficina habitual para velar por su seguridad, además de trabajar con organizaciones de defensa de las personas LGBTIQ+ y embajadas para establecer vías de remisión.



MÓDULO 7

MITOS Y REALIDADES

La historia de Demhat

Demhat es una mujer trans kurda de Turquía que vive en Estocolmo (Suecia), en calidad de refugiada. Es artista y activista en defensa de los derechos de 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 echo tanto de menos. Al margen de eso, desde un punto de vista psicológico, me adapté muy rápido 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 ni conseguimos salir de esa burbuja de aislamiento para juntarnos con nuestro círculo de amistades, la depresión es un desenlace muy real. 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”.



REALIDAD

MITO

APRENDIZAJE CONTINUO

Lecturas recomendadas

Terminología

African Men for Sexual Health and Rights (AMShER), **Understanding Sexuality, Human Rights and HIV – A Guide on Rights: Glossary, Terms and Acronyms**, 2015:

<https://amsher.org/wp-content/uploads/2019/10/Understanding-Sexuality-Human-Rights-and-HIV-A-Guide-on-Rights.pdf>

Edge Effect, **42 Degrees Glossary and Lexicon** (para profesionales del sector humanitario y del desarrollo):

<https://www.42d.org/2020/07/21/42-degrees-glossary-and-lexicon-2/>

GLAAD, **GLAAD Media Reference Guide - 10th Edition**: <http://www.glaad.org/reference>

GLSEN, **Terminology Match-up**, in **Safe Space Kit: Guide to Being an Ally to LGBT Students**, 2013:

www.glsen.org/educator

GLSEN, **Gender Terminology – Visual and Discussion Guide**, 2020:

<https://www.glsen.org/activity/gender-terminology>

GLSEN, **Gender Education Information Guide**, 2020:

<https://www.glsen.org/activity/gender-triangle-education-guide>

interACT Advocates for Intersex Youth. Varios folletos informativos, como **INTERSEX 101: A Beginner's Guide!**: <https://interactadvocates.org/resources/intersex-brochures/>

Organización para el Refugio, el Asilo y la Migración (ORAM), **Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression: Essential Terminology for the Humanitarian Sector** (en 5 idiomas), 2019:

<https://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2019/12/Glossary-PDF.pdf>

Organisation Intersex Europe (OIE) y Organización Internacional de Jóvenes y Estudiantes Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Queer e Intersexuales (IGLYO), **Intersex Questions and Answers**, 2020:

https://youtu.be/f4Z95e_aQBc

Red Regional de Espacios Seguros en la Región de las Américas (RSSN), **Glosario Sobre Protección de la Infancia, Violencia Sexual y de Género y Terminología Relacionada**, 2018:

<https://rssn-americas.org/fileadmin/rssn-americas/documents/11638.pdf>

Proyecto RAINBOW (Rights Against Intolerance Building an Open-Minded World), **Glossaire des termes LGBTI (en francés)**: <http://www.rainbowproject.eu/material/fr/glossary.htm>

Transgender Europe (TGEU), **Glossary**, 2016: <https://tgeu.org/glossary/>

Campaña Libres e Iguales de las Naciones Unidas, **Glosario** (en los cinco idiomas oficiales de las Naciones Unidas y en portugués), 2020: <https://www.unfe.org/es/definitions/>

Panorama mundial

Amnistía Internacional, **El orgullo no se confina: derechos LGBTIQ+ en las Américas**, 26 de junio de 2020: www.amnesty.org/en/latest/news/2020/06/orgullo-derechos-personas-lgbtqi-america/

Amnistía Internacional, **Mapping Anti-Gay Laws in Africa**, 31 de mayo de 2018: <https://www.amnesty.org.uk/lgbti-lgbt-qay-human-rights-law-africa-uganda-kenya-nigeria-cameroon>

Asia Pacific Transgender Network (APTN), **APTN Factsheet: Being Trans in Asia and the Pacific**, 2017: <https://weareaptn.org/2017/08/01/aptn-fact-sheets-being-trans-in-asia-and-the-pacific-i-think-i-might-be-trans-and-other-resources/>

Association pour la défense des droits des personnes LGBTIQ+ à l'immigration et au séjour (ARDHIS), **Des Pays Sûrs ? Mais Pour Qui Exactement ? Revue de Littérature (sur 15 Pays)**, julio de 2019: <https://ardhis.org/wp-content/uploads/2019/07/Des-pays-s%C3%BBrs-mais-pour-qui-exactement-web.pdf>

Amnistía Internacional, **Making Love a Crime: Criminalization of Same Sex Conduct in Sub-Saharan Africa**, 24 de junio de 2013: <http://www.amnestyusa.org/research/reports/making-love-a-crime-criminalization-of-same-sex-conduct-in-sub-saharan-africa>

Foro de instituciones nacionales de derechos humanos del Commonwealth, Comisión de Derechos Humanos de Australia, Gobierno de Australia y Centro Australiano de Derechos Humanos, **SOGI's Story**: www.sogistory.com/home

Oficina Europea de Apoyo al Asilo (EASO), **Investigación de la situación de las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) en los países de origen**, 2015: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce5b8e2-6d00-11e5-9317-01aa75ed71a1/lanquaqe-es>

Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, **A Long Way to Go for LGBTI Equality: 2019 Survey on LGBTI People in the European Union, North Macedonia and Serbia**, 2020: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

Flores, Andrew. **Social Acceptance of LGBT People in 174 Countries: 1981-2017**, octubre de 2019: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/global-acceptance-index-lgbt/>

Revista Migraciones Forzadas, **Edición especial: Orientación sexual e identidad de género y la protección de los migrantes forzados**, núm. 42, abril de 2013: <https://www.fmreview.org/es/osiq>

Gender Dynamix, **Gender Identity and Gender Expression in South African Schools: Manual**, 2018: <https://www.genderdynamix.org.za/for-educators>

Global Action for Trans* Equality (GATE), **GATE Fact Sheet: Intersex and the Yogyakarta Principles Plus 10**, 2017: <https://gate.ngo/intersex-and-the-yogyakarta-principles-10>

GATE, **Identidad de Género y Derechos Humanos**, 2012: <https://gate.ngo/es/identidad-de-genero-y-derechos-humanos-en-2-paginas/> (Español)

Informe al 44º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 1 de mayo de 2020, **Práctica de las llamadas terapias de conversión: Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**, A/HRC/44/53: <https://undocs.org/es/A/HRC/44/53>

Informe al 41º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 14 de mayo de 2019, **Recopilación y gestión de datos como medio para fomentar la sensibilización acerca de la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**, A/HRC/41/45: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/138/30/PDF/G1913830.pdf?OpenElement>

Informe al 38º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 11 de mayo de 2018, **Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género** A/HRC/38/43: http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/38/43

Informe al 35º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 19 de abril de 2017, **Diversidad en la humanidad, humanidad en la diversidad: Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**, A/HRC/35/36: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/35/36

Informe al 19º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 17 de noviembre de 2011, **Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género**: https://www.ohchr.org/documents/issues/discrimination/a.hrc.19.41_spanish.pdf

Informe al 29º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 14 de mayo de 2015, **Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**: <https://undocs.org/es/A/HRC/35/36>

Human Rights Watch cuenta con una gran variedad de informes sobre distintos países del mundo, que se pueden consultar en www.hrw.org:

- “Country Profiles: Sexual Orientation and Gender Identity” (una serie de mapas interactivos elaborada a partir del Informe Mundial de 2020), 2020
- “Fear for Life: Violence against Gay Men and Men Perceived as Gay in Senegal”, 2010
- “I Want to Be Like Nature Made Me” Medically Unnecessary Surgeries on Intersex Children in the US, 2017
- “(‘I’m Scared to Be a Woman’ - Human Rights Abuses Against Transgender People in Malaysia”, 2014
- “No Longer Alone: Voices from the Middle East and North Africa”, 2018 (con la Arab Foundation for Freedoms and Equality)
- “‘No Support’: Russia’s ‘Gay Propaganda’” Law Imperil LGBT Youth, 2018
- “‘Not Worth a Penny’: Human Rights Abuses Against Transgender People in Honduras”, 2009
- “#Outlawed: The Love that Dare Not Speak Its Name – Global Map of Laws Criminalizing Same-Sex Relations and Forms of Gender Expression”, 2020
- “These Everyday Humiliations: Violence Against Lesbians, Bisexual Women, and Transgender Men in Kyrgyzstan”, 2008
- “‘They Treated Us in Horrible Ways’: Sexual Violence Against Men, Boys and Transgender Women in the Syrian Conflict”, 2020
- “‘They Want Us Exterminated’: Murder, Torture, Sexual Orientation and Gender in Iraq”, 2009
- This Alien Legacy: The Origins of ‘Sodomy’ Laws in British Colonialism, 2008
- “‘We Are a Buried Generation’: Discrimination and Violence against Sexual Minorities in Iran”, 2010
- “‘We’ll Show You You’re a Woman’: Violence and Discrimination against Black Lesbians and Transgender Men in South Africa”, 2011

Comisión Internacional de Juristas (CIJ), **Principios de Yogyakarta**, noviembre de 2017:

<http://yoqyakartaprinciples.org/principles-sp/>

Comisión Internacional de Juristas (CIJ) **Los principios de Yogyakarta + 10: Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta**, noviembre de 2017:

<https://yoqyakartaprinciples.org/principles-sp/los-principios-de-yogyakarta-10/>

Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex Europa (ILGA Europa) dispone de una amplia gama de recursos disponibles en <https://ilga.org/es>, como por ejemplo:

- “LGBTI Rights in the Reform of the Common European Asylum System”, 2019 (con Transgender Europe)
- “Mapas - Legislación sobre orientación sexual”, 2020
- Homofobia de Estado: Actualización del panorama global de la legislación, 2020
- Informe de Mapeo Legal Trans: Reconocimiento ante la Ley, 2019
- Órganos de Tratados de las Naciones Unidas: Referencias a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. Informe anual, 2020

Mugisha, Frank, Director ejecutivo de la organización Minorías Sexuales de Uganda (SMUG), **Expanded Criminalization of Homosexuality in Uganda: A Flawed Narrative**, 2 de febrero de 2016:

https://www.huffpost.com/entry/expanded-criminalisation-b_4690902

Centro Nacional para la Igualdad Transgénero, **Teaching Transgender**, enero de 2009, disponible en:

http://transequality.org/Resources/NCTE_Teaching_Transgender.pdf

Outright Action International, **At A Glance: Sociolegal Perspectives on the Situation of LGBTIQ People in Countries Around the World**, 2020: <https://outrightinternational.org/where-we-work>

Outright Action International (antes conocida como Comisión Internacional Gay y Lesbiana de Derechos Humanos),

Nowhere to Turn: Blackmail and Extortion of LGBT People in Sub-Saharan Africa, 15 de febrero de 2011:

<https://outrightinternational.org/content/nowhere-turn-blackmail-and-extortion-lgbt-people-sub-saharan-africa>

Outright Action International (antes conocida como Comisión Internacional Gay y Lesbiana de Derechos Humanos), **Violence: Through the Lens of Lesbians, Bisexual Women and Trans People in Asia**, 5 de junio de 2014: <https://outrightinternational.org/content/violence-through-lens-lbt-people-asia>

Stonewall, **LGBT in Britain: Home and Communities**, 2018, disponible en:

<https://www.stonewall.org.uk/get-involved/stonewall-research>

Transgender Europe (TGEU), **Welcome to Stay: Building Trans Communities Inclusive of Trans Asylum Seekers and Refugees in Europe**, 2016:

https://tgeu.org/wp-content/uploads/2017/09/TGEU_TransAsylumBrochure_LR.pdf

Transrespeto versus Transfobia en el mundo, **Trans Murder Monitoring, Legal and Social Research**, 2020:

<https://transrespect.org/es/>

Naciones Unidas, **Declaración conjunta de las Naciones Unidas sobre poner fin a la violencia y a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex**, 29 de septiembre de 2015.

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/JointLGBTIstatement.aspx>

Campaña Libres e Iguales de las Naciones Unidas, **Fichas de datos**, disponibles en:

<https://www.unfe.org/es/learn-more/>

Informe al 74º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, 17 de julio de 2019, **Inclusión sociocultural y económica: Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**, A/74/181:

<https://undocs.org/A/74/181>

Asamblea General de las Naciones Unidas, 73º período de sesiones, 12 de julio de 2018, **Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género: Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**, A/73/152:

https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/73/152&Lang=S

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), **Legal, Policy and Background Information on Sexual Orientation and Gender Identity**, agosto de 2020 (actualizado de forma periódica):

<https://www.refworld.org/soqi.html>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), **Protección de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas: Informe mundial sobre los esfuerzos del ACNUR para proteger a solicitantes de asilo y refugiados lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersex**, diciembre de 2015: <https://www.refworld.org/cqi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5774c2254>

Servicio de Noticias de las Naciones Unidas, **LGBT Community in Chechnya Faces New Wave of Persecution: UN Human Rights Experts**, 13 de febrero de 2019: <https://news.un.org/en/story/2019/02/1032641>

Banco Mundial, **A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index**, 2018:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/608921536847788293/A-Set-of-Proposed-Indicators-for-the-LGBTI-Inclusion-Index>

Derecho internacional

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 10 de diciembre de 1984, Naciones Unidas, *Treaty Series*, vol.1465, p. 85: <https://www.refworld.org/cqi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=50acc1d52>

Comisión Internacional de Juristas (CIJ), **SOGI Legislative Database**, agosto de 2020,

<https://www.icj.org/soqi-legislative-database/>

Comisión Internacional de Juristas (CIJ), **Refugee Status Claims Based on Sexual Orientation and Gender Identity - A Practitioners' Guide**, febrero de 2016: <http://www.refworld.org/docid/56cabb7d4.html>

Comisión Internacional de Juristas (CIJ), **Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Law – A Practitioner's Guide No. 4**, Geneva, 2009:

<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4a783aed2.html>

Comisión Internacional de Juristas (CIJ), **Sexual Orientation, Gender Identity and Justice – A Comparative Law Casebook**, 6 de septiembre de 2011: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4f9eae7c2.html>, págs. 7 a 45

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, *Treaty Series*, vol. 999, p. 171: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b3aa0.html>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, *Treaty Series*, vol.1966. p. 3: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html>

Michael O'Flaherty y John Fisher, **Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Law: Contextualizing the Yogyakarta Principles**, 82 (2008), *Human Rights Law Review*, págs. 207 a 248: <https://academic.oup.com/hrlr/article-abstract/8/2/207/677801>

Asamblea General de las Naciones Unidas, **Convención sobre los Derechos del Niño**, 20 de noviembre de 1989, Naciones Unidas, *Treaty Series*, vol. 1577, p. 3: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b38f0.html>

Asamblea General de las Naciones Unidas, **Convención sobre el Estatuto de los Refugiados**, 28 de julio de 1951, Naciones Unidas, *Treaty Series*, vol. 189, p. 137: <https://www.refworld.org/docid/3be01b964.html>

Asamblea General de las Naciones Unidas, **Declaración Universal de Derechos Humanos**, 10 de diciembre de 1948, 217 A (III): <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), **Directrices sobre protección internacional n.º 9: Solicitudes de la condición de refugiado relacionadas con la orientación sexual y/o la identidad de género en el contexto del artículo 1A (2) de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y/o su Protocolo de 1967**, 23 de octubre de 2012, HCR/GIP/12/01: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=518113d54>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), **Nacidos libres e iguales Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos**, septiembre de 2012, HR/PUB/12/06:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_SP.pdf

Comunicación y espacios más seguros

Girl's Best Friend Foundation y Advocates for Youth, **Creating Safe space for GLBTQ Youth: A Toolkit**, 2005: <https://www.advocatesforyouth.org/resources/health-information/creating-safe-space-for-qlbtq-youth-a-toolkit/>

GLSEN, **Pronouns: A Guide from GLSEN**, 2020: <https://www.glsen.org/activity/pronouns-guide-glsen>

Heartland Alliance International, **Rainbow Welcome Initiative: Cultivating Safe Spaces and Supportive Communities**: <http://rainbowwelcome.org/>

Heartland Alliance International, **Training: Strengthening Services for LGBT Refugees and Asylees Part II: Creating Safe Spaces**, 14 de enero de 2013: <http://refugeehealthta.org/2013/01/27/webinar-strengthening-services-for-lgbt-refugees-asylees-part-ii/>

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), **Positive Spaces Initiative: Support LGBTQIA+ Newcomers**, 2020: <http://www.positivespaces.ca/>

Open for Business, **Business Action for LGBT+ Inclusive Societies**, 2020: <https://open-for-business.org/local-influencer-program>

Organization Intersex International Australia (OII), **Employer's Guide to Intersex Inclusion**, 2014: <https://ihra.org.au/27909/employers-guide-intersex-inclusion/>

OII Australia, **Intersex for Allies**, 2014: oii.org.au/21336/intersex-for-allies/

OII Australia, **Making Your Service Intersex Friendly**, 2014: oii.org.au/wp-content/uploads/key/OII-Australia-Inclusive-Service.pdf

Organisation Intersex International Europe (OII Europe), **Toolkits - Information for parents, allies, policy makers, health professionals, human rights defenders, teachers**, 2020: <https://oii europe.org/library-en/toolkit-cat/>

Out and Equal Workplace Advocates, **Toolkits and Guides: Strategies for Inclusion in the Workplace**, 2020: <https://outandequal.org/toolkits-guides/>

Stonewall, **Workplace Guides**: http://www.stonewall.org.uk/at_work/research_and_guides/4907.asp

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, **Código de Conducta**, 2004: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3871.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2005/3871>

APRENDIZAJE CONTINUO

Videos recomendados

Árabe

Human Rights Watch y Arab Foundation for Freedoms and Equality, **No Longer Alone: LGBT Voices from the Middle East and North Africa**: https://www.youtube.com/watch?v=WfsyqPeMpw&feature=emb_logo (con subtítulos en inglés) o <https://www.youtube.com/watch?v=6AkVxl8xbQs> (con subtítulos en francés)

ACNUR y MOSAIC, **Libano: los refugiados LGBTI (trans) cuentan su historia**: <https://www.youtube.com/watch?v=F6COKYChXO4> (con subtítulos en inglés)

Inglés

ABC News, **Transgender at 11: Barbara Walters Interviews Jazz**: <http://abcnews.go.com/2020/video/transgender-11-listening-jazz-18260857>

The Advocate, **What is Asexuality? | Queer 101**: <https://www.youtube.com/watch?v=c8pu3t1Kf-c>

As/Is, **LGBTI Refugees in the US**: <https://www.youtube.com/watch?v=FfsbFIZ4XB0>

BeLonG To Youth Services, **Seeking Sanctuary**: <https://www.youtube.com/watch?v=XxoU8wRLaQI>

Bradley Secker y Spindle Films, **Iraq's Unwanted People**: <https://www.youtube.com/watch?v=xc5KsCXF60o&feature=related>

Centro de Derechos Humanos, **I Am Intersex: Challenges and experiences** (Sudáfrica): <https://www.youtube.com/watch?v=HG8sy2zj7q>

Foro de instituciones nacionales de derechos humanos del Commonwealth, Comisión de Derechos Humanos de Australia, Gobierno de Australia y Centro Australiano de Derechos Humanos, **SOGI's Story**: www.sogistory.com/video

Heartland Alliance, **LGBT Refugees Webinar (for US Resettlement Agencies) – Understanding Terms, Concepts and Conditions**: <http://www.youtube.com/watch?v=YKKwHEvbUKw>

Heartland Alliance, **LGBT Refugees Webinar (for US Resettlement Agencies) – Creating Safe Spaces**: <https://www.youtube.com/watch?v=BRv0UC55O9k>

Human Rights First, **Protecting LGBTI Refugees**: <https://www.youtube.com/watch?v=yIj2c-PO2vk>

Human Rights Watch, **US: End Irreversible Genital Surgeries on Intersex Infants**: <https://www.youtube.com/watch?v=KeAVdOJOfkK>

Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas, **Courage Unfolds**: <http://vimeo.com/22813403>

Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas, **UN: Ban Ki Moon Condemns Homophobia**: <http://www.youtube.com/watch?v=4dN69drbrGU&list=UUD9BxGZLs0KkCqWmZJn51uQ&index=1>

Immigration Equality, **LGBT Asylum: Three Stories**, <https://www.youtube.com/watch?v=p500h-1ihCc>

InQueery, **What Does Intersex Mean?** https://www.youtube.com/watch?v=n_5l2fwWGco

interACT Youth Advocacy Group, **What It's Like to Be Intersex:**
<https://www.youtube.com/watch?v=cAUDKEI4QKI>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Campaña Libres e Iguales de las Naciones Unidas, **Apollo's Story:** <https://www.youtube.com/watch?v=6TddB6mXiqk>

OIM y Campaña Libres e Iguales de las Naciones Unidas, **Jen's Story:**
https://www.youtube.com/watch?v=N2eHWsv_HEk

OIM y Campaña Libres e Iguales de las Naciones Unidas, **Muhab's Story:**
https://www.youtube.com/watch?v=W_Sq0DJz-P4

The Kumu Hina Project, **The Meaning of Māhū**, <https://www.youtube.com/watch?v=2pCThN5y46Q>

MOSAIC Oriente Medio y Norte de África (MENA) y Gender, Justice and Security Hub, **Impact of the Syrian Civil War and Displacement on SOGIESC Populations**, https://thegenderhub.com/wp-content/uploads/2021/01/MOSAIC_Report_Online-1f443677dafb1a3e936ac0eade8236412c9f032fc4de51dc0d6387cbb67568863.pdf

ACNUDH, **A history of LGBT rights at the UN:**
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTVideos.aspx>

ACNUDH, **The Power of Sharing:** <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTVideos.aspx>

ACNUDH, **The Riddle:** <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTVideos.aspx>

ACNUDH, **The 'T' in LGBT should never be silent:**
<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTVideos.aspx>

ACNUDH, **The Welcome:** <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTVideos.aspx>

Organización para el Refugio, el Asilo y la Migración (ORAM), **As I Am: Understanding the Sexual Orientation and Gender Identity of Refugees:** <http://www.oraminternational.org/en/videos>

ORAM, **No Place for Me: Protecting Sexual and Gender Minority Refugees:**
<http://www.oraminternational.org/en/videos>

ORAM, **Nowhere to Run:** <http://www.oraminternational.org/en/videos>

Seventeen, **What Does Queer Really Mean?** <https://www.youtube.com/watch?v=58od0RlBijY>

Teen Vogue, **Why Intersex Genital Mutilation Needs to Stop** (artículo y vídeo):
<http://www.teenvogue.com/story/intersex-genital-mutilation>

Tiers Nigera, **Untold Facts S4 E2 - Intersectionality in the LGBT Movement:**
<https://www.youtube.com/watch?v=4GItnkmf5DI>

Campaña Libres e Iguales de las Naciones Unidas, **Intersex Awareness:**
https://www.youtube.com/watch?v=SpWdVTzqxG8&list=PLYUVFvBU-lofhW23ryCB1S1Gkvp_l6qyE&index=8

Español

CNN Español, *¿Quién ayuda a los refugiados LGBTQ en Argentina de los impactos de la pandemia del covid-19?*

<https://cnnespanol.cnn.com/video/refugiados-vulnerables-coronavirus-migrantes-acnur-pkg-ivan-perez-sarmenti-perspectivas-buenos-aires/>

Comisión Española de Ayuda al Refugiado, *Refugiados LGTB Atrapados en Lesbos : Entrevista con Ovil* (Ovil, a Bangladeshi gay refugee in Lesbos, Greece): <https://www.youtube.com/watch?v=CpY0jmfZnfU>

Télam Argentina, *En Argentina hay 43 refugiados LGBTIQ+, que llegaron al país escapando de la homofobia*: <https://www.telam.com.ar/notas/202010/530817-datos-de-la-comision-nacional-de-refugiados-colectivo-lgbtig.html>

Francés

Association BAAM (Bureau d'Accueil et d'Accompagnement des Migrants), *Asile, clichés et les réfugiés et les migrantEs LGBT+* : https://www.youtube.com/watch?v=90kyA-XiRxc&feature=emb_logo

France 24, *Africains et Homosexuels, l'exil pour seul horizon – un document à découvrir sur InfoMigrants* : <https://www.youtube.com/watch?v=UGYKTGRWIBq>

InfoMigrants, *Migrants homosexuels : « Ils viennent de pays où l'homosexualité est criminalisée »* : https://www.youtube.com/watch?v=eWKYTDWT1o8&feature=emb_logo

LCI France, *Késako #Le Lexique LGBT* : <https://www.lci.fr/societe/video-kesako-definition-trans-cisgenre-queer-intersexe-le-lexique-lgbt-2058143.html>

Radio Télévision Suisse (RTS), *Trans-identité et non-binarité : Vers un image positive de soi | Dans la tête d'un trans* : <https://www.youtube.com/watch?v=phxMD2hDdK4>

Portugués

AmCham Brasil, *Fórum Diversidade 2018: A Questão de Interseccionalidade: Gênero, Raça, LGBT e PCD: como lidar e somar as diferentes*: https://www.youtube.com/watch?v=EbKwnFjhJ4I&feature=emb_logo

Carta Capital, *Lara Lopes : « Brasil não tem mais estabilidade para refugiados LGBT como antes » | allora e ela*: <https://www.youtube.com/watch?v=ae-dtvOANn0>

Gobierno del Estado de Paraná, Brasil, *Secretaria da Justiça, Família e Trabalho e Plan International Brasil, LGBT*: <http://www.justica.pr.gov.br/Pagina/LGBT>

Plan International Brasil, *O Desafino de Igualdade : Uma nova educação*: <https://www.youtube.com/watch?v=04u0UHEq2f4&feature=youtu.be>

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.

