

## ESTA PRESENTACIÓN INCLUYE NOTAS

El guion que la persona facilitadora sigue durante esta sesión de capacitación está incluido en la sección de notas de las diapositivas de la presentación. Las notas también contienen información fundamental para la facilitación, como estimaciones de duración y referencias a los números de página correspondientes de la Guía de facilitación. Es importante revisar las notas en su totalidad antes de facilitar este paquete de capacitación e imprimirlas para usarlas como referencia durante la sesión.

Las notas se pueden visualizar en el panel situado debajo de la imagen de la diapositiva cuando se elige el modo de visualización “Normal”. Si no puede ver las notas, haga clic con el cursor en la barra gris de la parte inferior de la ventana, mantenga pulsado el botón del ratón y arrastre la barra hacia arriba. De este modo podrá ver la sección de notas. Para visualizar las diapositivas con las notas en letra de tamaño grande bajo ellas, lleve el cursor a la parte superior de la ventana y haga clic en “Vista” y, a continuación, en “Página de notas”. Para imprimir las notas de las diapositivas acompañadas de una imagen de la diapositiva (lo cual es muy práctico en caso de que se trate de la primera facilitación, especialmente en los segmentos de enseñanza más largos), haga clic en “Imprimir” y, a continuación, en “Diseño de impresión”, seleccione “Páginas de notas”.

## CÓMO OCULTAR LAS DIAPOSITIVAS

Si decide eliminar diapositivas de esta presentación —porque va a omitir un ejercicio en particular, por ejemplo—, es preferible que oculte la diapositiva en lugar de borrarla. De este modo, la tabla de programación de la Guía de facilitación seguirá reflejando los números de diapositiva correctos. Para ocultar una diapositiva, haga clic en ella. A continuación, en la pestaña “Presentación con diapositivas”, haga clic en el icono “Ocultar diapositiva”. Una vez lo haya hecho, la diapositiva no se mostrará en pantalla durante la presentación.



**S O G I E S C**

ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN  
DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (SOGIESC)  
**DURANTE EL DESPLAZAMIENTO FORZADO Y LA MIGRACIÓN**

FECHA / HORA / OTRAS NOTAS



# PRESENTACIONES



## NOMBRE

Díganos su **nombre**

## PUESTO

Su **puesto** y sus responsabilidades

## CAPACITACIÓN

Formación previa en cuestiones LGBTIQ+ o trabajo anterior con personas con **SOGIESC diversa**

## RETOS

**Retos** que se plantean en su entorno





# FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACIÓN

## REPASO DEL PROGRAMA





# OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al terminar esta capacitación, **podrán:**

Dar ejemplos de **terminología** respetuosa y de supuestos problemáticos que afectan a la prestación de una asistencia eficaz.

Describir los **retos y vulnerabilidades** particulares en materia de protección a los que se enfrentan las personas con SOGIESC diversa.

Identificar **medidas de prevención, mitigación y respuesta apropiadas** para abordar esos retos.



# OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al terminar esta capacitación, **podrán:**

Facilitar interacciones **eficaces y respetuosas** con personas con SOGIESC diversa y obtener información de un modo que preserve su dignidad y humanidad.

**Realizar** un análisis local de la situación de los principios de protección de las personas LGBTIQ+ establecidos por su organización.

Evaluar las **necesidades de protección** de las personas con SOGIESC diversa utilizando las competencias y los conocimientos adquiridos en esta capacitación.



# RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN

Los **efectos previstos a largo plazo** de esta capacitación son los siguientes:



## ESPACIOS MÁS SEGUROS

Nuestras oficinas y las de nuestros asociados se convierten en espacios **más seguros y acogedores** para las personas con SOGIESC diversa.



# RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN

Los **efectos previstos a largo plazo** de esta capacitación son los siguientes:



## ESPACIOS MÁS SEGUROS

Nuestras oficinas y las de nuestros asociados se convierten en espacios **más seguros y acogedores** para las personas con SOGIESC diversa.



## PROTECCIÓN

Las personas participantes son **conscientes** de los motivos y de su responsabilidad para proteger a las personas con SOGIESC diversa.

# RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN

Los **efectos previstos a largo plazo** de esta capacitación son los siguientes:



## ESPACIOS MÁS SEGUROS

Nuestras oficinas y las de nuestros asociados se convierten en espacios **más seguros y acogedores** para las personas con SOGIESC diversa.



## PROTECCIÓN

Las personas participantes son **conscientes** de los motivos y de su responsabilidad para proteger a las personas con SOGIESC diversa.



## SENSIBILIDAD

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.

# RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN

Los **efectos previstos a largo plazo** de esta capacitación son los siguientes:



## ESPACIOS MÁS SEGUROS

Nuestras oficinas y las de nuestros asociados se convierten en espacios **más seguros y acogedores** para las personas con SOGIESC diversa.



## PROTECCIÓN

Las personas participantes son **conscientes** de los motivos y de su responsabilidad para proteger a las personas con SOGIESC diversa.



## SENSIBILIDAD

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.



## DESARROLLO DE CAPACIDADES

Las personas participantes adquieren **herramientas** para realizar un diagnóstico e implementar intervenciones específicas con personas con SOGIESC diversa.



# ENTORNO DE LA CAPACITACIÓN



**Espacio seguro**

# ENTORNO DE LA CAPACITACIÓN



**Espacio seguro**



**Foro para la formulación de preguntas y el debate**

# ENTORNO DE LA CAPACITACIÓN



**Espacio seguro**



**Foro para la formulación de preguntas y el debate**



**Respeto de los puntos de vista,  
las ideas y la historia personal de los demás**



# ENTORNO DE LA CAPACITACIÓN



**Espacio seguro**



**Foro para la formulación de preguntas y el debate**



**Respeto de los puntos de vista,  
las ideas y la historia personal de los demás**



**Conciliación de las convicciones personales, culturales,  
religiosas y sociales con las obligaciones profesionales**

# NUESTRAS OBLIGACIONES BÁSICAS

## 1 EMPATIZAR

Iniciar cada interacción mostrando empatía, comprensión y una mentalidad abierta.

## 2 INFUNDIR CONFIANZA

Entablar relaciones de confianza con las personas.

## 3 ESCUCHAR

Escuchar con franqueza, sin criticar ni emitir juicios.

## 4 HACERLO MEJOR

Evitar reproducir las actitudes y comportamientos negativos y poco favorables que la persona puede haber encontrado en otros lugares.

## 5 CONTRARRESTAR

Contrarrestar la exclusión, la discriminación y el estigma predominantes en la sociedad o en otras organizaciones que prestan asistencia.

## 6 ACTUAR

Ofrecer respuestas oportunas y asistencia concreta.



# TEMAS FUNDAMENTALES

## módulos 1 a 7

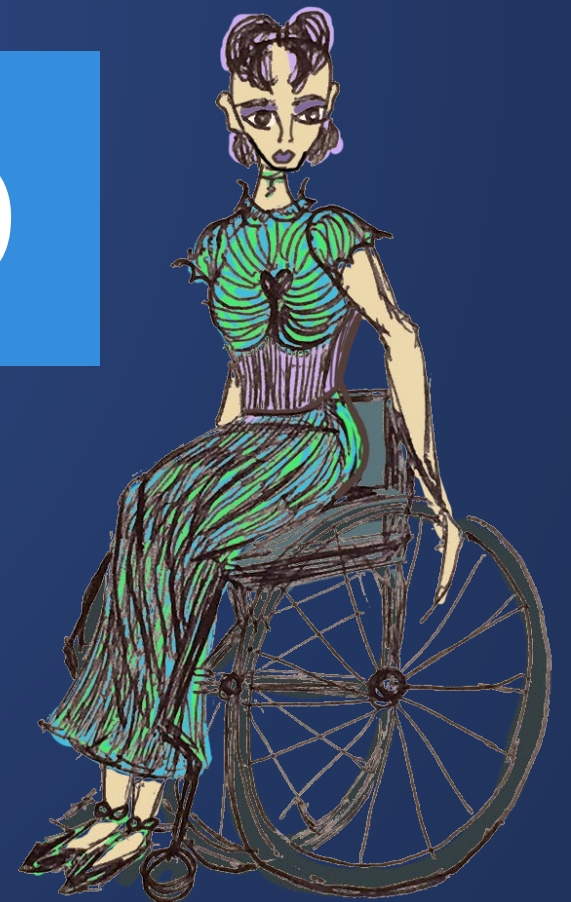


1

POR QUÉ

ES IMPORTANTE

LA DIVERSIDAD



# OBJETIVOS

01

## CARACTERÍSTICAS

Describir algunas de las **características** que componen la diversidad humana y lo que significa respetar la diversidad de las demás personas.

02

## PREJUICIOS INCONSCIENTES

Definir los **prejuicios inconscientes** y destacar las formas en las que pueden influir en nuestras acciones.

03

## INTERSECCIONALIDAD

Explicar qué significa la **interseccionalidad** y cómo contribuye a la marginación de las personas con SOGIESC diversa.



# EJERCICIO

Página del Cuaderno

9

# APRENDIZAJE SOBRE LA DIVERSIDAD





# PREJUICIOS INCONSCIENTES

APRENDIDO



INCONSCIENTE



OBSTÁCULO





**DRA. KIMBERLÉ CRENSHAW**

## INTERSECCIONALIDAD

Describe la forma en la que las identidades sociales se superponen y entrecruzan.

Las personas que pertenecen a más de un grupo marginado experimentan una discriminación aún mayor que aquellas a las que se estigmatiza por un solo aspecto de su identidad.

La opresión tiene lugar en el punto de intersección de varias identidades marginadas.



Video

# Introducción a la interseccionalidad



Según este video, ¿cómo **resumiría** el concepto de interseccionalidad?



# DEBATE: DIVERSIDAD, PREJUICIOS E INTERSECCIONALIDAD



= Prejuicios inconscientes/  
marginación



# CÓMO ABORDAR LOS PREJUICIOS



## Cuaderno

para consultar más información y recursos.

1 y 12

### 1 RECONOCER

**Reconocer** que todas las personas tenemos prejuicios.

### 2 IDENTIFICAR

**Identificar** nuestros propios prejuicios y conocerlos.

### 3 EXPONERSE

**Exponerse** a imágenes e información positivas sobre las personas.

### 4 CONOCER

**Conocer** a personas de los grupos contra los que sentimos prejuicios y pasar tiempo con ellas, escuchando lo que pueden contarnos.



# PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

La importancia de la diversidad

Diversidad de opiniones, valores y fortalezas

Prejuicios inconscientes

Interseccionalidad

Reconocer nuestros propios prejuicios

01

02

03

04

05

# 2

# TERMINOLOGÍA





# OBJETIVOS

01

### TÉRMINOS HABITUALES

Definir los **términos habituales** utilizados para hablar de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

02

### CONCEPTOS BÁSICOS

Explicar los **conceptos básicos** de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.

03

### EXPRESIONES QUE SE DEBEN EVITAR

Destacar las **palabras que debemos evitar** al hablar con las personas con SOGIESC diversa o al referirnos a ellas.

# UN APUNTE SOBRE EL LENGUAJE

La importancia de las

**PALABRAS**

El lenguaje define  
nuestra visión del mundo



# USO DE LOS TÉRMINOS:

## SOGIESC

▶ Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

## LGBTIQ+

▶ Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer

**EJERCICIO  
EN GRUPO**

# **JUEGO DE MESA SOBRE TERMINOLOGÍA**



**EJERCICIO ADICIONAL –  
PÁGINA 15**

**EJERCICIO ADICIONAL  
AVANZADO - PÁGINA 16**

**GLOSARIO - IMPRESO**



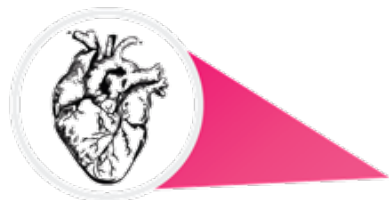
## DEBATE EN GRUPO

# LA TERMINOLOGÍA EN SU CONTEXTO





# EJERCICIO: SOGIESC



## SEXUAL ORIENTATION

Each person's enduring capacity for profound romantic, emotional and/ or physical feelings for, or attraction to, people of a particular gender. Encompasses hetero-, homo- and bisexuality and a wide range of other expressions of sexual orientation.



## GENDER IDENTITY

Refers to each person's deeply felt internal and individual experience of gender, which may or may not correspond with the sex they were assigned at birth or the gender attributed to them by society.



## GENDER EXPRESSION

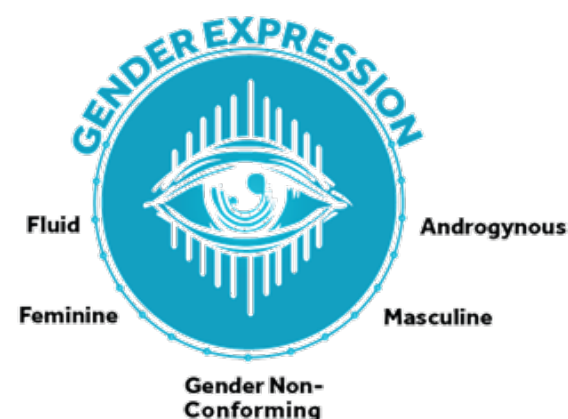
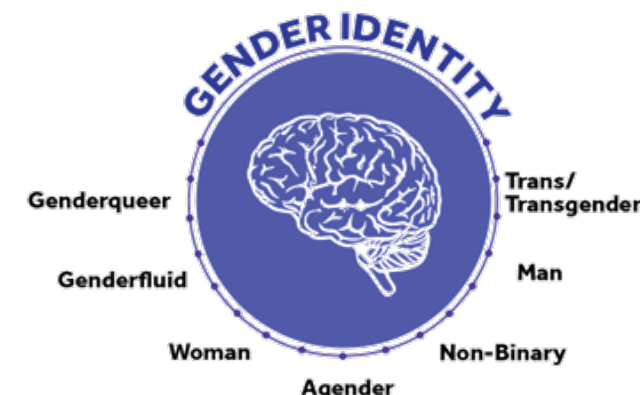
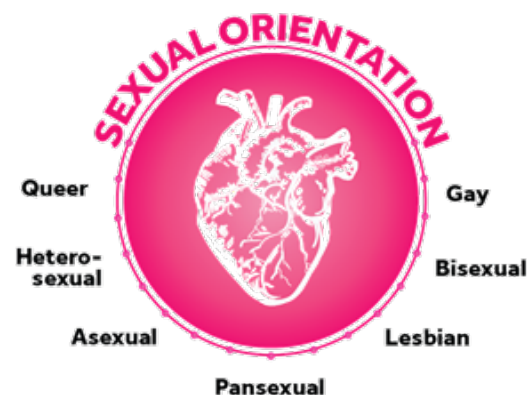
People use a range of cues, such as names, pronouns, behaviour, clothing, voice, mannerisms and/or bodily characteristics, to interpret other individuals' genders. Gender expression is not necessarily an accurate reflection of an individual's gender identity. One does not have to have a diverse sexual orientation, gender identity or sex characteristics to have a diverse gender expression.



## SEX CHARACTERISTICS

Each person's physical features relating to sex, including genitalia and other sexual and reproductive anatomy, chromosomes, hormones and secondary physical features emerging from puberty. Infants are typically assigned the sex of male or female at birth based on the appearance of their external genitalia.

The words you see below represent just a few of the terms that could be placed in each space. The dots represent the numerous other relevant terms, in all languages, that could also be placed there. No hierarchy exists within these terms. These four distinct areas each represent an infinite range, with no first or last positions.



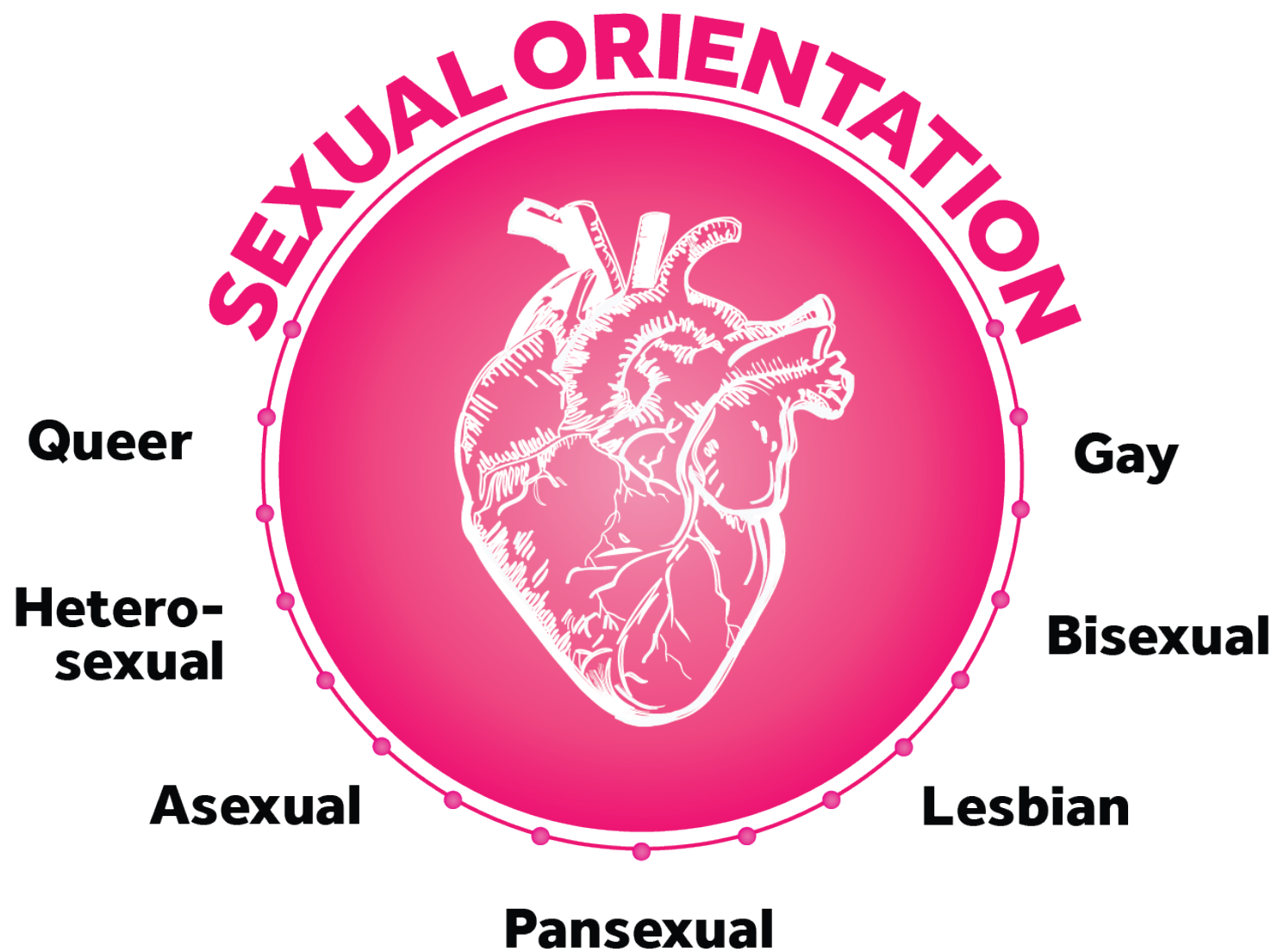
This graphic represents just one of the numerous ways to conceptualize SOGIESC. We recognize that there are numerous terms used to talk about SOGIESC concepts around the world, and that a tiny number of them are included here. This concept was adapted, with gratitude, from the Gender Unicorn by Trans Student Educational Resource <http://www.transstudent.org/gender> Contact: LGBTIQ+ Focal Point Jenn Rumbach [jrumbach@iom.int](mailto:jrumbach@iom.int).





# EJERCICIO: SOGIESC

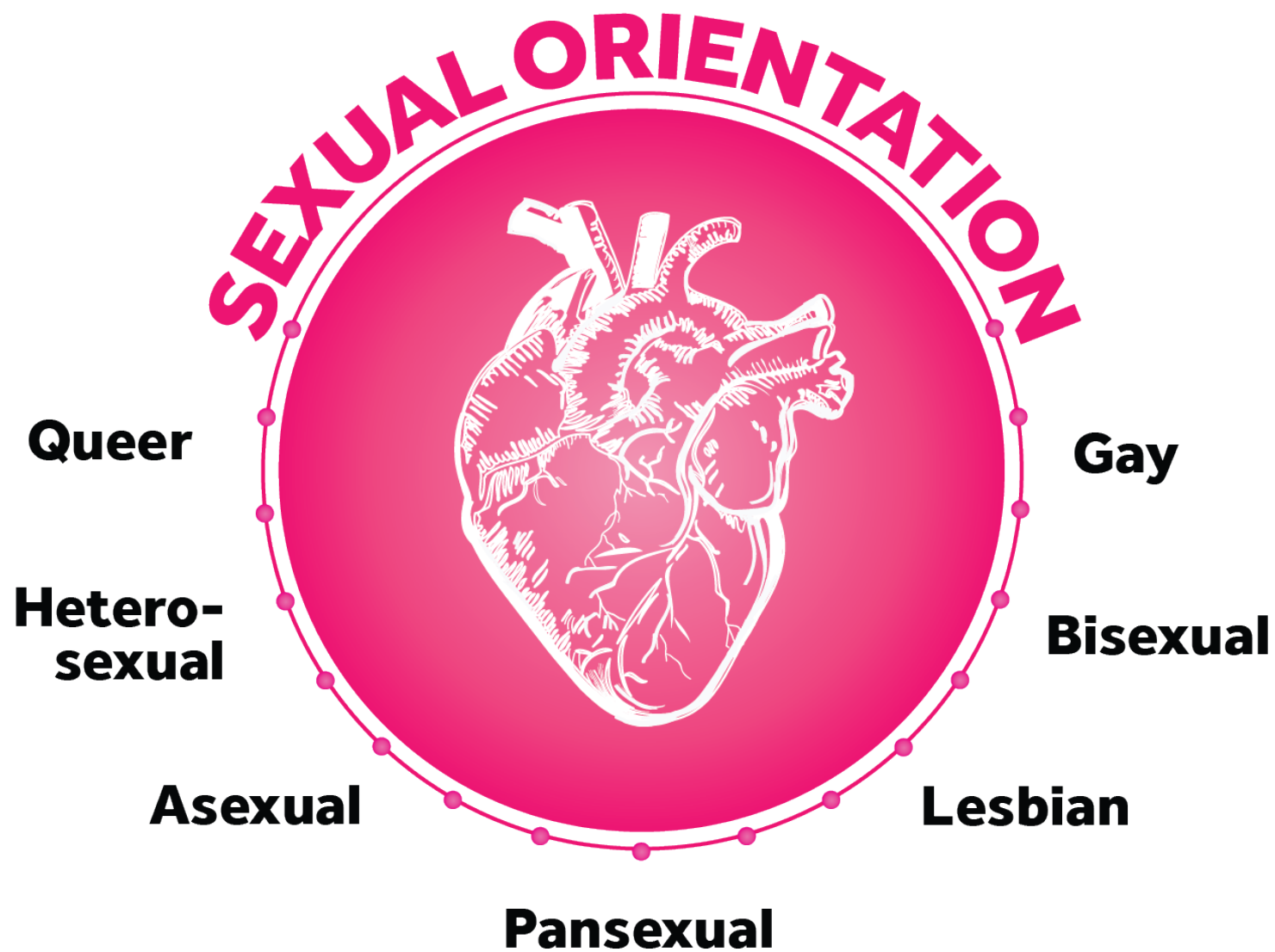
**L G B T I Q**





# EJERCICIO: SOGIESC

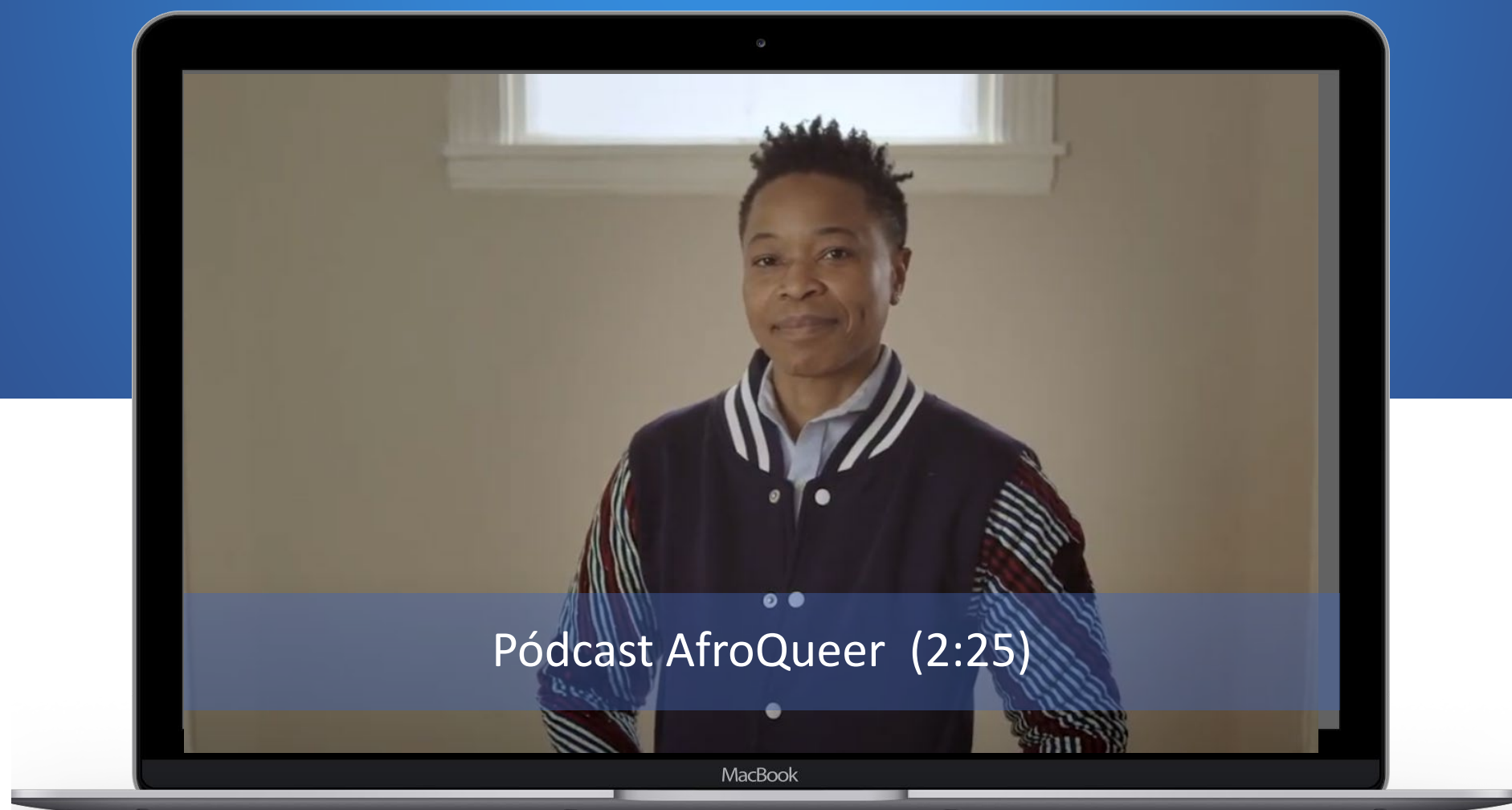
**L G B T I Q**





Video

# ¿Cuál es tu experiencia como persona queer africana?: Ngowo Nasah

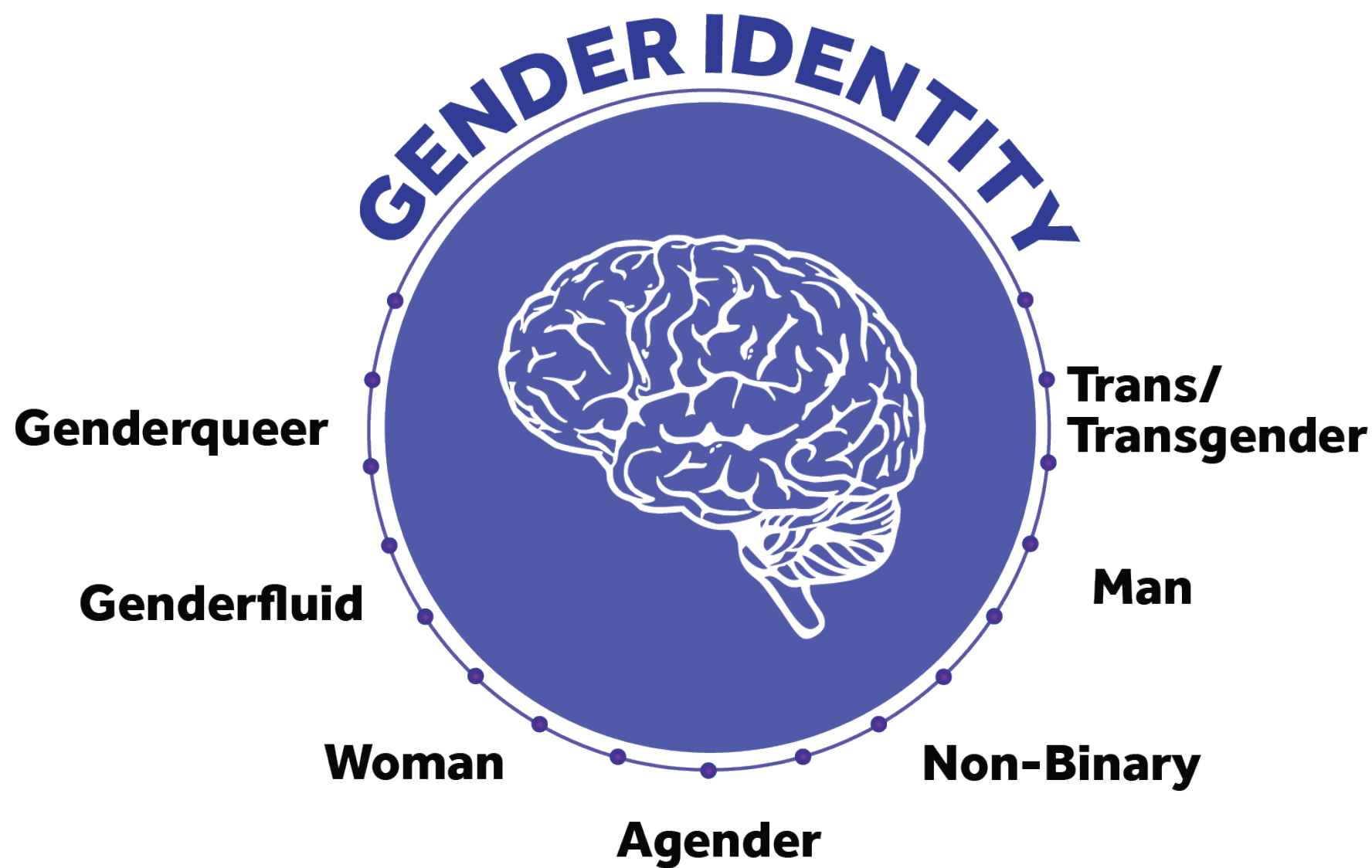


¿Qué cree que significa el término queer para Ngowo Nasah?



# EJERCICIO: SOGIESC

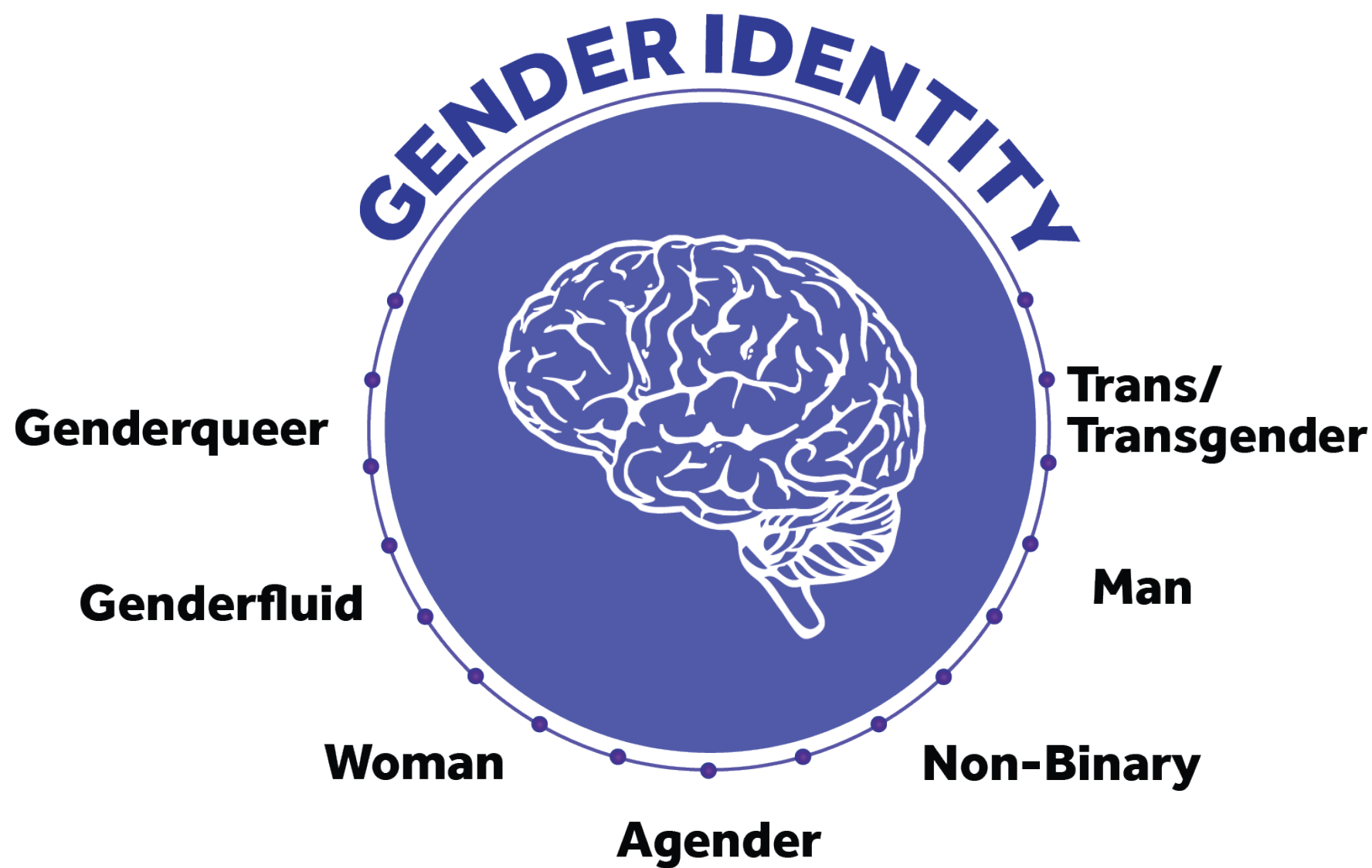
**L G B T I Q**





# EJERCICIO: SOGIESC

**L G B T I Q**







Video

# Cisgénero: ¿qué significa?

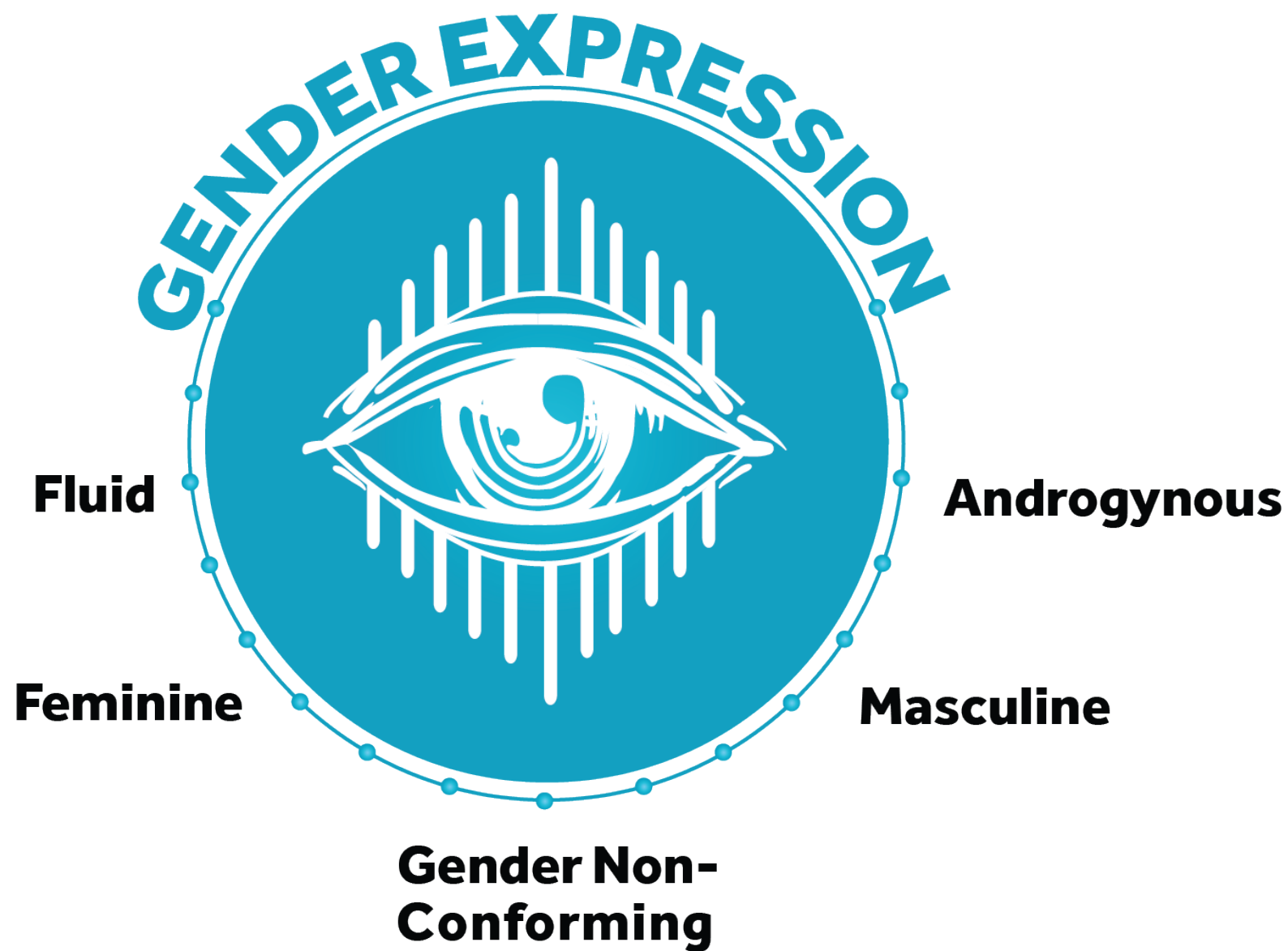


¿Qué ha **aprendido** con este video que desconociera anteriormente?



# EJERCICIO: SOGIESC

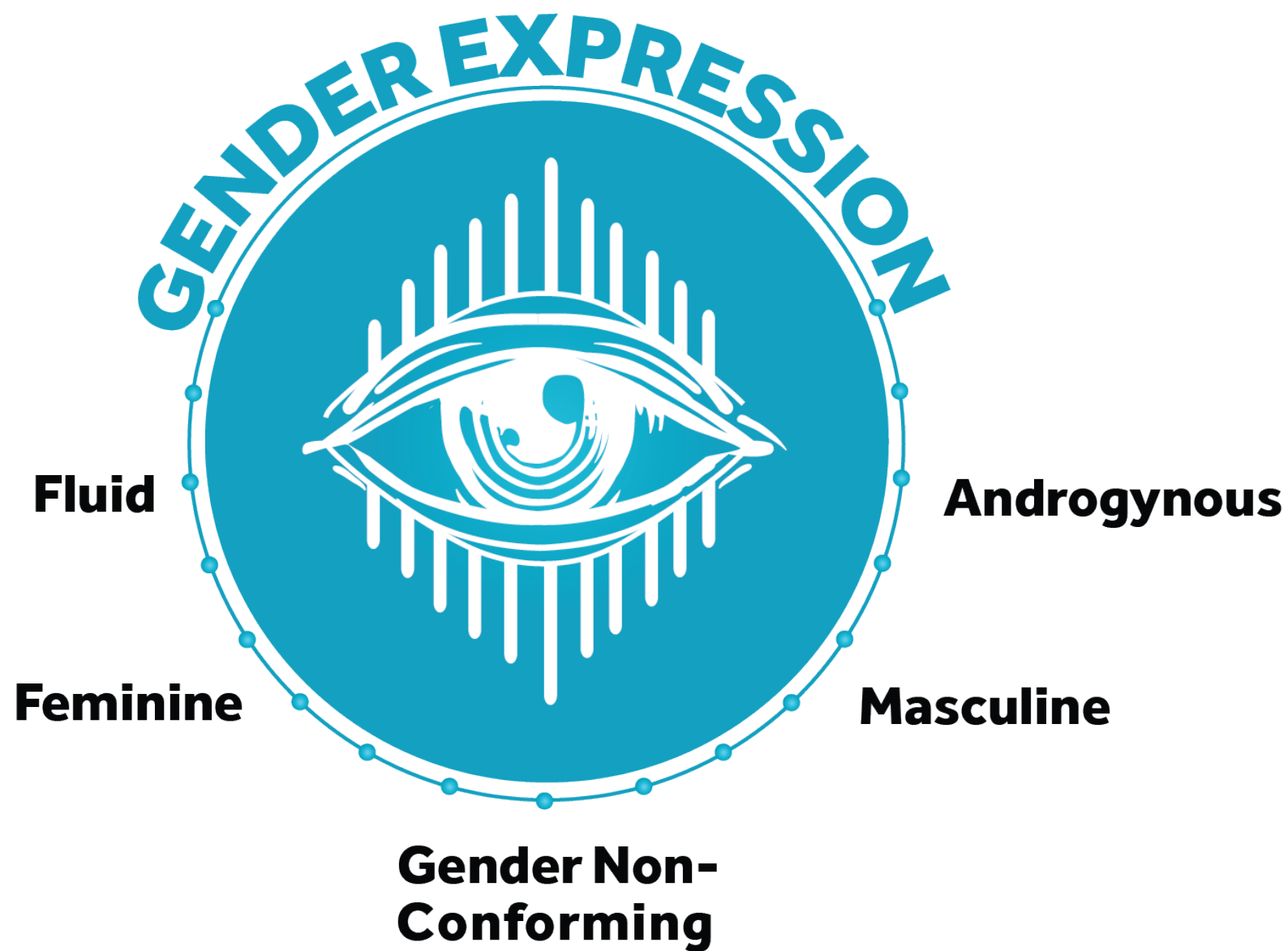
**L G B T I Q**





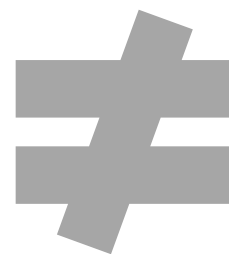
# EJERCICIO: SOGIESC

**L G B T I Q**





# EJERCICIO: EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

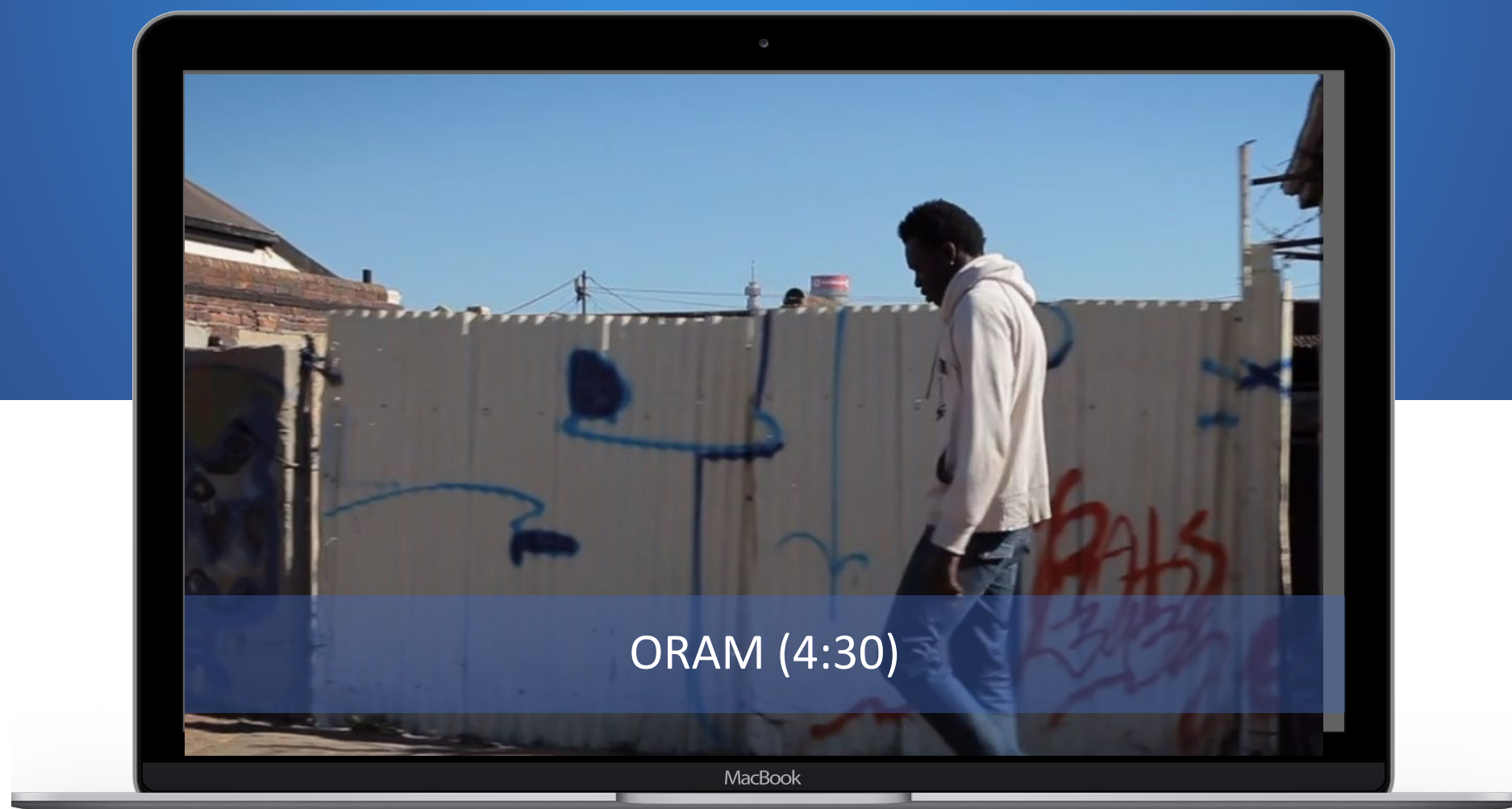






Video

# Tal como soy: entender la orientación sexual y la identidad de género de los refugiados

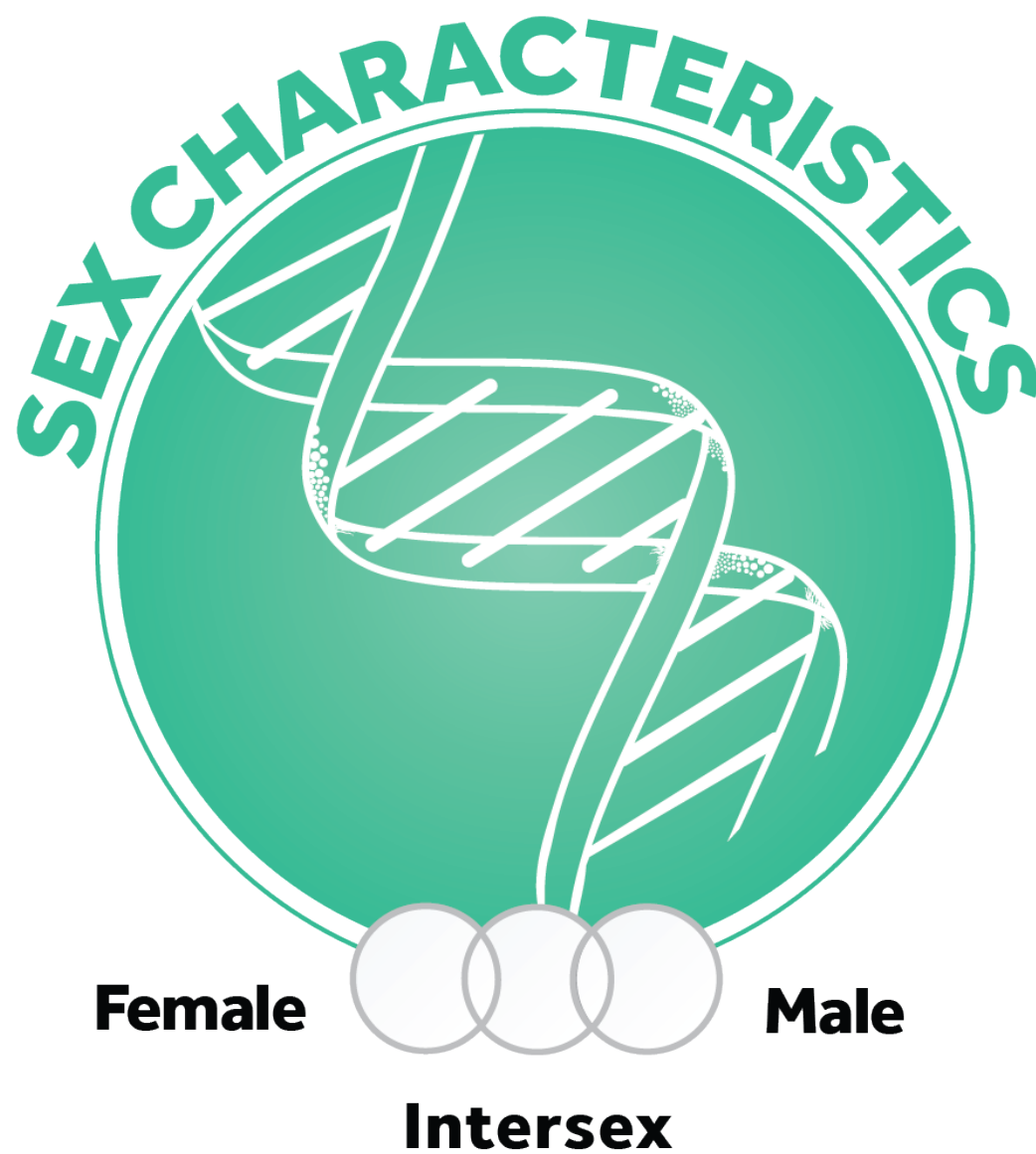


¿Cómo modificó Ibrahim su **expresión de género** para ocultar su orientación sexual?



# EJERCICIO: SOGIESC

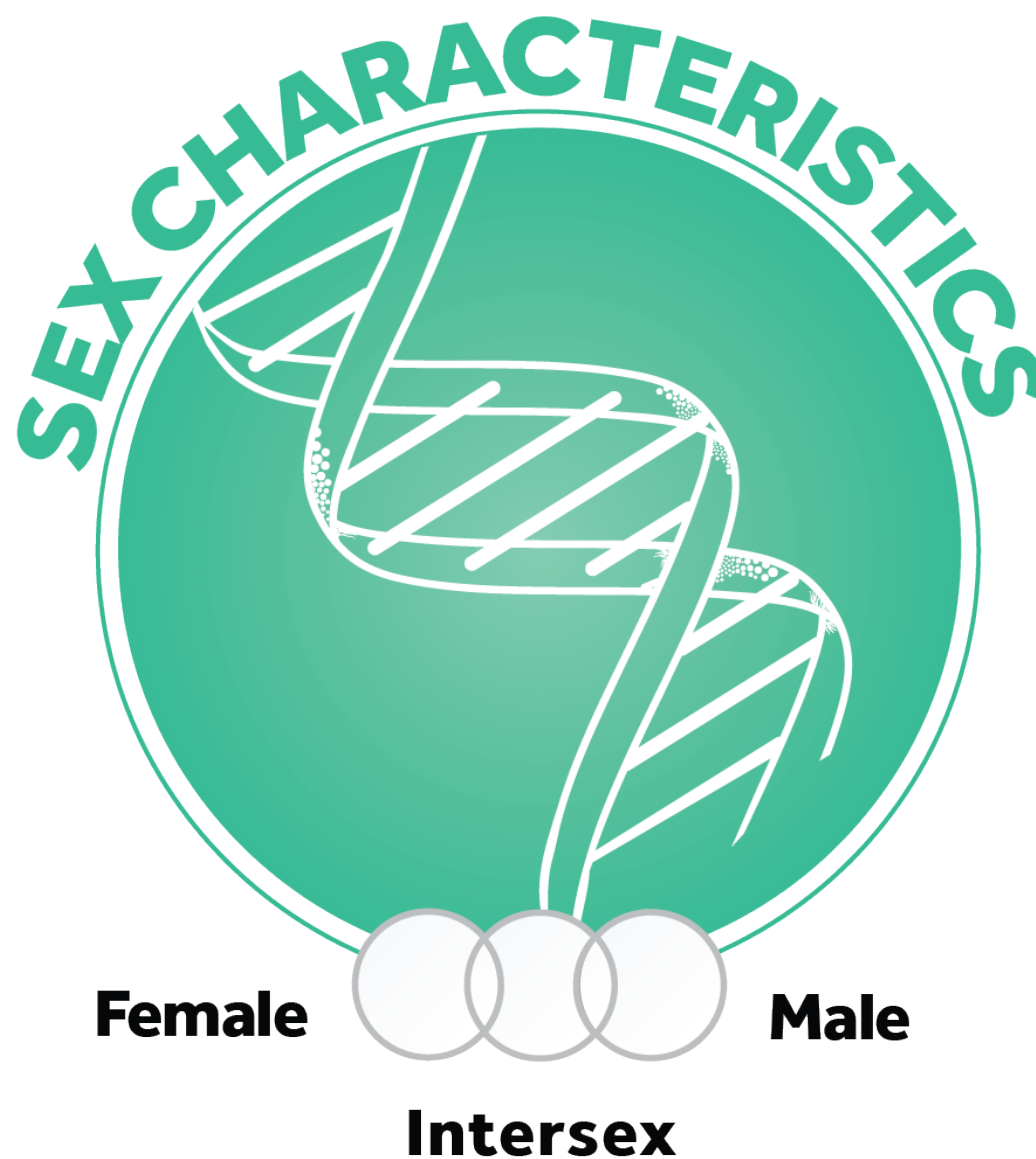
**L G B T I Q**





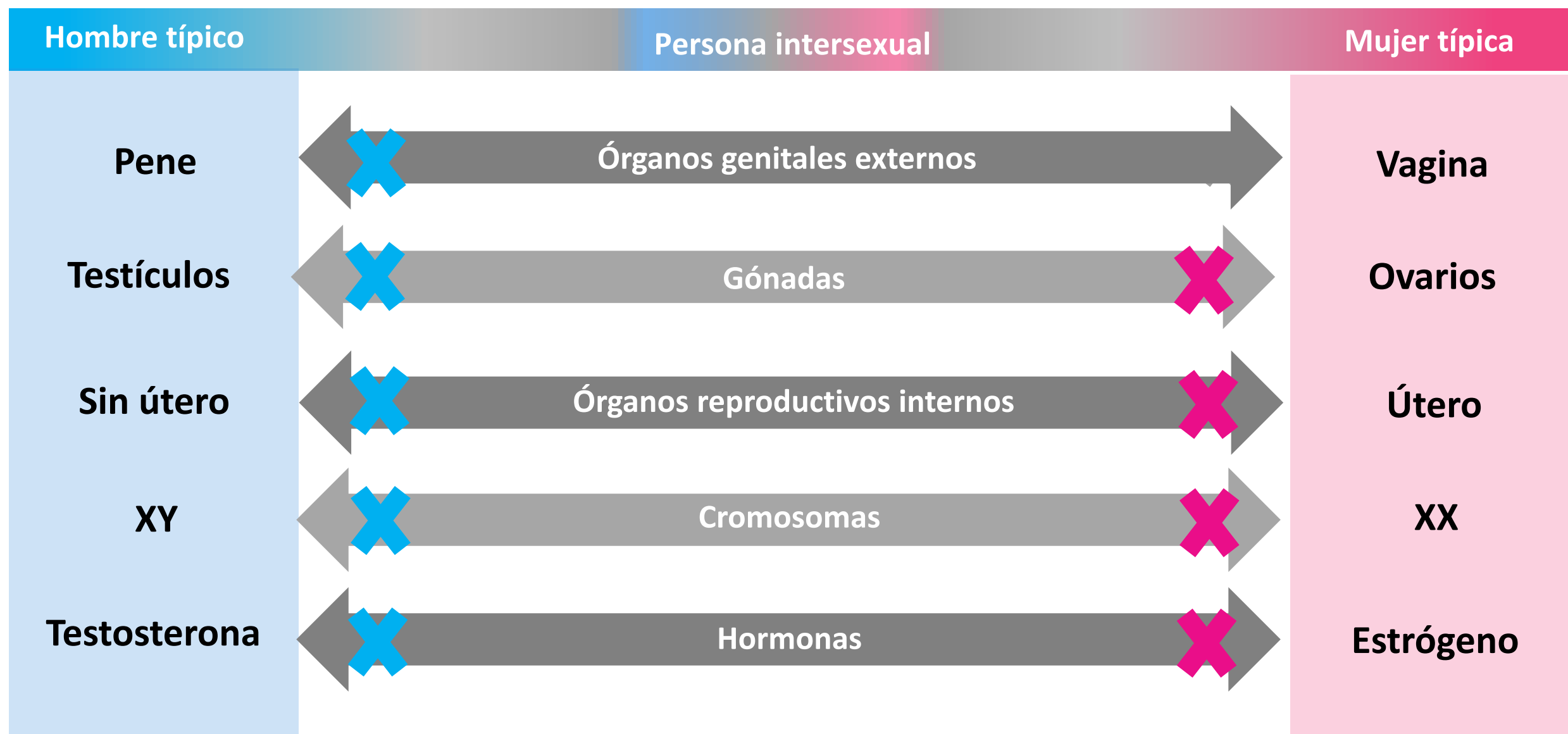
# EJERCICIO: SOGIESC

L G B T I Q





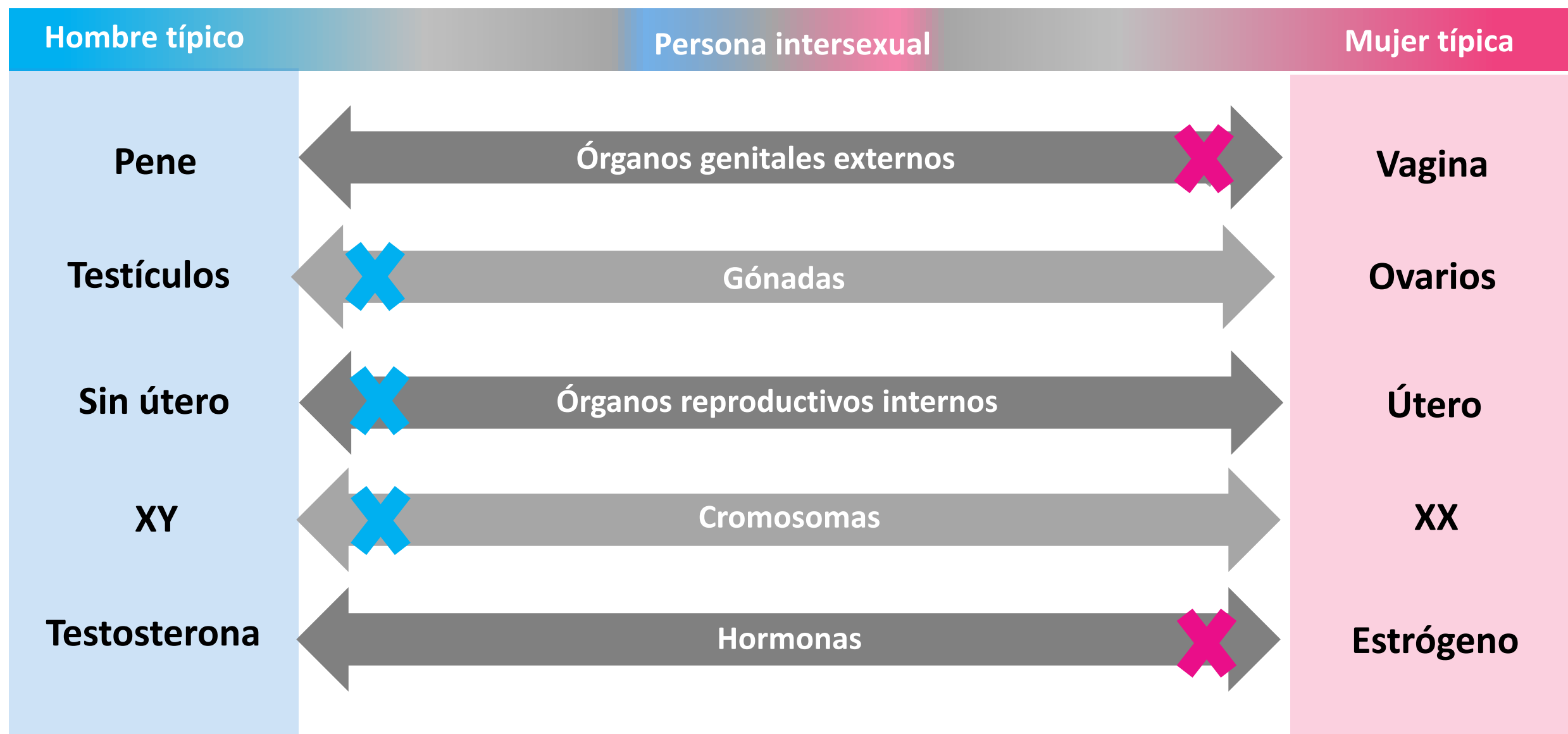
# EJERCICIO: SOGIESC







# EJERCICIO: SOGIESC





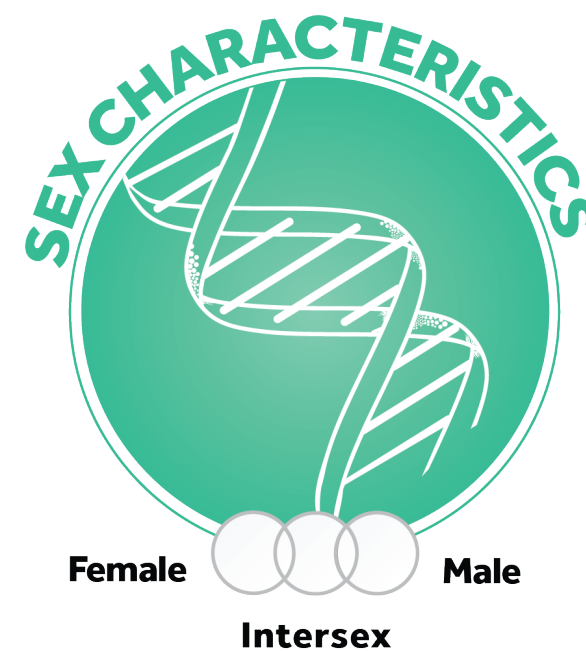
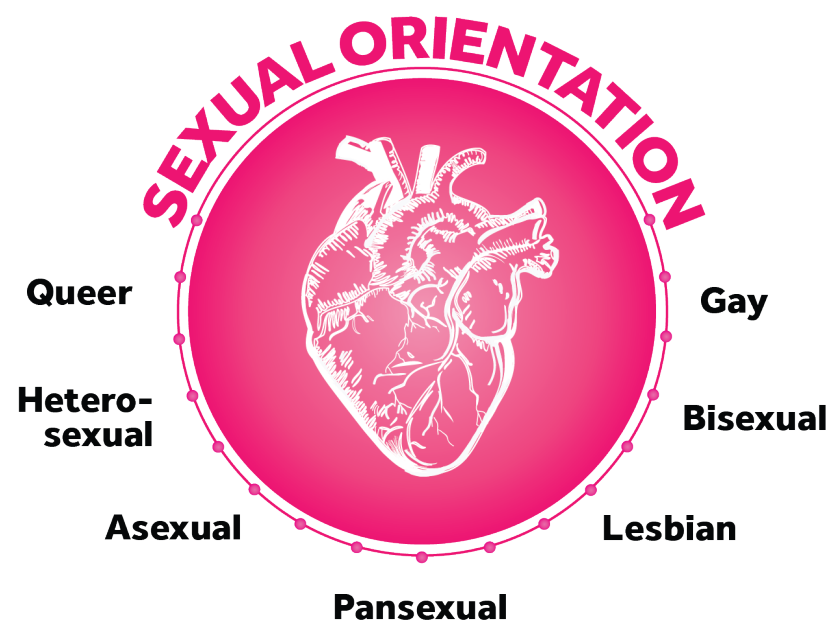
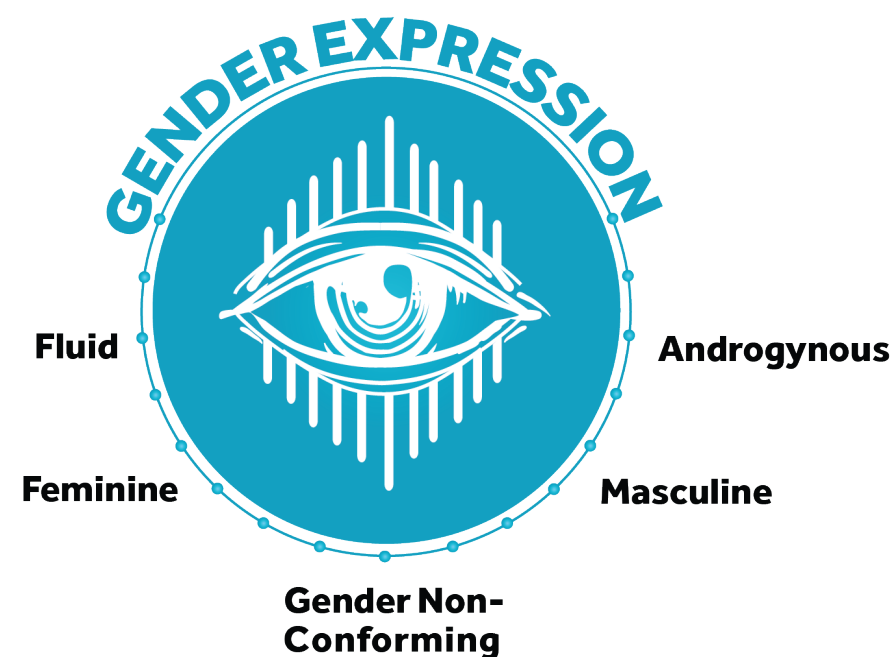
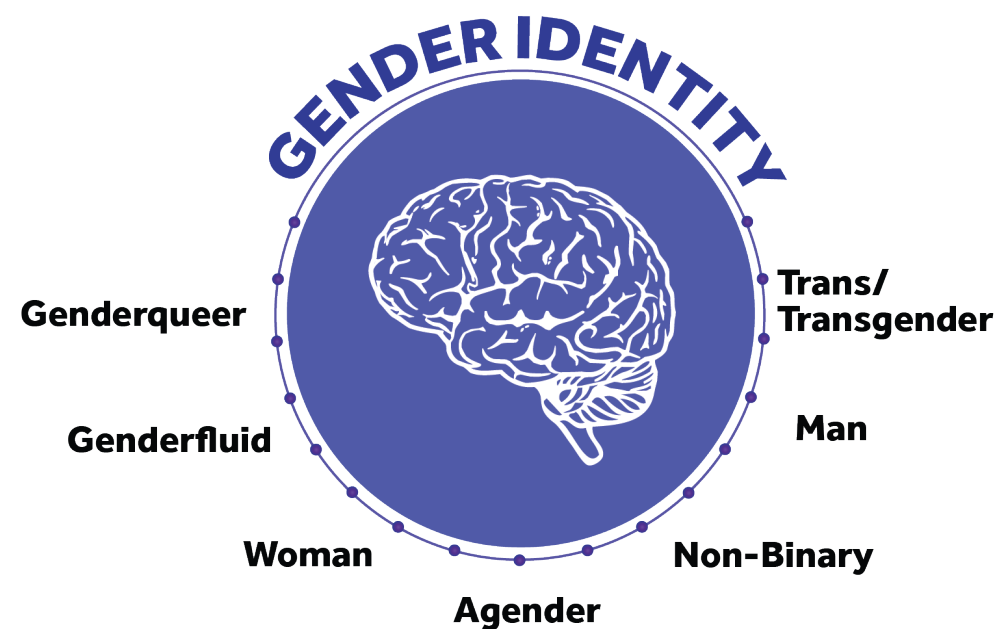
Video

# Cómo es ser una persona intersexual





# EJERCICIO: ESCENARIOS HIPOTÉTICOS DE LA SOGIESC







## RECOMENDACIONES RELATIVAS AL LENGUAJE: recordatorio sobre terminología

Muchas personas no se identifican con términos LGBTIQ+ específicos ni con ninguna otra clase de términos, sean o no “correctos”.

Informe de la HIAS “**Invisible in the City**”



[https://www.hias.org/  
invisible-city](https://www.hias.org/invisible-city)





Video

# Ya no estamos solos



Human Rights Watch y  
Arab Foundation for Freedoms and Equality (6:37)



# PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

Componentes individuales de la SOGIESC

01

LGBTIQ+ y suposiciones

02

Identidad propia y cultura en la SOGIESC

03

Enfoque basado en la dignidad humana

04

3

PANORAMA

GLOBAL



# OBJETIVOS

01

## PROBLEMAS MUNDIALES

**Describir los problemas que** las personas con SOGIESC diversa afrontan en varios países de todo el mundo

02

## AGENTES Y DISCRIMINACIÓN

**Identificar los agentes,** tanto estatales como no estatales, que discriminan y persiguen a las personas con SOGIESC diversa.

03

## CONTEXTUALIZAR EN LAS POBLACIONES

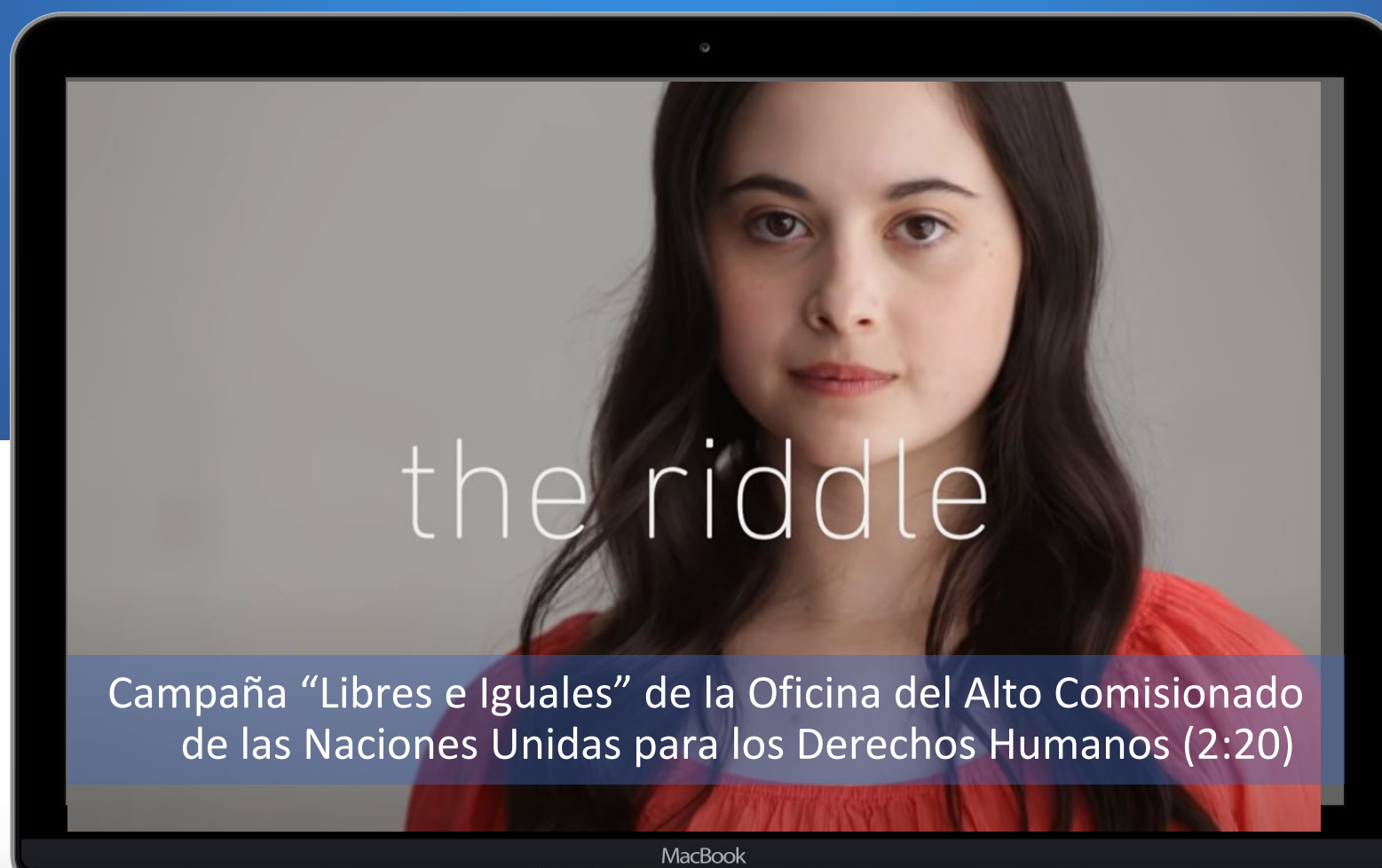
**Contextualizar** a las personas con SOGIESC diversa en las poblaciones a las que ayudamos





Video

# Enigma (2013)



**EJERCICIO**

# PANORAMA MUNDIAL TEST



**CUADERNO - PÁGINA 23**

**TEST ADICIONAL - PÁGINA 27**

**ORIENTACIÓN - PÁGINA 29**



1

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL





1

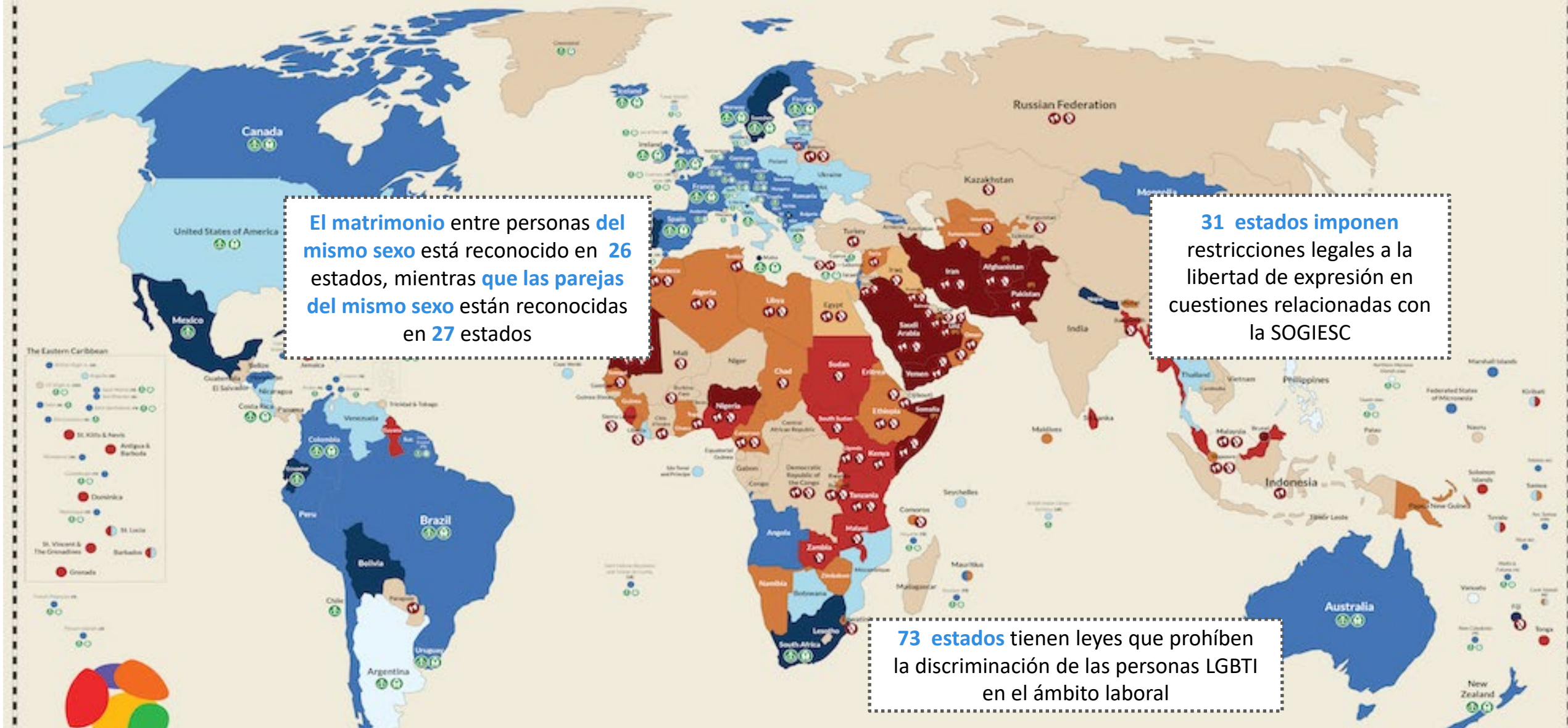
# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL





# SEXUAL ORIENTATION LAWS IN THE WORLD

From criminalisation of consensual same-sex sexual acts between adults to protection against discrimination based on sexual orientation



El matrimonio entre personas del mismo sexo está reconocido en 26 estados, mientras que las parejas del mismo sexo están reconocidas en 27 estados

31 estados imponen restricciones legales a la libertad de expresión en cuestiones relacionadas con la SOGIESC

73 estados tienen leyes que prohíben la discriminación de las personas LGBTI en el ámbito laboral



The data presented in this map is based on State-Sponsored Homophobia, an ILGA report by Lucan Ramallo Mendon, Kellyn Bothe, Rafael Carrasco Laffa, Enrique López de la Peña, R.I. and Damon Tan. This map can be reproduced and printed without permission as long as ILGA is properly credited and the content is not altered. [ilga.org](http://ilga.org)

## Protection against discrimination based on sexual orientation

Constitutional Protection	11	Broad Protection	37	Employment Protection	81	Limited/Uneven Protection	7	No Prot. / No Crim.	43
---------------------------	----	------------------	----	-----------------------	----	---------------------------	---	---------------------	----

## Legal recognition of families

Marriage or other forms of legal union for same-sex couples	Adoption open to same-sex couples (either jointly or via second-parent adoption)
---	--

## Criminalisation of consensual same-sex sexual acts between adults

De Facto Criminalisation	2	Up to 8 Years Imprisonment	30	10 Years to Life in Prison	27	Death Penalty	6 Effective 5 Possible
--------------------------	---	----------------------------	----	----------------------------	----	---------------	---------------------------

## Legal barriers to the exercise of rights

Legal barriers to freedom of expression on SOGIESC issues	Legal barriers to the registration or operation of sexual orientation-related CSOs
---	--

DECEMBER 2020



3

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL

## TMM UPDATE TRANS DAY OF REMEMBRANCE 2019

Between 1 January 2008 and 30 September 2019

3314

murders of trans and gender-diverse people  
were registered worldwide.







3

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL TERAPIA DE CONVERSIÓN

*“[La terapia de conversión] carece de justificación médica y representa una grave amenaza para la salud y el bienestar de las personas afectadas”,*  
Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud

psicoterapéutica

curación  
por la oración

terapia de fe

exorcismo

médica

November 15, 2017

“Have You Considered Your Parents’  
Happiness?”

Conversion Therapy Against LGBT People in China

educación en la  
vergüenza

condicionamiento  
aversivo

castración química

cirugía coercitiva

violación  
correctiva

autodesprecio

medicamentos

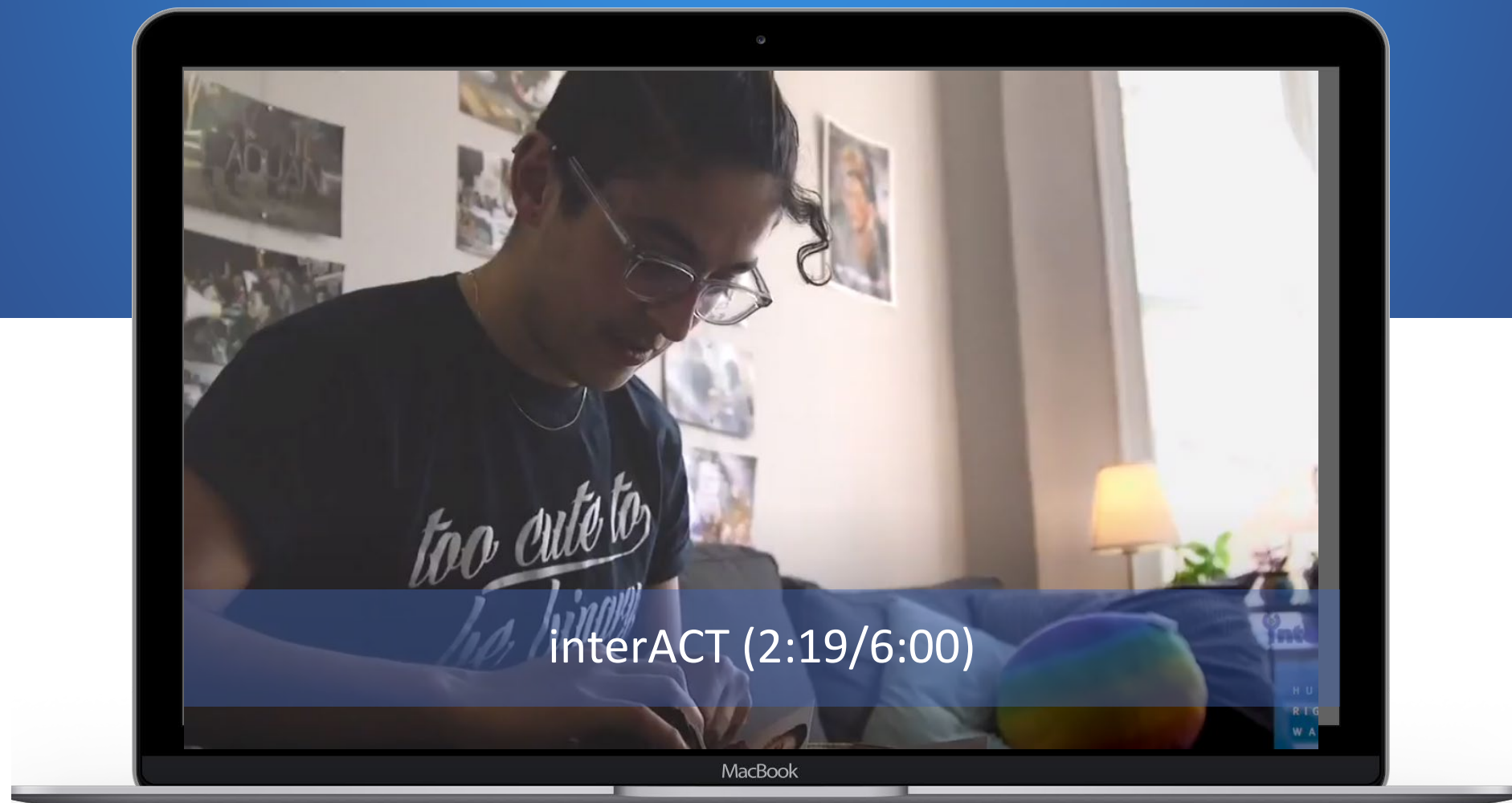


3

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL

Video

## Video sobre intersexualidad de Human Rights Watch e interACT







Sabemos que en algunos casos las personas trans, especialmente las mujeres trans, son perseguidas de manera desproporcionada por las instituciones oficiales en casi todos los países del mundo y uno de los métodos usados para esa persecución es a través de las leyes, el arresto y la detención



Zhan Chiam, [Informe de Mapeo Legal Trans de ILGA World](#),  
septiembre de 2020

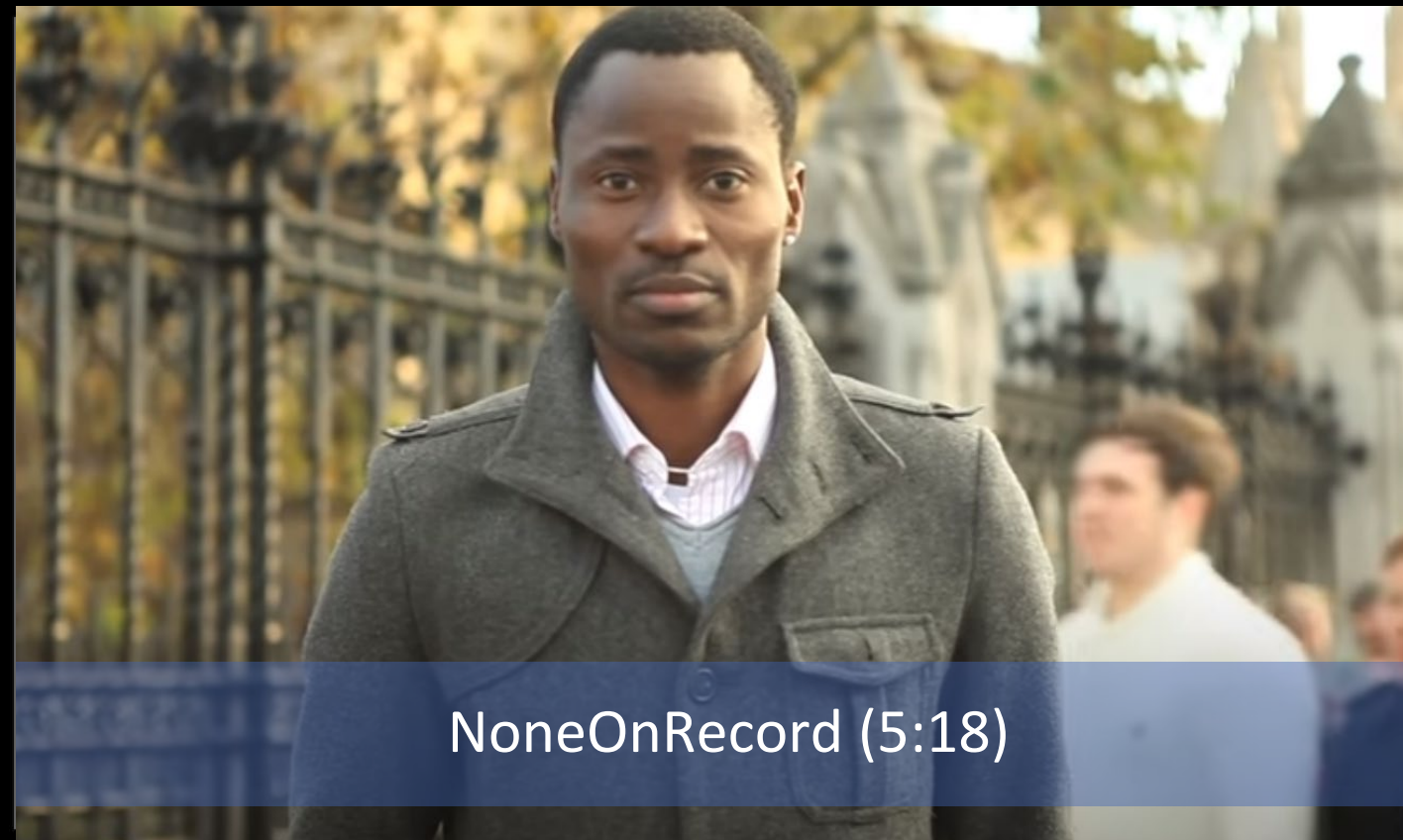


3

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL

Video

## None on Record: Bisi Alimi

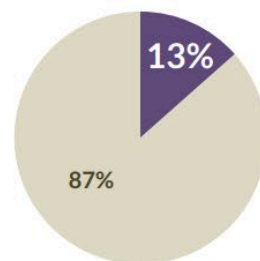


MacBook

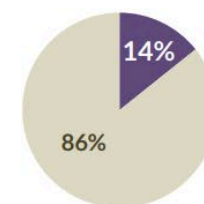
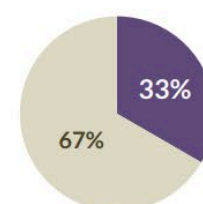
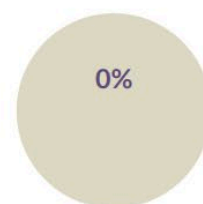
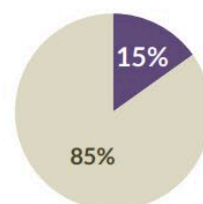
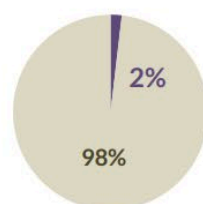
## Same-Sex Marriage

### Highlights

**26 UN Member States**  
13% UN Member States



AFRICA	LAC	NORTH AMERICA	ASIA	EUROPE	OCEANIA
1 /54	5 /33	2 /2	0 /42	16 /48	2 /14





3

## TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL

Video

Persona transgénero salvadoreña desafía al peligro para defender los derechos de las personas LGBTI







4

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL



## Daño contra el personal

Incluye amenazas, chantaje, acoso, agresiones y violaciones correctivas

**Informe de la Universidad Tufts (2017):** “niveles inquietantes” de violencia contra el personal LGBT en las organizaciones humanitarias

**Encuesta sobre espacios seguros en el conjunto de las Naciones Unidas de Deloitte (2019):**

**El personal LGBTQ y de género disidente experimentó las TASAS MÁS ALTAS DE ACOSO SEXUAL,**

ENTRE EL **48%** Y EL **53%**

## Daño contra las personas a las que debemos asistir

### DAÑO EXPLÍCITO

### DAÑO IMPLÍCITO



Las organizaciones son cómplices del daño infligido a las personas con SOGIESC diversa a menos que trabajen activamente para abordar los sesgos y eliminar los obstáculos que perpetúan la discriminación.

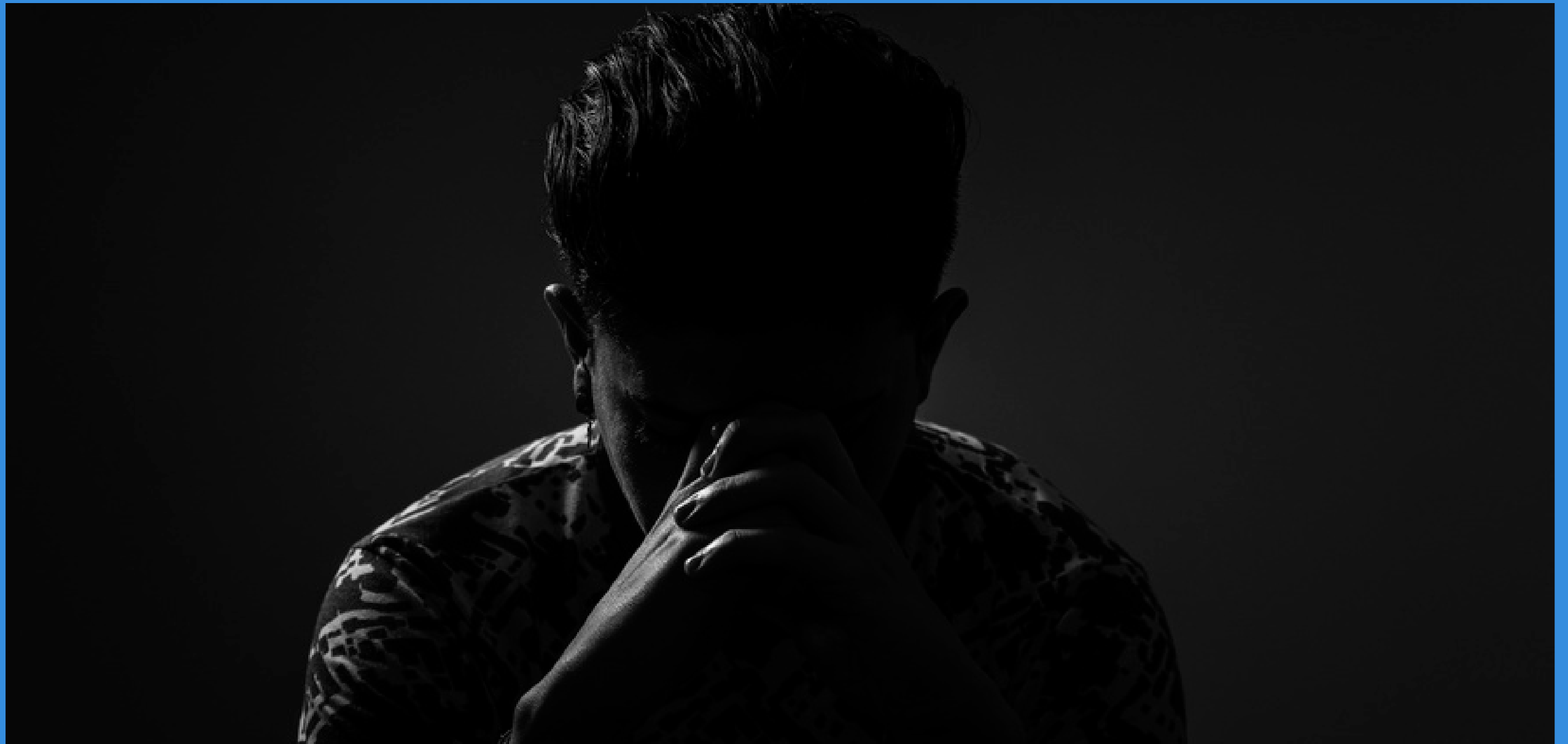




5

## TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL

*“... los actos violentos contras las personas con SOGIESC diversa tienden a ser especialmente brutales”.*





vestimenta  
 gesticulación  
 peinado  
 estado civil  
 modalidades de convivencia  
 opciones educativas  
 estructura familiar

**EXPRESIÓN**  
**interese**

**RELACIONES**  
 pronombres  
**SUEÑOS**  
 maquillaje  
 aficiones  
 opiniones e ideas

**opciones laborales**



7

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL





8

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL







9

# TEST SOBRE EL PANORAMA MUNDIAL







“It is an outrage that in our modern world so many countries continue to criminalize people simply for loving another human being of the same sex... Laws rooted in 19th century prejudices are fuelling 21st century hate.”

**UN Secretary-General Ban Ki-moon**



**FREE & EQUAL**  
UNITED NATIONS FOR LGBT EQUALITY



**EJERCICIO**

**REALIZAR UN  
ANÁLISIS LOCAL**



**CUADERNO - PÁGINA 45**

# REALIZAR UN ANÁLISIS LOCAL

*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 Organización Internacional para las Migraciones (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 todo momento. Varias semanas después de iniciada la respuesta, los medios internacionales 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.*



Video

# Día Mundial de los Refugiados: la historia de un hombre gay que escapó de la violencia contra las personas LGBTIQ en Chechenia







# PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

**Discriminación  
y persecución**

**La OIM y el  
ACNUR ya  
ayudan a las  
personas con  
SOGIESC  
diversa**

**Ayuda a  
personas con  
SOGIESC  
diversa en su  
trabajo**

**Persecución en  
la intersección  
entre SOGIESC y  
género**

**De qué forma  
pueden causar  
daño los  
prejuicios**

01

02

03

04

05

4

# DERECHO INTERNACIONAL



# OBJETIVOS

01

### LA SOGIESC Y EL DERECHO INTERNACIONAL

Detallar cómo y de qué manera se abordan los derechos de las personas con SOGIESC diversa en el **derecho internacional de los derechos humanos vigente**.

02

### DISTINCIONES EN LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS

Explicar por qué las personas con SOGIESC diversa están incluidas en **las distinciones** que se consagran en los instrumentos jurídicos internacionales.

03

### LOS PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA

Describir los **Principios de Yogyakarta** y cómo nos ayudan a comprender los derechos de las personas con SOGIESC diversa.



**EJERCICIO**

**DERECHO INTERNACIONAL  
JUEGO DE  
CORRESPONDENCIAS**



**CUADERNO - PÁGINA 58**

**EJERCICIO ADICIONAL: VULNERACIONES  
DE DERECHOS - PÁGINA 60**

EJERCICIO

DEBATE







## ORIENTACIÓN ÚTIL

YOGYAKARTA +10 - PÁGINA **62**

POSTURAS REGIONALES  
- PÁGINA **66**

38º PERÍODO DE SESIONES DEL  
CONSEJO DE DERECHOS  
HUMANOS - PÁGINA **43**

Los **Principios de Yogyakarta más diez**

**Posturas** regionales sobre derechos humanos

Informe del Experto Independiente sobre la **protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**, Victor Madrigal-Borloz, presentado en el 38º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos (11 de mayo de 2018)





Video

# Los derechos de las personas trans son derechos humanos





# PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

**Derecho internacional de los derechos humanos vigente**

**Los derechos se destacan en diversos instrumentos**

**Las Naciones Unidas no promueven derechos especiales o nuevos**

**Las Naciones Unidas reclaman a los Estados que cumplan la legislación internacional vigente**

**Los Estados deben respetar y proteger a los ciudadanos y ciudadanas con SOGIESC diversa**

01

02

03

04

05

5

COMUNICACIÓN

INCLUSIVA





# OBJETIVOS

01

## MANTENER INTERACCIONES

Enumerar tres acciones que puede adoptar para mantener interacciones **positivas y respetuosas** con personas con SOGIESC diversa.

02

## DAÑO CAUSADO

Resumir las formas en las que puede causar **daño** a través de la comunicación verbal y el lenguaje corporal.

03

## PREGUNTAS RESPETUOSAS

Poner en común ejemplos de preguntas **simples y respetuosas** que puede formular para recopilar la información necesaria durante una interacción.

**EJERCICIO**

# GUION SIMULADO NÚM. 1



CUADERNO - PÁGINA **71**

# NUESTRAS OBLIGACIONES BÁSICAS

## 1 EMPATIZAR

Iniciar cada interacción actuando con **empatía** y comprensión.

## 2 INFUNDIR CONFIANZA

Entablar relaciones de **confianza** con las personas.

## 3 ESCUCHAR

Escuchar **con franqueza**, sin criticar ni emitir juicios.

## 4 HACERLO MEJOR

Evitar **reproducir** las actitudes y comportamientos negativos y poco favorables que la persona puede haber encontrado en otros lugares.

## 5 CONTRARRRESTAR

**Contrarrestar** la exclusión, la discriminación y el estigma predominantes en la sociedad o en otras organizaciones que prestan asistencia.

## 6 ACTUAR

Ofrecer respuestas **oportunas** y asistencia concreta.





# EJERCICIO: GUIONES SIMULADOS

## 01 Sesgos inconscientes:

Actitudes que mantenemos frente a los demás como resultado de nuestras experiencias y que crean filtros que nos llevan a extraer conclusiones sobre grupos de personas que no son fruto de la reflexión o de la razón

## 02 Microagresión:

Lenguaje corporal o expresiones verbales que transmiten estereotipos o mensajes negativos sobre otras personas

## Los sesgos en nuestro **trabajo**:

Se manifiestan en forma de **microagresiones**

Dan lugar a **desigualdades en la atención**

**Menoscaban nuestras obligaciones básicas**, los principios de protección y los mensajes sobre espacios seguros

Se suman a los **mensajes negativos que las personas con SOGIESC diversa ya de por sí reciben**, lo que aumenta el estrés que padecen y empeora su situación

**EJERCICIO**

# GUION SIMULADO NÚM. 2

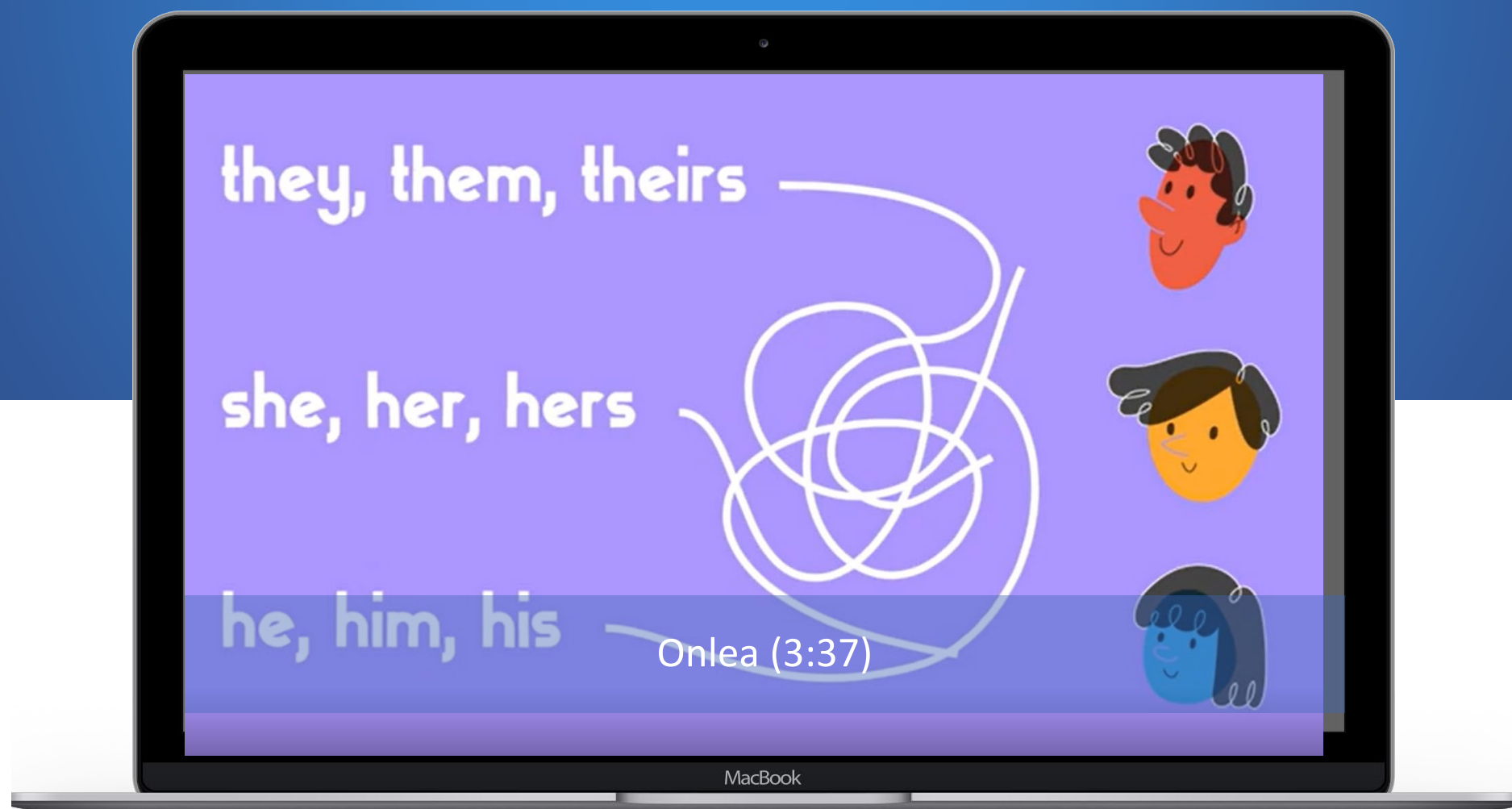


CUADERNO - PÁGINA **73**



Video

# Identidad de género y pronombres







# EJERCICIO DE DEBATE: **GUIONES SIMULADOS**

## TRES ACCIONES

1. Acepte que **cualquiera** puede tener una SOGIESC diversa, y trate con esa persona en consecuencia.
2. Cuando alguien le comunique que tiene una SOGIESC diversa, **agradézcasele** procurando mantener 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, formule **preguntas adecuadas y respetuosas** a fin de reunir la información necesaria para dar los siguientes pasos.

CUADERNO - PÁGINA 75





# EJERCICIO DE DEBATE: GUIONES SIMULADOS

## LA TRANSICIÓN

¿Por qué es importante en nuestro trabajo?





**EJERCICIO**

# ESCENARIOS HABITUALES



CUADERNO - PÁGINA **75**





## 8 PREGUNTAS CLAVE

01

¿Cómo podemos **saber** cuál es la orientación sexual, identidad de género, el significado de la expresión de género o las características sexuales de una persona?

¿Deberíamos preguntarle?

02

¿Cómo debería **responder** cuando una persona dice tener una SOGIESC diversa?

03

¿Cómo puede tener la certeza de **entender** lo que una persona quiere decir cuando utiliza terminología SOGIESC?

04

¿Cómo **nos dirigimos** a una persona con identidad o expresión de género diversas?



## 8 PREGUNTAS CLAVE

05

¿Debemos preguntar qué **nombre y pronombres** utiliza una persona, o esperar a que nos lo diga?

06

¿Qué debe hacer si utiliza **accidentalmente** el nombre o el pronombre erróneo de una persona?

07

¿Cómo podemos evitar el lenguaje **heterosexista y cissexista**? No olvide que el lenguaje heterosexista y cissexista refleja la creencia de que todas las personas son heterosexuales o cisgénero o de que ser heterosexual o cisgénero es señal de superioridad.

08

¿Cómo podemos asegurarnos de que nuestros **formularios y sistemas** son inclusivos?



Video

# IDAHOBIT 2019: la historia de Dennis







# PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

Nuestras  
obligaciones  
básicas

Sesgos y  
microagresiones

Tres  
acciones

Lenguaje  
corporal  
positivo

Corregir  
errores

01

02

03

04

05

6

ESPACIOS

SEGUROS



# OBJETIVOS

01

### OBSTÁCULOS PARA LA INCLUSIÓN Y LOS ESPACIOS SEGUROS

Describir cuáles son los **obstáculos** existentes y cómo afectan a la inclusión y la accesibilidad en los espacios seguros.

02

### OBSTÁCULOS EN NUESTROS PROGRAMAS

Identificar **obstáculos** para las personas con SOGIESC diversa en su oficina o en los programas.

03

### USO DE HERRAMIENTAS

Utilizar **herramientas** como cartelera, impresos y el lenguaje para hacer que las personas con SOGIESC diversa accedan a la asistencia con mayor tranquilidad.





# PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

01

¿Qué es un espacio seguro?

02

¿Por qué queremos que las personas se sientan cómodas cuando revelan su SOGIESC?

03

¿Por qué iba a querer una persona revelar esta información?  
¿Por qué querría ocultarla?

04

¿Por qué es importante que el lugar de trabajo sea inclusivo?

# INCLUSIVIDAD, ACCESIBILIDAD Y OBSTÁCULOS

Los espacios seguros deben ser...

## ACCESIBLES

(debe ser posible llegar y acceder a ellos y entender su propósito)



## INCLUSIVOS

(deben ofrecer oportunidades, recursos y acceso dignos y equitativos)



## LIBRES DE OBSTÁCULOS

(las condiciones, políticas o actitudes que impiden el uso de nuestros servicios e información)



Los obstáculos pueden ser **actitudinales**, **institucionales** o **ambientales**



# INCLUSIVIDAD, ACCESIBILIDAD Y OBSTÁCULOS

## Obstáculos

ACTITUDINALES + INSTITUCIONALES + AMBIENTALES



## Mismas necesidades, diferentes obstáculos

- ¿Se está invitando a las personas con SOGIESC diversa a nuestros espacios?
- ¿Pueden llegar a ellos?
- ¿Pueden entrar en ellos?
- ¿Se satisfacen sus necesidades básicas mientras están allí (seguridad, protección, alimentación, agua, aseos, interacciones dignas)?
- ¿Se encuentran en un entorno de confianza y confidencialidad?



# ESPACIOS SEGUROS E INTERSECCIONALIDAD

Mi espacio seguro es un lugar donde puedo conectar con **personas mayores** como yo.

En un espacio seguro puedo confiar en que no me encontraré con sesgos de otras personas debido al **color** de mi piel.

Un espacio es seguro si puedo entrar en él sin sufrir acoso por mi **documentación** e **identidad**.

Para ser seguro, un espacio ha de ser primero accesible: **¿puedo entrar en él con mi silla de ruedas?** ¿De qué facilidades dispone?

El espacio debe ser seguro para mi pareja y nuestros hijos. No puede situarse en nuestra **comunidad** cultural o la gente nos verá.



**EJERCICIO**

# CREACIÓN DE ESPACIOS SEGUROS



**CUADERNO - PÁGINA 90**

**ORIENTACIÓN - PÁGINA 93**

# EJEMPLOS POSITIVOS

CUADERNOÇ - PÁGINA 86

## ACNUR Rwanda

Se filmó una serie de cortometrajes sobre espacios seguros dirigidos a diversos grupos marginados, incluidas personas de interés LGBTI.

## ACNUR y OIM Kenya

Se celebraron reuniones de coordinación con organismos de las Naciones Unidas, ONG nacionales e internacionales y representantes de las embajadas para intercambiar información y reforzar la protección de las personas de interés LGBTI.

## ACNUR Líbano

Es muy probable que un grupo juvenil reciba financiación del fondo del ACNUR para la juventud con el fin de reforzar los grupos de apoyo entre pares, las actividades de medios de vida y los intercambios con jóvenes LGBTI de las comunidades de acogida.

## Diversas oficinas

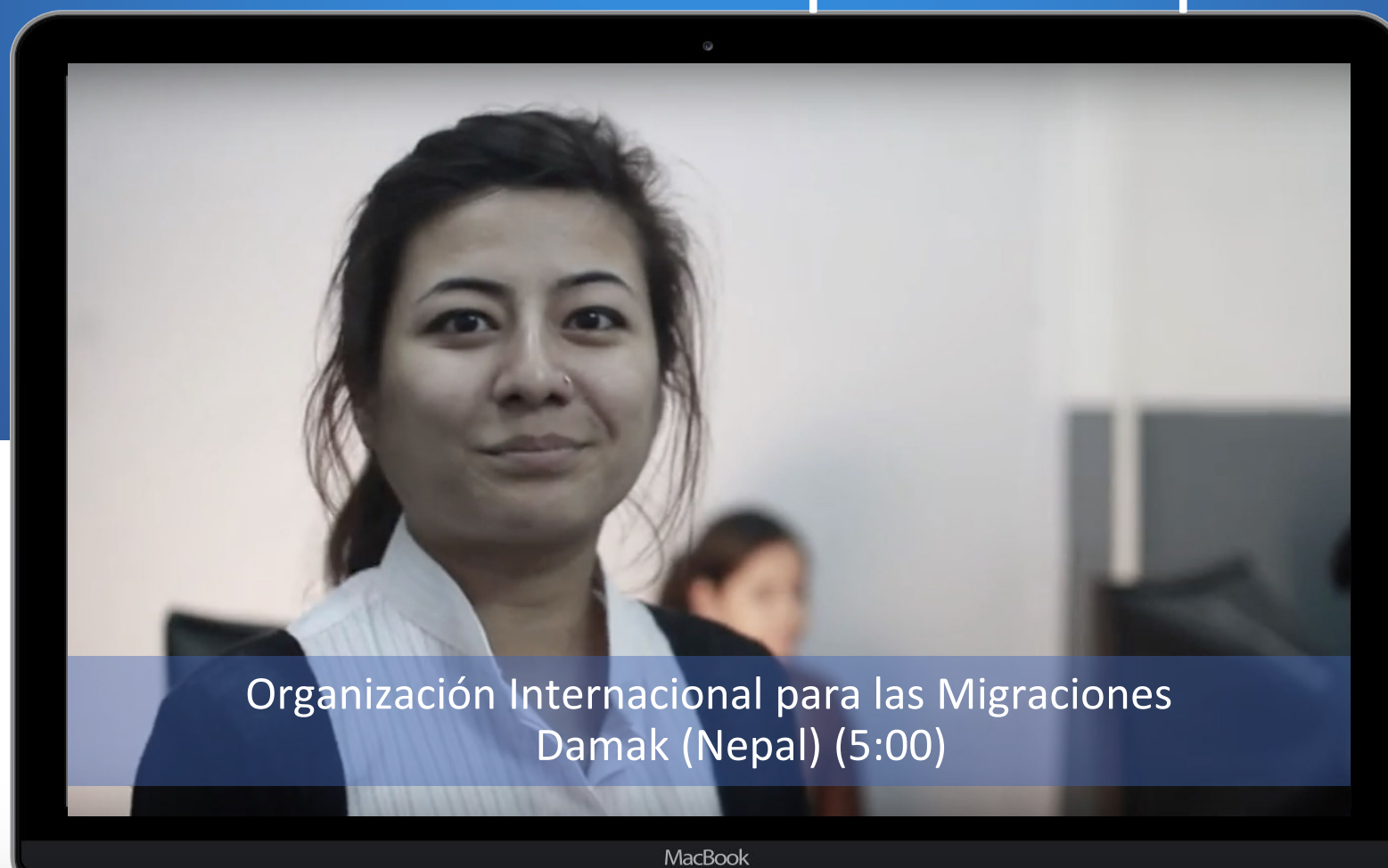
Se están ofreciendo citas a personas LGBTI fuera del horario de oficina habitual para velar por su seguridad, además de trabajar con organizaciones de apoyo a las personas LGBTI y embajadas para establecer mecanismos de remisión.



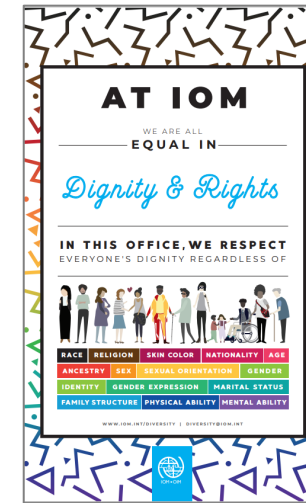


Video

# Centro de Apoyo al Reasentamiento para Asia Meridional de la OIM en Nepal: un espacio seguro



# MENSAJES DE ESPACIOS SEGUROS







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

“El ACNUR **no tolerará la discriminación** de ningún tipo y en ninguna forma, inclusive contra las personas de interés, los miembros del personal o los socios LGBTI. Estas actitudes no tienen cabida en una organización como la nuestra. Todos y cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad de esforzarnos por convertir el ACNUR en una **organización libre de homofobia**”.

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

“En la OIM, dos de nuestros principios fundamentales son la **igualdad y la no discriminación** [...] Nos hemos comprometido a atender a todas las personas migrantes y al personal con respeto y dignidad, independientemente de su sexo, orientación sexual o identidad de género. La OIM se considera un aliado de las personas LGBTI que **rechaza** la discriminación y la persecución en contra de miembros del personal y personas migrantes LGBTI”.

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



## DOCUMENTOS DE ORIENTACIÓN INTERNOS





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

"[La OIG] investiga las **presuntas faltas de conducta** relacionadas con la discriminación, la intolerancia y las faltas de respeto por motivos de orientación sexual o identidad de género"(7). "Los retos a los que se enfrentan los miembros [LGBTI] del personal del ACNUR... [N]o se podrá tomar ninguna medida contra el personal u otras personas como **represalia** por denunciar conductas indebidas o por revelar información a la [OIG], o por cooperar de algún otro modo con ella"(6), incluido el presunto acoso por motivos de orientación sexual o de género(3).

[Política del ACNUR sobre acoso, acoso sexual y abuso de autoridad \(2005\)](#)

**Los miembros del personal de ACNUR** que deseen formular una queja pueden consultar el documento "Addressing Grievances in UNHCR: Where to go for help".

**Los miembros del personal de la OIM** que deseen denunciar una conducta indebida deben ponerse en contacto con la Oficina de Ética y Conducta ([Ethics&ConductOffice@iom.int](mailto:Ethics&ConductOffice@iom.int)).

i

**DOCUMENTOS DE ORIENTACIÓN INTERNOS**





## Códigos y normas de conducta

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

[Código de Conducta del ACNUR, página 8](#)

Se espera que los funcionarios internacionales respeten en todo momento la dignidad, el valor y la igualdad de todas las personas, sin distinción de raza, género, religión, color, origen nacional, estado civil, sexo biológico, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad física o convicción política.

[Normas de conducta de la OIM, página 3](#)



## DOCUMENTOS DE ORIENTACIÓN INTERNOS



**EJERCICIO**

# PLAN DE ACCIÓN



**CUADERNO - PÁGINA 93**





Video

# Trans Timor: orientación sexual, identidad de género y expresión de género en Timor-Leste



Hugh Rutherford, Codiva, (Coalition for Diversity and Action) y Fundasaun Timor Hari'i (FTH) (3:35)

MacBook



# PUNTOS CLAVE DE APRENDIZAJE

Identificar espacios seguros

01

Espacios seguros y confidencialidad

02

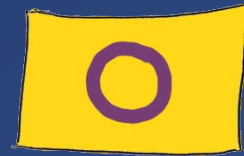
Tipos de obstáculos

03

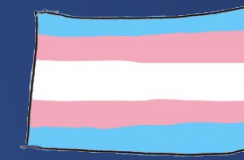
Espacios de trabajo inclusivos

04

7



MITOS



Y

REALIDADES



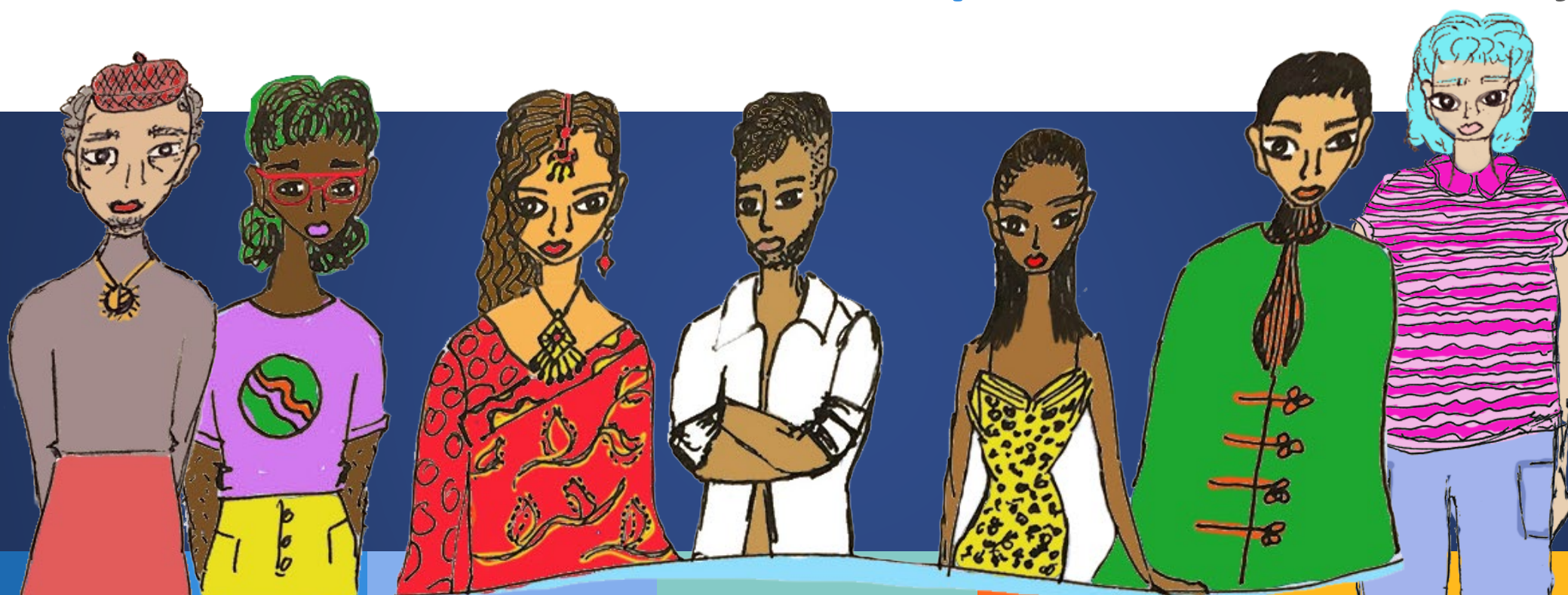


# DEBATE EN GRUPO

**P1.** ¿Qué es un **estereotipo**?

**P2.** ¿Qué relación hay entre los **estereotipos** y los prejuicios?

**P3 .** ¿Cómo afectan los **estereotipos** a nuestro trabajo?



**EJERCICIO**

# MITOS Y REALIDADES



CUADERNO  
PÁGINAS **105** a **106**



**Trabajamos con muy pocas  
personas con SOGIESC diversa.**





# MITO

Muchas personas no dan a conocer su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales diversas, pero seguimos trabajando con ellas.



**La diversidad en la orientación sexual se ha extendido desde Occidente como parte de la globalización.**



# MITO

Existen pruebas de la existencia de personas con orientaciones sexuales diversas en todo el mundo desde el comienzo de la historia.





**Las personas bisexuales no tienen claro si son gais o heterosexuales.**



# MITO

Las personas bisexuales se sienten atraídas por la persona en lugar de por su género. Salir con personas de distintos géneros no significa que no sepan con seguridad cuál es su orientación sexual.



**Los niños que crecen en un hogar en el que solo hay mujeres tienen más probabilidades de ser gais.**





# MITO

No hay ninguna prueba que demuestre que la composición del grupo familiar influya en la orientación sexual.



**Las Naciones Unidas están promoviendo que las personas LGBTIQ+ gocen de derechos especiales en virtud del derecho internacional de los derechos humanos.**



# MITO

La postura de las Naciones Unidas es que las personas LGBTIQ+ tienen los mismos derechos humanos que el resto de las personas con arreglo al derecho internacional.





**Las mujeres con una orientación sexual diversa suelen ser más masculinas, mientras que los hombres con una orientación sexual diversa normalmente son más femeninos.**



# MITO

Las personas con orientaciones sexuales diversas pueden expresar su género de muchas maneras distintas.



**Normalmente nos referimos a las personas transgénero, no binarias y con otras identidades de género diversas utilizando el pronombre que corresponde a su identidad de género, aunque esta sea distinta del género que consta en sus documentos de identidad.**





# REALIDAD

Normalmente nos referimos a las personas transgénero, no binarias y con otras identidades de género diversas utilizando el pronombre que corresponde a su identidad de género, aunque esta sea distinta del género que consta en sus documentos de identidad. Tenga en cuenta que el uso de los pronombres es muy variable y que algunas personas utilizan otros pronombres aparte de “él” o “ella”.

**¡Pregunte por los pronombres en un contexto seguro y confidencial!**



**Las personas intersexuales pueden identificarse con el género que se les asignó al nacer, con otro género o con ningún género.**



# REALIDAD

La identidad de género es una característica independiente del sexo. Al igual que las personas endosexuales, las personas intersexuales pueden identificarse como hombre, mujer, transgénero, no binarias, otro género o sin género.





**No es posible distinguir si alguien tiene una SOGIESC diversa por su apariencia o su vestimenta ni por su forma de actuar o hablar.**



# REALIDAD

La apariencia y el comportamiento no son indicadores precisos de la SOGIESC.



**Si una persona transgénero contrae matrimonio, esto pone en cuestión su identidad de género.**





# MITO

Una persona transgénero puede tener cualquier orientación sexual y estar o no casada. La orientación sexual y el estado civil no tienen relación con la identidad de género.



**Las personas con una orientación sexual diversa pueden casarse con parejas de otro género.**



# REALIDAD

Las personas con una orientación sexual diversa se casan con parejas de otro género por muchas razones, como que sea fruto de una decisión personal, para cumplir las normas sociales y para satisfacer las expectativas religiosas, sociales y familiares.



**Las mujeres con una orientación sexual diversa son menos perseguidas porque pueden ocultar su sexualidad más fácilmente.**





# MITO

Las mujeres con orientación sexual diversa pueden sufrir menos daño en el ámbito público, pero tienden a sufrirlo más en el entorno privado, especialmente en el marco de la familia y el matrimonio.



**Todas las personas con una orientación sexual y una identidad de género diversa saben que son diferentes a sus semejantes desde muy temprana edad.**



# MITO

Esta perspectiva lineal de la orientación sexual y la identidad de género proviene del concepto occidental tradicional de “salir del armario” y no es universal. El conocimiento de la orientación sexual y la identidad de género de una persona, así como su comprensión de estas y su relación con ellas pueden cambiar a lo largo de su vida con el paso del tiempo.



**Las personas intersexuales pueden identificarse como heterosexuales, gais, bisexuales o de otro modo.**





# REALIDAD

La orientación sexual es independiente de las características sexuales. Las personas intersexuales pueden identificarse como heterosexuales, gais, bisexuales o de otro modo.



**Una persona puede saber cuál es su orientación sexual antes de haber tenido pareja.**



# REALIDAD

Normalmente, las personas no necesitan iniciar una relación de pareja para experimentar y reconocer que se sienten atraídas por otras personas.



**El porcentaje de hombres gais y bisexuales que son pedófilos es mayor que en el caso de los hombres heterosexuales.**





# MITO

Los estudios han demostrado que la enorme mayoría de los pedófilos son heterosexuales.



**Es posible que las personas que llegan a un nuevo país no establezcan vínculos con otras personas u organizaciones LGBTIQ+.**



# REALIDAD

Muchas personas que llegan a un nuevo país tienen otras prioridades aparte de conocer a personas LGBTIQ+. Algunas de esas prioridades pueden consistir en encontrar empleo, un alojamiento seguro o solicitar asilo. Por este motivo, es posible que se encuentren relativamente aisladas.



**Si una persona no ha experimentado ningún daño por haber sido capaz de ocultar su SOGIESC, esto significa que no se han violado sus derechos.**





# MITO

Que una persona se vea obligada a ocultar su SOGIESC para evitar sufrir daños es una violación fundamental del derecho a la libertad de expresión y el derecho a vivir con seguridad personal con pleno reconocimiento ante la ley.



**Las personas con una SOGIESC diversa pueden ser más susceptibles de padecer enfermedades mentales y abusar de sustancias adictivas no por este motivo, sino por el estigma que padecen.**



# REALIDAD

Los estudios han concluido que las personas con SOGIESC diversa pueden presentar tasas más altas de enfermedad mental y abuso de sustancias adictivas que el resto de la población. Sin embargo, la causa no es su SOGIESC diversa, sino el aislamiento, la discriminación y la persecución que sufren en su vida diaria.



**Todas las personas de la comunidad  
LGBTIQ+ escuchan la misma música,  
leen los mismos libros y ven las  
mismas películas.**





# MITO

No existe una única “comunidad LGBTIQ+”, igual que no existe una única “comunidad de personas mayores”. Los intereses de las personas con SOGIESC diversa son tan variados como los de cualquier otra persona.



Video

Rostros.

Campaña “Libres e Iguales” de las Naciones Unidas





# ¿Preguntas?



# Oficina de Población, Refugiados y Migración del Departamento de Estado de los Estados Unidos

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.





## CONTACTO

Para obtener más información acerca de este paquete de capacitación, póngase en contacto con:

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

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

Visite también el sitio web “La inclusión social en los programas de la OIM” en <https://www.iom.int/es/la-inclusion-social-en-los-programas-de-la-oim> para encontrar los recursos y materiales de capacitación más actualizados.



