

**TRUE
COLORS
UNITED.**

KIT DE HERRAMIENTAS DE INCLUSIÓN.

www.TrueColorsUnited.org



Introducción

Desarrollar un espacio en el que todas las personas se sientan seguras puede ser difícil, particularmente porque todos tenemos necesidades diferentes. Este kit de herramientas les guiará por el proceso de desarrollar ambientes más inclusivos que afirmen a la juventud que se identifica como lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer y que se está cuestionando (LGBTQ) y también les proveerá políticas y herramientas para poder establecer las prácticas necesarias para mantener este espacio.

Este kit de herramientas se basa en los criterios de inclusión de True Colors United. Estos criterios se desarrollaron como punto de partida para crear ambientes inclusivos que afirmen a la juventud. Estos criterios incluyen:

- Papeleo que afirme a las personas LGBTQ+
- Política de inclusión/no-discriminatoria
- Baños comunes unisex/baños individuales
- Señalización de espacios seguros claramente visible
- Carteles de diversidad

Aclaración de lenguaje: Utilizamos lenguaje de género inclusivo en este documento para reconocer los géneros de todas las personas de nuestras comunidades. Utilizamos 'e' en lugar de utilizar 'o' o 'a' para no asumir el género de nadie. ¡Gracias por ayudarnos a ser más inclusives!

Terminología.

Antes de empezar, vamos a revisar algunos términos y definiciones generales que vamos a utilizar en este kit de herramientas. Por favor recuerden que es posible que diferentes personas tengan diferentes definiciones para estos términos, particularmente al identificarse a sí mismas. Estos términos también pueden cambiar a la vez que nuestro entendimiento del género y la sexualidad continúan evolucionando.

La identidad de género: Se refiere a la identificación innata de una persona como hombre, mujer, ninguno o ambos, o algún otro género. El género de una personas puede o no corresponder al sexo que se le asignó al nacer.

la expresión de género: Se refiere a la manera en que una persona comunica su género al mundo, incluyendo su manera de vestir, de arreglarse, sus amaneramientos, su forma de hablar y sus interacciones sociales.

Cisgénero: Se refiere a una persona para quien su identidad o expresión de género concuerdan con el sexo que se le asignó al nacer.

Transgénero: Se refiere a una persona con una identidad de género o expresión de género que no concuerda con el sexo que se le asignó al nacer.

Género diverso: Un término sombrilla que se usa para referirse a una persona con una identidad de género que va más allá de las definiciones tradicionales de femenino o masculino. Otros términos que se pueden usar son género queer o de género no conforme

Intersexual: Se refiere a una persona con una anatomía sexual o cromosomas que no encajan con los indicadores tradicionales de “femenino” o “masculino”.

Dos espíritus: Una identidad que se observa en comunidades indígenas que consideran que las personas LGBTQ tienen espíritus masculinos y femeninos.

Identidad/Orientación sexual: Describe la atracción emocional y/o física que una persona siente por otra persona o personas.

Lesbiana: Una mujer que se siente atraída por otras mujeres

Gay: Se refiere a un hombre que se siente atraído por otros hombres. Este término también se utiliza para cualquier persona que se siente atraída por personas con la misma identidad de género.

Bisexual: Se refiere a una persona que se siente atraída por los hombres y las mujeres.

Pansexual: Se refiere a una persona que se siente atraída por personas de cualquier sexo o identidad de género, ya sea sexual o emocionalmente.

Queer/Cuir: Un término sombrilla que se usa para referirse a una persona con una atracción sexual por personas con y/o una identidad que va más allá de las definiciones tradicionales asociadas con la orientación sexual e identidad de género. Diferentes personas utilizan este término para significar diferentes cosas.

Señales visuales.

El desarrollar un ambiente seguro y reafirmante, no sucede accidentalmente, se desarrolla intencionalmente. Una buena manera de comenzar es por medio de las señales visuales.

Una señal visual puede ser cualquier cosa, desde una pegatina que indique que un espacio es seguro, a un cartel que muestre a una comunidad con diversas presentaciones de géneros, a un mural que celebre a toda una comunidad. Estas señales visuales le envían mensajes a todas las personas que entran al espacio que todas las identidades son acogidas y apoyadas. Las señales visuales deben fijarse prominentemente en las áreas comunes, incluyendo en el vestíbulo, la entrada, y los baños.



Pasos de acción:

- Poner pegatinas que digan “Espacio Seguro” en las áreas comunes.
- Poner carteles que muestren una diversidad de presentaciones de género y temas de diversidad e inclusión.



Desarrollo del equipo de personal.

Contratación e inducción

Cuando alguien que es parte del equipo de personal, del voluntariado, o que está visitando, entre en el espacio se debe reafirmar una cultura de aceptación. Cuando se entreviste alguien para ser parte del equipo de personal, se deben hacer preguntas directas sobre la opinión que la persona tiene sobre las identidades LGBTQ. También, es importante exigir que las personas que son parte del equipo de personal y el voluntariado completen una capacitación de competencia sobre las comunidades LGBTQ antes de que interactúen con la juventud. Sin excepción.

A continuación, hay muestras de algunas declaraciones y preguntas que la persona encargada de la contratación puede mencionar en el contexto de una entrevista para valorar el nivel de entendimiento sobre temas LGBTQ de la persona que están entrevistando. Ejemplos de muestras de declaraciones/preguntas:

- [Nombre de la agencia] está activamente comprometida a desarrollar espacios que reafirmen a toda la juventud. Este es un espacio seguro para que las personas LGBTQ puedan ser personas completamente auténticas.
- Si una persona joven te revela que está cuestionando su identidad de género, ¿cuáles serían tus próximos pasos?
- ¿Cómo responderías si una persona joven cambia su nombre o pronombre?
- ¿Qué piensas de hospedar a la juventud en base a su género en vez del sexo asignado al nacer?
- ¿Qué tan cómodo te sientes respondiendo preguntas de la juventud LGBT sobre prácticas de sexo más seguro y modos de prevención?

Capacitación del equipo de personal

La cultura de la agencia o de la residencia se define de arriba hacia abajo. Para poder tener una cultura que sea tolerante y alentadora, necesita haber un compromiso real a cada nivel. Desde el liderazgo ejecutivo, al personal de servicios directos, hasta los trabajadores de transporte y mantenimiento, cada persona del equipo tiene que creer profundamente que la juventud LGBTQ tiene el derecho a la seguridad y la autoexpresión.



Medidas concretas:

- Implementar un nivel de competencia LGBTQ obligatoria como parte del proceso de inducción.
- Requerir que todo el personal actual complete un curso de inclusividad cultural LGBTQ.
- Exhortar conversaciones de toda la organización sobre la competencia cultural LGBTQ.

De la política a la práctica

Políticas publicadas

Aunque las prácticas organizacionales se pueden adaptar a las necesidades de la clientela, también es importante tener políticas formales que reflejen estos cambios. Como regla general si no está por escrito no existe. Las políticas protegen tanto a la juventud como al personal, y las políticas que apoyan a la juventud LGBTQ se deben mostrar prominentemente.

Formularios de registro y papeleo de la agencia

El papeleo, aunque se utilice solamente internamente, siempre debe reflejar el género, pronombre y nombre de la persona joven. Es posible que los sistemas de archivo que son requeridos por el estado no provean un campo para añadir un nombre o género que no sean el nombre y sexo asignados al nacer; sin embargo, esta información se debe incluir repetidamente dentro del papeleo y notas del caso. Los folletos y sitios web deben reflejar que la agencia es un espacio seguro, que reafirma y apoya a todo el mundo, específicamente a la juventud LGBTQ. Durante las valoraciones iniciales, se le debe preguntar a toda la juventud su nombre (quizás este no concuerde con el que está en su documento de identidad) y sus pronombres (quizás estos no concuerden con su marcador de género legal). Las personas que son parte del equipo de personal pueden modelar esto presentándose con su nombre y pronombre. Otras preguntas adicionales, como género y orientación sexual, pueden esperar hasta que la relación se haya desarrollado más.

Baños

No todos los espacios tienen baños que han sido construidos con la intención de ser baños comunes unisex, pero ¡aun así se pueden designar como tal! Los baños individuales se pueden convertir en baños comunes unisex fácilmente con un simple letrero. Si no existen baños individuales, se debe permitir que la juventud utilice el baño en el que se sientan más cómodos. Las mismas acomodaciones se deben aplicar a los vestuarios y las duchas, inclusive si esto significa encontrar horas durante el día en que solo la juventud transgénero tenga acceso a las instalaciones.



Medidas concretas:

- Desarrollar y mostrar públicamente las políticas inclusivas de la agencia.
- Desarrollar e implementar papeleo de registro que sea inclusivo de varios géneros e identidades sexuales.
- Designar baños comunes unisex.

¿Buscan ejemplos? Pueden usar los recursos al final de este kit de herramientas como referencia.

Reprogramar.

Las voces de la juventud al centro

Siempre que se tomen decisiones que impacten a la juventud, es importante incluir las voces de la juventud y abrir espacio para que tengan responsabilidades de toma de decisiones igualitarias. Hay varias maneras de hacer esto: trabajar con la juventud para establecer un cuerpo de liderazgo, incluir una persona joven o más cómo representantes en la Junta Directiva, y abrir oportunidades para que la juventud hable por sí misma. Se debe exhortar a la juventud que recibe servicios a participar en decisiones que impacten directamente su vivienda y bienestar.

Talleres

La programación de la agencia debe ser un reflejo de la juventud que participa en los programas. Es importante incluir la perspectiva de la juventud LGBTQ en todos los programas y talleres. Algunos ejemplos incluyen talleres de salud sexual, noches de película, talleres de relaciones saludables, y capacitaciones de Conozca sus Derechos. Si es posible, también se deben organizar actividades que fomenten un crecimiento personal y comunitario específicamente para la juventud LGBTQ, por ejemplo, una noche de fiesta LGBTQ o un grupo de discusión LGBTQ.

Colaboraciones

¡Ninguna organización es una isla! Trabajar de manera colaborativa desarrolla una respuesta comunitaria que pueda apoyar a la juventud LGBTQ en situación de calle/sin vivienda en vez de trabajar de una manera que esté enraizada en respuestas de crisis. El trabajar colaborativamente con organizaciones de defensoría LGBTQ puede ayudar a estar siempre informados de lo que está ocurriendo en la comunidad.



Medidas concretas:

- Pedirle a todas las personas del equipo de personal que usen botones para presentar la idea de compartir los pronombres con otras personas del equipo de personal y con los participantes.
- Considerar desarrollar un cuerpo de liderazgo juvenil para reformular la manera en que la juventud informa el trabajo de la organización.